



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1453_3: Promover y mantener canales de comunicación en el entorno de intervención, incorporando la perspectiva de género”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PROMOCIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Código: SSC451_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 UC1453_3: Promover y mantener canales de comunicación en el entorno de intervención, incorporando la perspectiva de género.

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 Promover y mantener canales de comunicación en el entorno de intervención, incorporando la perspectiva de género., 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. Recabar información en el entorno de intervención para realizar el diagnóstico de situaciones de discriminación por razón de sexo asegurando que sea útil y contrastada.

- 1.1 La información para elaborar el diagnóstico se recoge de cualquier aspecto o situación de la vida comunitaria donde se perciba discriminación (directa, indirecta, convergente, entre otras) o trato no igualitario por razón de sexo para garantizar el análisis exhaustivo de la situación.
- 1.2 La información recabada se considera contrastada cuando proviene de fuentes diversas y/o tiene en cuenta varios puntos de vista sirviendo, por tanto, para evaluar, en el equipo de intervención, la gravedad de las situaciones de discriminación por razón de sexo.
- 1.3 Las necesidades de información no cubiertas por fuentes de información secundaria, se detectan valorando, desde la perspectiva de género, la suficiencia de la información previa disponible con relación al objeto de la investigación y toma de decisiones de la organización.
- 1.4 Los problemas y/o necesidades detectadas se analizan utilizando técnicas e instrumentos acordes a las situaciones planteadas para garantizar la comprensión y la participación eficaz de los y las profesionales que intervienen en la toma de decisiones.
- 1.5 El diagnóstico de partida de situaciones de discriminación se realiza registrándose en el formato establecido, considerándose completo cuando los datos recogidos son útiles y suficientes para diseñar acciones de mejora en el entorno.

2. Transferir el diagnóstico de partida de situaciones de discriminación, al o a la profesional competente de nivel superior, incluyendo, desde la perspectiva de género, los problemas estructurales detectados que sean de utilidad, para lograr un análisis de la realidad coordinado con el equipo de intervención.

- 2.1 La información recogida se transfiere, al o a la profesional competente de nivel superior, teniendo en cuenta el código deontológico propio de la intervención social para proteger los derechos de las personas implicadas.
- 2.2 Las estrategias de comunicación se manejan de forma acorde a la información, contexto y persona o equipo profesional a quien se dirige para transferir la información recabada.
- 2.3 La coordinación con el equipo de intervención se realiza a través de las estructuras creadas en este, aplicando los protocolos si los hubiera, y colaborando con la institución de la que forma parte, para garantizar la eficacia en el trabajo.

3. Crear soportes de comunicación en diferentes formatos (bibliográficos, audiovisuales, digitales, entre otros),

asegurando un uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje, seleccionando y elaborando la información necesaria y manteniéndolos actualizados, para permitir dar respuesta a las necesidades de información demandada por el entorno de intervención.

- 3.1 La información se selecciona y elabora atendiendo a estándares que promueven el uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje para romper con la reproducción de estereotipos que perpetúan la desigualdad por razón de sexo, incorporando canales de comunicación, formales e informales.
- 3.2 Los soportes de comunicación se elaboran y actualizan respetando las características y finalidades del recurso donde se producen para ajustarlos a las necesidades de información de la población destinataria.
- 3.3 Las alternativas comunicativas igualitarias se proponen para visibilizar la discriminación existente en el entorno de intervención, promoviendo el cambio hacia patrones de pensamiento no sexista.
- 3.4 La presencia de las mujeres se hace visible de manera positiva a través de soportes de información y difusión de las acciones y proyectos (publicidad, sensibilización, transferencia, documentación) como avance hacia la igualdad efectiva.

4. Establecer canales de comunicación estables con la población destinataria, manteniéndolos abiertos y verificando su utilidad, para hacerle partícipe de las acciones que se desarrollan y garantizar la adaptación permanente a sus necesidades.

