



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1432_3: Programar y dinamizar proyectos culturales con las redes asociativas culturales, cívicas y sociales”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN, GESTIÓN DE PROGRAMACIONES Y DESARROLLO DE ACCIONES CULTURALES

Código: SSC445_3

NIVEL: 3

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1432_3: Programar y dinamizar proyectos culturales con las redes asociativas culturales, cívicas y sociales.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Programar y dinamizar proyectos culturales con las redes asociativas culturales, cívicas y sociales, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.

1. Programar proyectos culturales para entidades u organizaciones, planificando el trabajo a realizar.

- 1.1 Los proyectos culturales se basan en las personas y las colectividades a las cuales van destinados para atender sus necesidades, debiendo ser medidos, teniendo en cuenta los principios establecidos en diferentes convenciones (la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de UNESCO y la Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales, entre otros).
- 1.2 Los proyectos culturales se concretan en objetivos delimitados y acordados con las personas responsables de nivel superior, en su caso, para la realización de las actividades.
- 1.3 Los proyectos culturales se estructuran en unidades operativas que delimitan diferentes actuaciones, vinculándolas a los productos culturales, para optimizar los medios y recursos.
- 1.4 Los recursos humanos de cada proyecto cultural se prevén según la actividad cultural para establecer las corresponsabilidades y la participación en ésta de grupos afines organizándolos a través de organigramas de gestión.
- 1.5 Los recursos económicos, plasmados en el presupuesto del proyecto cultural, se extraen de la partida del presupuesto de la entidad que tiene para la actividad o evento.
- 1.6 Los recursos materiales necesarios para la actividad cultural se delimitan, contratando, si fuere el caso, aquellos que la infraestructura no posea.
- 1.7 La distribución del tiempo del proyecto se organiza en cronogramas para garantizar la eficiencia y evitar los retrasos innecesarios en la realización de la actividad.
- 1.8 La actividad cultural del proyecto se valora, diseñando procedimientos de evaluación que faciliten indicadores de calidad medibles para elaborar informes.

2. Promover la participación e implicar a las redes asociativas culturales, cívicas y sociales incorporándolas a los proyectos culturales para optimizar los recursos de la entidad promotora y gestionar con eficiencia los objetivos de los proyectos culturales.

- 2.1 Las redes asociativas y colectivos culturales se identifican prioritariamente para poder plasmar en la planificación sus necesidades y su posible colaboración activa en el diseño del proyecto, o pasiva en el uso o consumo del proyecto, mediante convenios, subvenciones, o contratos (entre otros).
- 2.2 Las fórmulas jurídicas de los procedimientos de colaboración con las redes asociativas culturales (convenios, subvenciones, contratos, entre otras) se concretan, explicitando en un documento escrito el modo de participación y las condiciones para intervenir en el proyecto de cultura.
- 2.3 El trabajo con la red asociativa se fundamenta en hacerla participe de la gestión de las actividades culturales (canalización de sus preferencias, colaboración en la preparación de la actividad,

- información sobre la planificación, uso y disfrute de los recursos propios y/o compartidos, contraprestación económica por el trabajo realizado, entre otros,) respetando los procedimientos de colaboración.
- 2.4 Los intereses de las redes asociativas en el ámbito cultural se detectan, estableciendo una relación fluida con estas para elaborar los proyectos culturales de interés compartido.
 - 2.5 Las demandas de las asociaciones culturales se atienden a través de los canales establecidos para ello (reuniones, atención al cliente. correo electrónico, portales digitales, entre otros) para incorporarlas a los proyectos culturales o generar nuevos proyectos.
 - 2.6 Los procedimientos de comunicación entre la entidad promotora del proyecto y la asociación cultural se establecen de forma fluida y efectiva para optimizar los recursos, evitando duplicidades en la gestión de la programación cultural.

3. Dinamizar los proyectos de la programación cultural, uniendo esfuerzos para incrementar la participación en ellos de las asociaciones culturales, cívicas y sociales.