- 4.1 La creación de nuevos canales de comunicación se realiza mediante la búsqueda de informantes clave entre la población destinataria para ofertar las ayudas necesarias y posibles.
- 4.2 La comunicación con la población destinataria se mantiene a través de la colaboración constante y la adaptación permanente a las nuevas necesidades para dar respuesta a la situación cambiante de la población.
- 4.3 Los canales de comunicación instituidos se utilizan para hacer partícipe a la población destinataria de aquellas convocatorias y acciones, emprendidas desde las instituciones, que pudieran resultarles de interés y/o ayuda.
- 4.4 Los contactos con las y los diferentes agentes del entorno de intervención del proyecto de igualdad efectiva se crean y mantienen asegurando la participación de: grupos y asociaciones de mujeres, ciudadanía, personal técnico, agentes sociales (organizaciones empresariales, empresas y sindicatos) y las administraciones públicas.

5. Informar y asesorar sobre el acceso y la utilización de los recursos existentes en el entorno de intervención

seleccionándolos en función de las demandas de cada persona usuaria para dar respuesta individualizada a sus necesidades.

- 5.1 El acceso a los recursos existentes se facilita proporcionando a las personas usuarias la información básica, y en caso necesario, contactando con el personal encargado de ese recurso y, acompañando a la persona usuaria hasta el mismo para garantizar la continuidad en el proceso de atención a la demanda.
- 5.2 Las demandas de cada persona se atienden de forma individualizada, consensuando el tipo de recurso y/o apoyo que la persona precisa para garantizar el respeto a la decisión individual y velando por el principio de confidencialidad.
- 5.3 Las guías y los mapas de recursos se actualizan sistemáticamente para ofrecer información válida y actualizada durante atención a las consultas efectuadas.
- 5.4 Las intervenciones de información y orientación realizadas se recogen en un registro que se actualiza periódicamente para permitir la revisión y coordinación con las otras personas profesionales.

6. Detectar y recoger información y recursos de las instituciones y organismos de igualdad que existan en el entorno de intervención para ponerlos a disposición de la población destinataria.

- 6.1 La comunicación con las instituciones y organismos de igualdad del entorno de intervención se realiza como tarea prioritaria y constante para establecer canales fluidos de colaboración.
- 6.2 La información se recoge a través del contacto directo y periódico con las personas responsables de las tareas de comunicación en las instituciones y organismos de igualdad para garantizar su actualización.
- 6.3 La atención a las demandas concretas de la población destinataria se tiene en cuenta para guiar la recogida de información y la forma de colaboración con las instituciones y organismos de igualdad.

7. Detectar y comunicar la reproducción de estereotipos sexistas y discriminatorios en el lenguaje, en el tratamiento de las imágenes y en las acciones del entorno de intervención, siguiendo los protocolos y vías establecidos, para erradicar la discriminación por razón de sexo.

- 7.1 Los estereotipos sexistas y discriminatorios en el lenguaje y en el tratamiento de imágenes, así como los reproducidos en determinadas acciones, se detectan mientras se mantienen los canales de comunicación, siguiendo las recomendaciones recogidas en los

protocolos, y se registran en el formato establecido para orientar las acciones de cambio.

7.2 La denuncia del mantenimiento y reproducción de estereotipos sexistas se realiza a través de las vías diseñadas por el equipo de intervención, para favorecer el cambio consensuado de formas de expresión y acciones.

7.3 La propuesta de alternativas comunicativas más igualitarias se realiza en coordinación con el equipo de intervención, para elaborar propuestas de cambio posibles y eficaces.

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 **UC1453_3: Promover y mantener canales de comunicación en el entorno de intervención, incorporando la perspectiva de género**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Canales de comunicación desde la perspectiva de género

- Lenguaje, pensamiento y género.
- Procesos de comunicación: elementos básicos y estrategias. Fuentes de información: tipos (primarias y secundarias). Comunicación y poder. Formación en obtención y análisis de datos.
- Organismos mundiales, europeos, nacionales, autonómicos y locales. Protocolos internacionales. Guías y manuales de uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje.
- Los tres niveles de la Administración: competencias, ámbitos de intervención. Recursos de organismos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Acceso a la información de cada organismo

2. Discriminación por razón de sexo

- Sistema sexo/género.
- Igualdad, desigualdad y diferencia. Historia del patriarcado.
- Historia de las mujeres.
- Discriminación: tipos (directa, indirecta y convergente). Diagnóstico de partida de situaciones de discriminación. Fuentes de información: formales e informales.
- Análisis de la realidad desde la perspectiva de género. Proceso y técnicas.