- 3.1 La participación en las actividades culturales se logra, mediando entre la asociación cultural y la entidad organizadora para aunar intereses.
- 3.2 Las actividades se comunican de forma preferente a las asociaciones culturales, estableciendo mecanismos a fin de garantizar que les llegue.
- 3.3 Las actividades previstas en la programación cultural se realizan a tenor de los objetivos marcados no sólo por la entidad organizadora sino también por los reflejados en los documentos pactados con las asociaciones culturales que implican a éstas en su ejecución.
- 3.4 La evaluación se realiza en colaboración con las asociaciones culturales, documentando los resultados para incorporarlos en la memoria de actividad.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC1432_3: Programar y dinamizar proyectos culturales con las redes asociativas culturales, cívicas y sociales**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Prácticas de participación asociativa en el ámbito cultural

- Mecanismos de participación social y cultural
- Proceso de análisis y caracterización del tejido asociativo en el marco del territorio
- Estrategias de participación en el ámbito de la cultura
- Instrumentos para la detección de necesidades.

- Identificación de la red asociativa del territorio
- Mecanismos de adaptación a las necesidades especiales de colectivos específicos.
- Asociaciones y colectivos en el ámbito cultural. Estudio y análisis.
- Cooperación de la administración pública en la participación cultural
- Modelos de participación en el ámbito de la cultura.
- Estrategias de financiación, patrocinio y mecenazgo para el soporte del proyecto.

2. Animación cultural: programación y desarrollo de proyectos

- Análisis del territorio en los proyectos de Animación cultural. Campos y contextos de intervención cultural: ámbitos sectoriales. Medio rural, medio urbano.
- Programación cultural. Elementos
- Organización de los recursos.
- Recursos humanos. Voluntarios, "amateurs" y profesionales.
- Proyectos, productos y servicios culturales. Utilización y exhibición. Patrimonio cultural material e inmaterial y natural.
- Actividades de animación cultural. Organización de eventos, talleres y otras formas de acercarse a la cultura y creatividad cultural.

3. Organización y dinamización de proyectos culturales

- Ámbitos de intervención y necesidades a cubrir con un proyecto cultural.
- Objetivos de un proyecto cultural
- Actividades en un proyecto cultural
- Recursos Humanos y materiales necesarios para un proyecto cultural
- Planificación de presupuestos para un proyecto cultural.
- Planes de contingencia para un proyecto cultural.
- Planificación temporal de un proyecto cultural.
- Aplicación de los procedimientos de mediación, colaboración y de transmisión de información entre la entidad y las asociaciones culturales.

4. Elaboración de técnicas e instrumentos de difusión en los proyectos culturales

- Habilidades profesionales en el trabajo con redes asociativas
- Procesos de comunicación en los grupos: modelos, medios, roles y estilos de comunicación
- Técnicas comunicativas aplicadas a la participación cultural.
- Fases de la campaña de comunicación: lenguaje, canales y medios
- Técnicas de difusión en el trabajo con colectivos con necesidades especiales

5. Evaluación de proyectos en el ámbito cultural

- Evaluación en los proyectos culturales: elementos para la evaluación.
- Indicadores para evaluar el nivel de calidad de un proyecto cultural.
- Procedimientos de evaluación.
- Problemas operativos de la puesta en práctica del proyecto cultural.