3. Detección, valoración y denuncia de los estereotipos sexistas

- Roles y estereotipos.

- Estereotipos sexistas: concepto. Su presencia en el lenguaje, las imágenes y las acciones. Estereotipos sexistas: detección, valoración y denuncia. Vías y protocolos.
- Acciones que provocan cambios que corrigen la desigualdad por razón de sexo. Información desde la perspectiva de género: utilidad, clasificación y difusión.

4. Tratamiento y transferencia de la información para la promoción de igualdad entre mujeres y hombres

- Código deontológico.
- Valores profesionales en relación con el tratamiento de la información: confidencialidad y veracidad. Guías de buenas prácticas sociales.
- Normativa sobre tratamiento de datos.
- Elaboración y transmisión de informes, protocolos, registros y documentos administrativos.

5. Creación de soportes de comunicación desde la perspectiva de género

- Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) en la sociedad actual. Información veraz: derecho de las personas.
- Soportes de comunicación: tipos (bibliográficos, audiovisuales y digitales). Elaboración de mensajes. Tipos.
- Actualización de contenidos: estrategias. Fórmulas de difusión de la información.

6. La atención directa a demandas de información desde la perspectiva de género

- Habilidades básicas de comunicación: escucha activa, empatía y asertividad. Informantes-clave y mediadores informativos.
- Necesidad de información. La adaptación de los contenidos a las demandas. Mapas y guías de recursos.
- Selección de recursos en función de demandas. Acercamiento y acompañamiento de personas usuarias. Registro y evaluación de intervenciones.

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:

- Iniciativa.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Autocontrol.
- Sensibilidad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.

- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico - profesionales.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la empresa.

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 “UC1453_3: Promover y mantener canales de comunicación en el entorno de intervención, incorporando la perspectiva de género”, 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 Promover y mantener canales de comunicación en el entorno de intervención, incorporando la perspectiva de género. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1. Identificar el diagnóstico de partida de situaciones de discriminación por razón de sexo y su transferencia para un estudio profundo.**

2. Crear soportes y desarrollar canales de comunicación, dando respuesta a las necesidades de información demandadas en la promoción de la igualdad de género.

Condiciones adicionales:

- Se facilitará, toda la información requerida para el desarrollo de la SPE: datos estadísticos de utilidad, desagregados por sexo, sobre la población destinataria en el entorno de intervención concreto del supuesto. Información sobre recursos públicos y privados de utilidad para la resolución del supuesto propuesto. Protocolos de presentación e información de la figura y funciones del promotor o de la promotora de igualdad entre mujeres y hombres. Catálogo de buenas prácticas testadas. Protocolo de información y presentación de los espacios de encuentro.
- Se proporcionarán datos de una propuesta de una situación de discriminación por motivos de género.
- Cuestionarios de búsqueda de información. Guiones de entrevistas dirigidas. Base de datos sobre organismos de igualdad, servicios existentes para las mujeres, servicios de conciliación y de cuidados a terceros y redes sociales. Planes de intervención en materia de igualdad efectiva de organizaciones públicas y privadas.
- Documentos informativos. Guías de recursos. Información, a nivel de todas las administraciones, sobre asociaciones y entidades de mujeres. Información sobre entidades de igualdad y redes sociales de mujeres. Medios de comunicación social de diferente alcance: radios, periódicos, televisión, folletos, paneles e Internet. Bibliografía específica. Legislación vigente en materia de igualdad efectiva.
- Se facilitará, si se considera conveniente, una estrategia, previamente elaborada, para la integración del mainstreaming de género en el entorno de intervención, aquejada igualmente de "ausencias y errores" a detectar por la persona candidata.
- Se facilitará una supuesta demanda, relacionada con estereotipos sexistas y discriminatorios.

- 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>Eficacia en la identificación del diagnóstico de partida de situaciones de discriminación por razón de sexo y su transferencia para un estudio profundo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Selección de la información.- Análisis de necesidades detectadas.- Diagnóstico de partida de situaciones de discriminación por razón de sexo.- Transferencia (supuesta) del diagnóstico. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia en la creación de soportes y desarrollo de canales de comunicación, dando respuesta a las necesidades de información demandadas en la promoción de la igualdad de género.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Localización de instituciones de igualdad.- Establecimiento de canales de comunicación con las instituciones de igualdad.- Elaboración de soportes de comunicación.- Propuesta de comunicación que dé a conocer la supuesta discriminación existente en el entorno de intervención.- Definición de nuevos canales de comunicación.- Determinación de la comunicación con la supuesta población destinataria y con las instituciones.- Localización de estereotipos sexistas y discriminatorios.- Asesoramiento ante una supuesta demanda planteada.

	<i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<i>El desempeño competente permite superar 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	<i>Para la identificación del diagnóstico de partida de situaciones de discriminación por razón de sexo y su transferencia para un estudio profundo, selecciona la información referente a aspectos discriminatorios de la situación propuesta. Analiza necesidades detectadas, utilizando instrumentos adecuados y la información disponible. Diagnostica situaciones de discriminación por razón de sexo, mediante uso del formato establecido. Transfiere el diagnóstico utilizando la estrategia determinada y el protocolo establecido, manejando el código deontológico de la intervención social, protegiendo los derechos de las personas.</i>
3	<i>Para la identificación del diagnóstico de partida de situaciones de discriminación por razón de sexo y su transferencia para un estudio profundo, selecciona la información referente a aspectos discriminatorios de la situación propuesta. Analiza necesidades detectadas, utilizando instrumentos adecuados y la información disponible. Diagnostica situaciones de discriminación por razón de sexo, mediante uso del formato establecido. Transfiere el diagnóstico utilizando la estrategia determinada y el protocolo establecido, manejando el código deontológico de la intervención social, protegiendo los derechos de las personas, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la identificación del diagnóstico de partida de situaciones de discriminación por razón de sexo y su transferencia para un estudio profundo, selecciona la información referente a aspectos discriminatorios de la situación propuesta. Analiza necesidades detectadas, utilizando instrumentos adecuados y la información disponible. Diagnostica situaciones de discriminación por razón de sexo, mediante uso del formato establecido. Transfiere el diagnóstico utilizando la estrategia determinada y el protocolo establecido, manejando el código deontológico de la intervención social, protegiendo los derechos de las personas, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No identifica el diagnóstico de partida de situaciones de discriminación por razón de sexo ni su transferencia para un estudio profundo.</i>