6. Evaluación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los proyectos de animación cultural

- Enfoque de género y las implicaciones que supone su aplicación.
- Marco estratégico en el que se sustenta la aplicación del enfoque de género.
- Inclusión de la perspectiva de género en las actividades y proyectos sociales.
- Guiar a las personas que puedan estar implicadas en la realización de proyectos sociales para la incorporación de la perspectiva de género en las distintas fases que integran un proyecto.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para utilizarlos en su trabajo.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Cumplir las medidas que favorezcan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la “UC1432_3: Programar y dinamizar proyectos culturales con las redes asociativas culturales, cívicas y sociales”, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para programar y dinamizar proyectos culturales con las redes asociativas culturales, cívicas y sociales, según orden de trabajo y especificaciones técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Programar proyectos culturales para entidades y organizaciones.
- 2.** Promover la participación e implicar a las redes asociativas culturales.
- 3.** Dinamizar los proyectos de la programación cultural.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Idoneidad en la programación de proyectos culturales para entidades y organizaciones.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Basado de los proyectos culturales en las personas y las colectividades a las cuales van destinados.- Estructuración de los proyectos culturales.- Organización de los recursos humanos de cada proyecto cultural.- Organización de la distribución del tiempo del proyecto. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia en la promoción de la participación e implicación a las redes asociativas culturales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las redes asociativas y colectivos culturales prioritariamente.- Concreción de las fórmulas jurídicas de los procedimientos de colaboración con las redes asociativas culturales.- Fundamentación del trabajo con la red asociativa en hacerla participe de la gestión de las actividades culturales.- Atención de las demandas de las asociaciones culturales a través de los canales establecidos para ello. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficiencia en la dinamización de los proyectos de la programación cultural.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Logro de la participación en las actividades culturales.- Comunicación de las actividades de forma preferente a las asociaciones culturales.- Realización de las actividades previstas en la programación cultural.- Realización de la evaluación en colaboración con las asociaciones culturales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>

<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</i>
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

Escala A

4	<p><i>Para la programación de proyectos culturales para entidades y organizaciones basa los proyectos culturales en las personas y las colectividades a las cuales van destinados para atender sus necesidades, debiendo ser medidos, teniendo en cuenta los principios establecidos en diferentes convenciones (la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de UNESCO y la Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales, entre otros). Estructura los proyectos culturales en unidades operativas que delimitan diferentes actuaciones, vinculándolas a los productos culturales, para optimizar los medios y recursos. Organiza los recursos humanos de cada proyecto cultural según la actividad cultural para establecer las corresponsabilidades y la participación en ésta de grupos afines organizándolos a través de organigramas de gestión. Organiza la distribución del tiempo del proyecto en cronogramas para garantizar la eficiencia y evitar los retrasos innecesarios en la realización de la actividad y corrige posibles errores.</i></p>
3	<p><i>Para la programación de proyectos culturales para entidades y organizaciones basa los proyectos culturales en las personas y las colectividades a las cuales van destinados para atender sus necesidades, debiendo ser medidos, teniendo en cuenta los principios establecidos en diferentes convenciones (la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de UNESCO y la Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales, entre otros). Estructura los proyectos culturales en unidades operativas que delimitan diferentes actuaciones, vinculándolas a los productos culturales, para optimizar los medios y recursos. Organiza los recursos humanos de cada proyecto cultural según la actividad cultural para establecer las corresponsabilidades y la participación en ésta de grupos afines organizándolos a través de organigramas de gestión. Organiza la distribución del tiempo del proyecto en cronogramas para garantizar la eficiencia y evitar los retrasos innecesarios en la realización de la actividad, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la programación de proyectos culturales para entidades y organizaciones basa los proyectos culturales en las personas y las colectividades a las cuales van destinados para atender sus necesidades, debiendo ser medidos, teniendo en cuenta los principios establecidos en diferentes convenciones (la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de UNESCO y la Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales, entre otros). Estructura los proyectos culturales en unidades operativas que delimitan diferentes actuaciones, vinculándolas a los productos culturales, para optimizar los medios y recursos. Organiza los recursos humanos de cada proyecto cultural según la actividad cultural para establecer las corresponsabilidades y la participación en ésta de grupos afines organizándolos a través de organigramas de gestión. Organiza la distribución del tiempo del proyecto</i></p>

	<i>en cronogramas para garantizar la eficiencia y evitar los retrasos innecesarios en la realización de la actividad, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No programa proyectos culturales para entidades ni organizaciones.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala B

4	<i>Para la promoción de la participación e implicación a las redes asociativas culturales identifica las redes asociativas y colectivos culturales prioritariamente para poder plasmar en la planificación sus necesidades y su posible colaboración activa en el diseño del proyecto, o pasiva en el uso o consumo del proyecto, mediante convenios, subvenciones, o contratos (entre otros). Concreta las fórmulas jurídicas de los procedimientos de colaboración con las redes asociativas culturales (convenios, subvenciones, contratos, entre otras), explicitando en un documento escrito el modo de participación y las condiciones para intervenir en el proyecto de cultura. Fundamenta el trabajo con la red asociativa en hacerla participe de la gestión de las actividades culturales (canalización de sus preferencias, colaboración en la preparación de la actividad, información sobre la planificación, uso y disfrute de los recursos propios y/o compartidos, contraprestación económica por el trabajo realizado, entre otros,) respetando los procedimientos de colaboración. Atiende las demandas de las asociaciones culturales a través de los canales establecidos para ello (reuniones, atención al cliente, correo electrónico, portales digitales, entre otros) para incorporarlas a los proyectos culturales o generar nuevos proyectos y corrige posibles errores.</i>
3	<i>Para la promoción de la participación e implicación a las redes asociativas culturales identifica las redes asociativas y colectivos culturales prioritariamente para poder plasmar en la planificación sus necesidades y su posible colaboración activa en el diseño del proyecto, o pasiva en el uso o consumo del proyecto, mediante convenios, subvenciones, o contratos (entre otros). Concreta las fórmulas jurídicas de los procedimientos de colaboración con las redes asociativas culturales (convenios, subvenciones, contratos, entre otras), explicitando en un documento escrito el modo de participación y las condiciones para intervenir en el proyecto de cultura. Fundamenta el trabajo con la red asociativa en hacerla participe de la gestión de las actividades culturales (canalización de sus preferencias, colaboración en la preparación de la actividad, información sobre la planificación, uso y disfrute de los recursos propios y/o compartidos, contraprestación económica por el trabajo realizado, entre otros,) respetando los procedimientos de colaboración. Atiende las demandas de las asociaciones culturales a través de los canales establecidos para ello (reuniones, atención al cliente, correo electrónico, portales digitales, entre otros) para incorporarlas a los proyectos culturales o generar nuevos proyectos, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la promoción de la participación e implicación a las redes asociativas culturales identifica las redes asociativas y colectivos culturales prioritariamente para poder plasmar en la planificación sus necesidades y su posible colaboración activa en el diseño del proyecto, o pasiva en el uso o consumo del proyecto, mediante convenios, subvenciones, o contratos (entre otros). Concreta las fórmulas jurídicas de los procedimientos de colaboración con las redes asociativas culturales (convenios, subvenciones, contratos, entre otras), explicitando en un documento escrito el modo de participación</i>

	<i>y las condiciones para intervenir en el proyecto de cultura. Fundamenta el trabajo con la red asociativa en hacerla participe de la gestión de las actividades culturales (canalización de sus preferencias, colaboración en la preparación de la actividad, información sobre la planificación, uso y disfrute de los recursos propios y/o compartidos, contraprestación económica por el trabajo realizado, entre otros,) respetando los procedimientos de colaboración. Atiende las demandas de las asociaciones culturales a través de los canales establecidos para ello (reuniones, atención al cliente, correo electrónico, portales digitales, entre otros) para incorporarlas a los proyectos culturales o generar nuevos proyectos, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No promueve la participación e implicación de las redes asociativas culturales</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala C

4	<i>Para la dinamización de los proyectos de la programación cultural logra la participación en las actividades culturales, mediando entre la asociación cultural y la entidad organizadora para aunar intereses. Comunica las actividades de forma preferente a las asociaciones culturales, estableciendo mecanismos a fin de garantizar que les llegue. Realiza las actividades previstas en la programación cultural a tenor de los objetivos marcados no sólo por la entidad organizadora sino también por los reflejados en los documentos pactados con las asociaciones culturales que implican a éstas en su ejecución. Realiza la evaluación en colaboración con las asociaciones culturales, documentando los resultados para incorporarlos en la memoria de actividad y corrige posibles errores.</i>
3	<i>Para la dinamización de los proyectos de la programación cultural logra la participación en las actividades culturales, mediando entre la asociación cultural y la entidad organizadora para aunar intereses. Comunica las actividades de forma preferente a las asociaciones culturales, estableciendo mecanismos a fin de garantizar que les llegue. Realiza las actividades previstas en la programación cultural a tenor de los objetivos marcados no sólo por la entidad organizadora sino también por los reflejados en los documentos pactados con las asociaciones culturales que implican a éstas en su ejecución. Realiza la evaluación en colaboración con las asociaciones culturales, documentando los resultados para incorporarlos en la memoria de actividad, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la dinamización de los proyectos de la programación cultural logra la participación en las actividades culturales, mediando entre la asociación cultural y la entidad organizadora para aunar intereses. Comunica las actividades de forma preferente a las asociaciones culturales, estableciendo mecanismos a fin de garantizar que les llegue. Realiza las actividades previstas en la programación cultural a tenor de los objetivos marcados no sólo por la entidad organizadora sino también por los reflejados en los documentos pactados con las asociaciones culturales que implican a éstas en su ejecución. Realiza la evaluación en colaboración con las asociaciones culturales, documentando los resultados para incorporarlos en la memoria de actividad, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	



No dinamiza de los proyectos de la programación cultural.

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

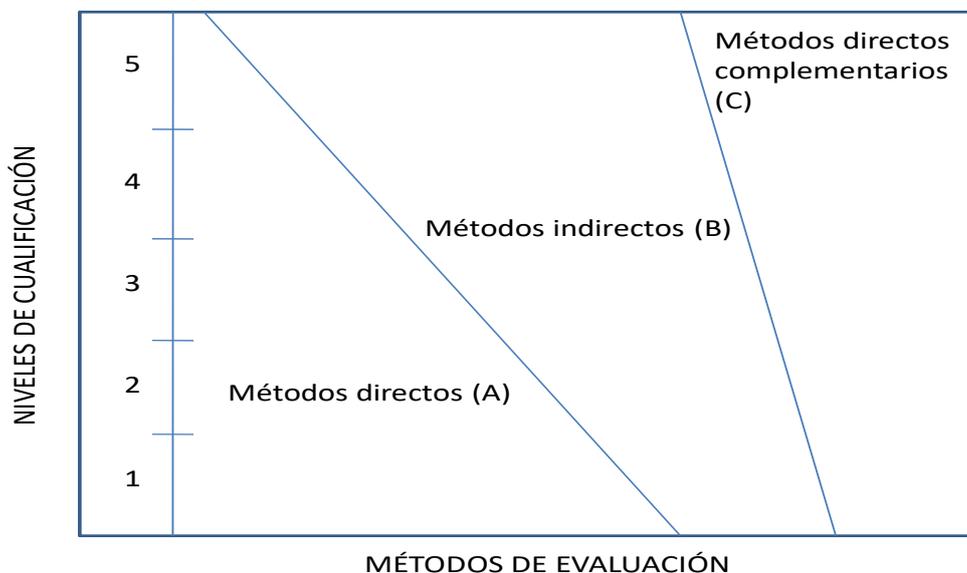
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
 - Observación en el puesto de trabajo (A).
 - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
 - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
 - Pruebas de habilidades (C).
 - Ejecución de un proyecto (C).
 - Entrevista profesional estructurada (C).
 - Preguntas orales (C).
 - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en

cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Programar y dinamizar proyectos culturales con las redes asociativas culturales, cívicas y sociales, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido

que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.