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

Escala B

4	<p><i>Para la creación de soportes y desarrollo de canales de comunicación, dando respuesta a las necesidades de información demandadas en la promoción de la igualdad de género, localiza instituciones de igualdad, mediante el análisis de la información aportada. Establece canales de comunicación con las instituciones de igualdad, ajustándose al entorno de intervención propuesto. Elabora soportes de comunicación acordes a la información, y el protocolo establecido, especificando contexto, y a quien va dirigida. Propone comunicación que da a conocer la supuesta discriminación existente en el entorno de intervención, promoviendo el cambio hacia patrones de pensamiento no sexista. Define nuevos canales de comunicación, mediante búsqueda de informantes clave de instituciones. Determina la comunicación con la supuesta población destinataria y con las instituciones, que pudieran resultar de interés y/o ayuda. Localiza estereotipos sexistas y discriminatorios siguiendo los protocolos recomendados. Asesora ante una supuesta demanda planteada, elaborando propuestas sobre la colaboración con las instituciones y organismos de igualdad.</i></p>
3	<p><i>Para la creación de soportes y desarrollo de canales de comunicación, dando respuesta a las necesidades de información demandadas en la promoción de la igualdad de género, localiza instituciones de igualdad, mediante el análisis de la información aportada. Establece canales de comunicación con las instituciones de igualdad, ajustándose al entorno de intervención propuesto. Elabora soportes de comunicación acordes a la información, y el protocolo establecido, especificando contexto, y a quien va dirigida. Propone comunicación que da a conocer la supuesta discriminación existente en el entorno de intervención, promoviendo el cambio hacia patrones de pensamiento no sexista. Define nuevos canales de comunicación, mediante búsqueda de informantes clave de instituciones. Determina la comunicación con la supuesta población destinataria y con las instituciones, que pudieran resultar de interés y/o ayuda. Localiza estereotipos sexistas y discriminatorios siguiendo los protocolos recomendados. Asesora ante una supuesta demanda planteada, elaborando propuestas sobre la colaboración con las instituciones y organismos de igualdad, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la creación de soportes y desarrollo de canales de comunicación, dando respuesta a las necesidades de información demandadas en la promoción de la igualdad de género, localiza instituciones de igualdad, mediante el análisis de la información aportada. Establece canales de comunicación con las instituciones de igualdad, ajustándose al entorno de intervención propuesto. Elabora soportes de comunicación acordes a la información, y el protocolo establecido, especificando contexto, y a quien va dirigida. Propone comunicación que da a conocer la supuesta discriminación existente en el entorno de intervención, promoviendo el cambio hacia patrones de pensamiento no sexista. Define nuevos canales de comunicación, mediante búsqueda de informantes clave de instituciones. Determina la comunicación con la supuesta población destinataria y con las instituciones, que pudieran resultar de interés y/o ayuda. Localiza estereotipos sexistas y discriminatorios siguiendo los protocolos recomendados. Asesora ante una supuesta demanda planteada, elaborando propuestas sobre la colaboración con las instituciones y organismos de igualdad, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No efectúa la creación de soportes y desarrollo de canales de comunicación, dando respuesta a las necesidades de información demandadas en la promoción de la igualdad de género.</i></p>

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

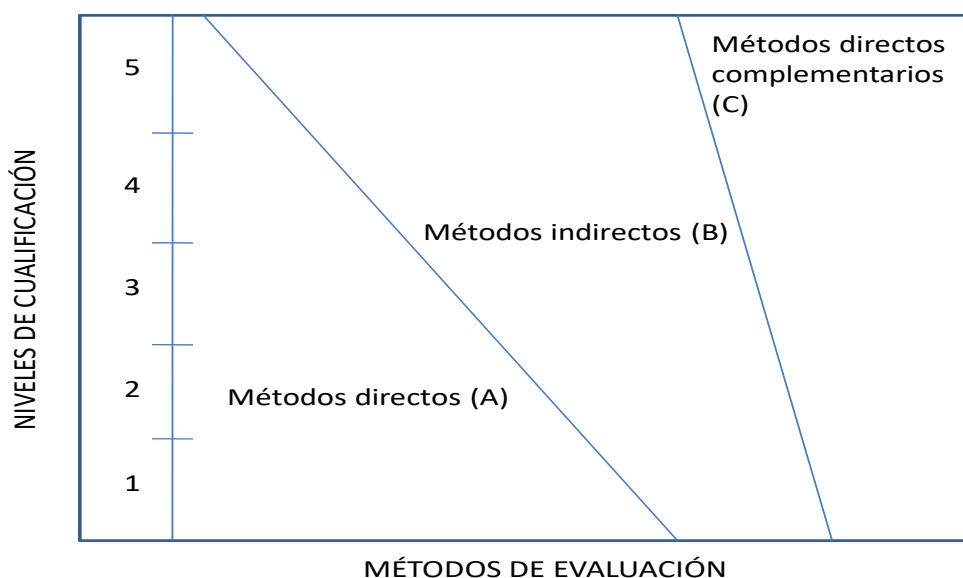
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 Promover y mantener canales de comunicación en el entorno de intervención, incorporando la perspectiva de género., 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.

Las personas candidatas deberán demostrar su capacidad para obtener información, organizarla y transmitir el conocimiento, dinamizando personas y empleando recursos.

Se recomienda valorar las destrezas comunicativas del candidato o la candidata tales como la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición.