



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1869_3: Coordinar la planificación, gestión y evaluación de proyectos de tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DIRECCIÓN Y
COORDINACIÓN DE PROYECTOS DE TIEMPO LIBRE
EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL.**

Código: SSC565_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 UC1869_3: Coordinar la planificación, gestión y evaluación de proyectos de tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal.

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 Coordinar la planificación, gestión y evaluación de proyectos de tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal, 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. Incorporar al proyecto el contexto de intervención, teniendo en cuenta las implicaciones del tiempo libre, y analizando la diversidad cultural y el entorno social para que las actividades respondan a las necesidades detectadas.

- 1.1 La elección de las modalidades de intervención se fundamenta en la evolución histórica del tiempo libre educativo, la educación no formal y de las corrientes pedagógicas, teniendo en cuenta las modalidades de actuación acordes a las necesidades y contextos.
- 1.2 La realidad social, cultural, política y económica se refleja en la planificación y diseño del proyecto socioeducativo, adecuando la intervención a cada contexto.
- 1.3 El diseño de la intervención se coordina, aplicando la capacidad crítica y el análisis del entorno para garantizar su potencial transformador.
- 1.4 Los objetivos de la intervención se establecen, ajustándose a las necesidades detectadas en el análisis de la realidad.
- 1.5 El proyecto educativo se adapta a las necesidades de la comunidad en la que se interviene, contribuyendo al desarrollo de la misma.

2. Establecer los marcos de referencia en el proyecto de tiempo libre educativo y de otros ámbitos de la educación no formal, caracterizando y dotando de coherencia la intervención.

- 2.1 El ideario de la organización se difunde en el equipo como un marco general de las acciones, proporcionando al proyecto de unidad y de estabilidad.
- 2.2 El proyecto educativo de una intervención de tiempo libre se establece en el equipo, orientando y articulando las actividades.
- 2.3 El organigrama se define, en coherencia con la cultura de la organización y las necesidades del proyecto, para que todos los miembros del equipo asuman sus funciones y responsabilidades.
- 2.4 Los objetivos educativos se establecen, ajustándose al marco de referencia para garantizar la coherencia del proyecto.
- 2.5 La normativa que regula los servicios que se ofrecen en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal se aplica en el diseño del proyecto, contemplando las responsabilidades vinculadas a cada actividad.

3. Liderar en el marco del proyecto de tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal, la transmisión y generación de valores, convirtiendo la intervención en una herramienta socializadora y de participación para impulsar la transformación social.

- 3.1 Los proyectos de tiempo libre se reconocen como un momento privilegiado de intervención educativa, utilizando su metodología propia y considerando la educación desde una perspectiva integral.

- 3.2 La función educativa de los diversos agentes se organiza en el proceso de intervención, garantizando la coherencia con los objetivos planteados y la implicación de todos en el proyecto.
- 3.3 La educación en valores se incorpora de forma explícita e intencionada en el diseño y la gestión del proyecto, con el objetivo de fomentar el desarrollo integral de las personas participantes.
- 3.4 Los proyectos se diseñan, considerando el tiempo libre educativo como espacio de aprendizaje para la participación social, promoviendo el compromiso, el servicio y cauces de diálogo, entre otros.
- 3.5 La actitud personal en la tarea de coordinación se presenta como modelo, identificándose con los valores propios del tiempo libre, para reforzar el sentido educativo de las actividades en el contexto de la intervención.
- 3.6 Las propuestas de educación en valores (respeto por el medio ambiente, sostenibilidad, diversidad, interculturalidad, igualdad, inclusión, participación, consumo responsable, vida saludable, entre otras) se incorporan de manera transversal en el diseño y gestión de los proyectos para favorecer que los participantes las vivencien y las interioricen.
- 3.7 El proyecto incorpora de forma explícita competencias clave asociadas a sus objetivos que pueden ser adquiridas por los participantes en el desempeño de sus tareas durante las actividades.

4. Gestionar el proyecto de tiempo libre de forma participativa, motivando al grupo en el logro de los objetivos para ajustarse a la metodología de la educación no formal.

- 4.1 El proyecto se adecúa a los objetivos educativos para que éstos respondan a las necesidades e intereses del grupo a quien se dirige.
- 4.2 Las ubicaciones y la temporalización del proyecto se establecen, teniendo en cuenta sus potencialidades educativas, los recursos del entorno, los de la organización y las características de las personas destinatarias.
- 4.3 La previsión y puesta en disposición de todos los recursos materiales se realiza, asegurando la viabilidad, anticipando necesidades y evitando imprevistos.
- 4.4 La dimensión y el perfil del equipo educativo se concreta, basándose en la cultura de la organización, la naturaleza del proyecto, y las características de las personas destinatarias para garantizar la cohesión de sus miembros.
- 4.5 El proyecto se concreta con la participación del resto del equipo, identificando las responsabilidades de cada miembro para favorecer el compromiso de todos en su desarrollo.
- 4.6 El diseño del proceso de la evaluación del proyecto se incluye en la planificación, incorporando los resultados como instrumento para la mejora continua.

5. Coordinar el desarrollo de las actividades del proyecto, liderando el equipo de agentes educativos y demás personal para asegurar el cumplimiento de lo planificado.

- 5.1 La comunicación en el desarrollo del proyecto se establece de forma comprensible, motivadora y asertiva para lograr la implicación del equipo y de las personas participantes, poniendo énfasis en su carácter participativo.
- 5.2 Los intereses, sugerencias y propuestas del equipo, demás personal y los participantes se valoran, considerando si mejoran el desarrollo del proyecto.
- 5.3 El desarrollo del proyecto se realiza, coordinadamente con el equipo, demás personal y los participantes considerando sus puntos de vista para actuar de forma coherente.
- 5.4 El trabajo comunitario en red se promueve como elemento fortalecedor del proyecto, buscando sinergias con otras entidades y organizaciones.
- 5.5 La transmisión de valores se promueve a través del estilo de liderazgo y la gestión de la vida diaria, reforzándose con una actuación coherente del equipo.
- 5.6 La planificación del proyecto se modifica, ajustándose a las nuevas circunstancias cuando las situaciones no son las previstas.

6. Implementar los procesos de evaluación del proyecto y de reconocimiento de competencias, incorporándolos en los momentos previstos para comprobar su adecuación a los objetivos propuestos, su grado de consecución y eficacia y facilitar la mejora de futuras acciones.

- 6.1 Las fases de evaluación se establecen, facilitando la participación de todas las personas implicadas, con el fin de recabar indicadores que permitan mejorar el desarrollo del proyecto.
- 6.2 La evaluación del diseño del proyecto se realiza con anterioridad a su desarrollo para garantizar la idoneidad de las actividades previstas.
- 6.3 Los procedimientos de evaluación continua se emplean, siguiendo la programación para articular medidas correctoras que mejoren la calidad del proyecto.
- 6.4 El resultado final del proyecto se evalúa, teniendo en cuenta el grado de consecución de los objetivos, identificando las razones que originan los logros y las desviaciones.
- 6.5 El resultado de la evaluación se documenta en informes y memorias que incluyen propuestas de mejora para futuros proyectos aportadas por el equipo.
- 6.6 Las competencias transversales adquiridas por los participantes en un programa de actividades se reconocen en la fase de evaluación como un proceso de aprendizaje en educación no formal.

7. Coordinar la gestión de las actividades del proyecto, el funcionamiento administrativo, normativo y económico,

asumiendo la representación del proyecto para facilitar los procesos que permiten su ejecución.

- 7.1 La representatividad del proyecto se detenta, personalmente o por delegación de una entidad, asumiendo la responsabilidad de liderazgo.
- 7.2 La delegación de funciones se articula, teniendo en cuentas las capacidades de los miembros del equipo y las características del proyecto sin desvincularse de la responsabilidad última.
- 7.3 El tratamiento de datos personales y la seguridad de las personas participantes se garantizan, incluyendo la normativa específica como marco de referencia de las actividades.
- 7.4 La gestión administrativa se realiza, atendiendo a la preparación de la documentación preceptiva que establece la norma.
- 7.5 Las decisiones sobre la gestión de los recursos económicos y materiales se toman, ajustándolos a los requerimientos del proyecto, y llevando el control según responsabilidades vinculadas a la normativa aplicable según el nivel de representación en la gestión de la actividad.

8. Desarrollar estrategias de comunicación para difundir el proyecto, adaptándose a las características de la propia organización, de las personas destinatarias y del entorno social e institucional.

- 8.1 Los cauces de comunicación interna con los agentes vinculados con el proyecto se establecen de forma coordinada, formal y continuada.
- 8.2 La comunicación con las entidades vinculadas en el proyecto, públicas y privadas se organiza mediante canales que garanticen eficacia y transparencia
- 8.3 La difusión del proyecto se realiza de forma planificada, adecuándose a las personas destinatarias y utilizando lenguajes y medios apropiados para incrementar el impacto.
- 8.4 Los informes y memorias se diseñan de manera que fomenten la visibilidad, la transparencia y la difusión del proyecto.
- 8.5 El entorno digital se utiliza como canal principal dentro de las estrategias de comunicación, de forma transversal a todo el proyecto.

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 **UC1869_3: Coordinar la planificación, gestión y evaluación de proyectos de tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Dimensión socioeducativa de la intervención en el tiempo libre y otros ámbitos de la educación no formal

- Pedagogía del ocio y del tiempo libre educativo.
- Marco educativo del tiempo libre y la educación no formal: evolución histórica y corrientes pedagógicas
- Ámbitos de la educación no formal
- El asociacionismo y sus modelos en el tiempo libre
- Otras modalidades de intervención en el tiempo libre educativo y en educación no formal
- Análisis de contextos sociales, culturales, económicos, entre otros.
- Características del tiempo libre en los distintos contextos de la sociedad.
- El proceso de socialización en la infancia y la juventud.
- Los agentes de socialización: familia, escuela, contexto social, grupo, medios de comunicación y su influencia en el desarrollo de actividades de tiempo libre.
- Capacidad transformadora de la educación no formal y el tiempo libre como escuela de participación social.
- Desarrollo comunitario.
- Educación para la ciudadanía.

2. Planteamiento educativo en actividades de tiempo libre: ideario y valores

- El ideario de la organización como marco de referencia del proyecto.
- Los centros de tiempo libre educativo: funciones, características, estructura y personalidad jurídica
- El tiempo libre educativo desde una perspectiva integral e inclusiva: ocio inclusivo; perspectiva de género en el tiempo libre educativo; ocio y discapacidad; tiempo libre y diversidad cultural.
- La educación en valores, transversal en los proyectos educativos de tiempo libre: conceptos; características; estrategias y técnicas en la transmisión de valores.
- El educador como modelo en la transmisión de valores.

3. La elaboración de proyectos en el tiempo libre educativo

- Tipología y estructura del proyecto educativo.
- Análisis de la realidad.
- Determinación de objetivos: tipos y técnicas de redacción; técnicas de priorización.
- Selección de recursos: materiales; espacios e infraestructuras; presupuesto y financiación; cronograma.
- Recursos humanos, equipos de trabajo: organigrama y modelos organizativos
- Preparación y realización de actividades educativas.
- Evaluación continua de actividades y procesos.
- Elaboración de fichas de actividades.
- Adquisición y reconocimiento de competencias claves en educación no formal.
- La evaluación como elemento educativo y de mejora continua: tipología, fases y funciones de la evaluación; herramientas y técnicas de evaluación.
- Elaboración de informes y memorias.

4. Procedimientos de administración y gestión para el desarrollo de proyectos de tiempo libre

- Normativas y aplicables a las entidades, proyectos y actividades: normativa específica de las actividades de tiempo libre: estatal, autonómica, local; tratamiento de datos personales; seguridad de las personas participantes y equipo monitor
- Responsabilidad, representatividad y delegación de funciones
- Gestión sostenible.
- Gestión administrativa y económica: normativa fiscal y contable aplicable; normativa laboral aplicable; herramientas de gestión documental y presupuestaria
- Coordinación y trabajo en red.
- Relaciones institucionales
- Técnicas de comunicación.

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.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Adaptarse a situaciones o contextos nuevos.
- Adoptar códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

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 “UC1869_3: Coordinar la planificación, gestión y evaluación de proyectos de tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal”, 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 coordinar la planificación, gestión y evaluación de proyectos de tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal, cumpliendo con la normativa relativa. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades.

- 1.** Establecer y liderar los marcos de referencia en el proyecto de tiempo libre educativo.
- 2.** Coordinar el desarrollo de las actividades del proyecto e implementar la evaluación.
- 3.** Desarrollar estrategias de comunicación para difundir el proyecto.

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>Rigor en el establecimiento y liderazgo de los marcos de referencia en el proyecto de tiempo libre educativo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Difusión del ideario de la organización.- Establecimiento de el proyecto educativo en una intervención.- Definición de el organigrama.- Establecimiento de los objetivos educativos.- Ofrecimiento de la normativa que regula los servicios.- Reconocimiento de los proyectos de tiempo libre.- Organización de la función educativa.- Incorporación de la educación en valores.- Diseño de los proyectos.- Reconocimiento de los proyectos de tiempo libre.- Diseño de los proyectos.- Presentación en la actitud personal en la tarea de coordinación.- Propuestas de educación en valores. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Precisión en la coordinación de el desarrollo de las actividades del proyecto e implementar la evaluación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de la comunicación en el desarrollo.- Realización del desarrollo del proyecto.- Promueve el trabajo en equipo.- Promueve la transmisión de valores.- Modifica la planificación del proyecto.- Establecimiento de las fases de evaluación.- Empleo de los procedimientos de evaluación continua,- Evaluación del resultado final del proyecto.- Documentación del resultado de evaluación.- Reconocimiento de las competencias transversales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

<i>Rigor en el desarrollo de estrategias de comunicación para difundir el proyecto.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de los cauces de comunicación.- Organización de la comunicación.- Realización de la difusión del proyecto- Diseño de informes y memorias.- Uso del entorno digital. <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 establecer y liderar los marcos de referencia en el proyecto de tiempo libre y educativo, se difunde el ideario de la organización en el equipo, como un marco general de las acciones, en donde establece el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, y define el organigrama, en coherencia con la cultura de la organización y las necesidades del proyecto, para que todos los miembros del equipo asuman sus funciones y responsabilidades. Los objetivos educativos se establecen, ajustándose al marco de referencia y así, se aplica la normativa que regula los servicios que se ofrecen en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal. De este modo, se reconocen los proyectos de tiempo libre de este modo, como un momento privilegiado de intervención educativa, utilizando su metodología propia. Se organiza la función educativa de los diversos agentes en el proceso de intervención, garantizando la coherencia con los objetivos planteados y se incorpora la educación en valores donde se diseñan los proyectos como espacio de aprendizaje para la participación social, entre otros y así se presenta, la actitud personal en la tarea de coordinación, identificándose con los valores propios del tiempo libre, de este modo, se incorporan de manera transversal en el diseño y gestión de los proyectos para favorecer que los participantes las vivencien y las interioricen. Por último, el proyecto incorpora de forma explícita competencias clave, asociadas a sus objetivos, para ser adquiridas por los participantes en el desempeño de sus tareas durante las actividades.</i></p>
3	<p><i>Para establecer y liderar los marcos de referencia en el proyecto de tiempo libre y educativo, se difunde el ideario de la organización en el equipo, como un marco general de las acciones, en donde establece el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, y define el organigrama, en coherencia con la cultura de la organización y las necesidades del proyecto, para que todos los miembros del equipo asuman sus funciones y responsabilidades. Los objetivos educativos se establecen, ajustándose al marco de referencia y así, se aplica la normativa que regula los servicios que se ofrecen en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal. De este modo, se reconocen los proyectos de tiempo libre de este modo, como un momento privilegiado de intervención educativa, utilizando su</i></p>

	<p><i>metodología propia. Se organiza la función educativa de los diversos agentes en el proceso de intervención, garantizando la coherencia con los objetivos planteados y se incorpora la educación en valores donde se diseñan los proyectos como espacio de aprendizaje para la participación social, entre otros y así se presenta, la actitud personal en la tarea de coordinación, identificándose con los valores propios del tiempo libre, de este modo, se incorporan de manera transversal en el diseño y gestión de los proyectos para favorecer que los participantes las vivencien y las interioricen. Por último, el proyecto incorpora de forma explícita competencias clave, asociadas a sus objetivos, para ser adquiridas por los participantes en el desempeño de sus tareas durante las actividades, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para establecer y liderar los marcos de referencia en el proyecto de tiempo libre y educativo, se difunde el ideario de la organización en el equipo, como un marco general de las acciones, en donde establece el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, y define el organigrama, en coherencia con la cultura de la organización y las necesidades del proyecto, para que todos los miembros del equipo asuman sus funciones y responsabilidades. Los objetivos educativos se establecen, ajustándose al marco de referencia y así, se aplica la normativa que regula los servicios que se ofrecen en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal. De este modo, se reconocen los proyectos de tiempo libre de este modo, como un momento privilegiado de intervención educativa, utilizando su metodología propia. Se organiza la función educativa de los diversos agentes en el proceso de intervención, garantizando la coherencia con los objetivos planteados y se incorpora la educación en valores donde se diseñan los proyectos como espacio de aprendizaje para la participación social, entre otros y así se presenta, la actitud personal en la tarea de coordinación, identificándose con los valores propios del tiempo libre, de este modo, se incorporan de manera transversal en el diseño y gestión de los proyectos para favorecer que los participantes las vivencien y las interioricen. Por último, el proyecto incorpora de forma explícita competencias clave, asociadas a sus objetivos, para ser adquiridas por los participantes en el desempeño de sus tareas durante las actividades, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No establece ni lidera los marcos de referencia en el proyecto de tiempo libre educativo.</i></p>

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


Escala B

4	<p><i>Para coordinar el desarrollo de las actividades del proyecto e implementar la evaluación se establece la comunicación en el desarrollo del proyecto de forma comprensible para lograr la implicación del equipo. Valoran los intereses, sugerencias y propuestas del equipo, demás personal y los participantes, y se realiza el desarrollo del proyecto, coordinadamente con el equipo. Promueve el trabajo comunitario en red como elemento fortalecedor del proyecto y promueve la transmisión de valores del estilo de liderazgo y la gestión de la vida diaria. Modifica la planificación del proyecto, ajustándose a las nuevas circunstancias cuando las situaciones no son las previstas, estableciendo las fases de evaluación, facilitando la participación de todas las personas implicadas. Se realiza, la evaluación del diseño del proyecto con anterioridad a su desarrollo, empleando los procedimientos de evaluación continua, siguiendo la programación para articular medidas correctoras que mejoren la calidad del proyecto. Se evalúa el resultado final del proyecto, teniendo en cuenta el grado de consecución de los objetivos. Documenta el resultado de la evaluación en informes y memorias que</i></p>
---	---

	<p><i>incluyen propuestas de mejora para futuros proyectos aportadas por el equipo y se reconocen las competencias transversales adquiridas por los participantes en un programa de actividades en la fase de evaluación como un proceso de aprendizaje en educación no formal.</i></p>
3	<p><i>Para coordinar el desarrollo de las actividades del proyecto e implementar la evaluación se establece la comunicación en el desarrollo del proyecto de forma comprensible para lograr la implicación del equipo. Valoran los intereses, sugerencias y propuestas del equipo, demás personal y los participantes, y se realiza el desarrollo del proyecto, coordinadamente con el equipo. Promueve el trabajo comunitario en red como elemento fortalecedor del proyecto y promueve la transmisión de valores del estilo de liderazgo y la gestión de la vida diaria. Modifica la planificación del proyecto, ajustándose a las nuevas circunstancias cuando las situaciones no son las previstas, estableciendo las fases de evaluación, facilitando la participación de todas las personas implicadas. Se realiza, la evaluación del diseño del proyecto con anterioridad a su desarrollo, empleando los procedimientos de evaluación continua, siguiendo la programación para articular medidas correctoras que mejoren la calidad del proyecto. Se evalúa el resultado final del proyecto, teniendo en cuenta el grado de consecución de los objetivos. Documenta el resultado de la evaluación en informes y memorias que incluyen propuestas de mejora para futuros proyectos aportadas por el equipo y se reconocen las competencias transversales adquiridas por los participantes en un programa de actividades en la fase de evaluación como un proceso de aprendizaje en educación no formal, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para coordinar el desarrollo de las actividades del proyecto e implementar la evaluación se establece la comunicación en el desarrollo del proyecto de forma comprensible para lograr la implicación del equipo. Valoran los intereses, sugerencias y propuestas del equipo, demás personal y los participantes, y se realiza el desarrollo del proyecto, coordinadamente con el equipo. Promueve el trabajo comunitario en red como elemento fortalecedor del proyecto y promueve la transmisión de valores del estilo de liderazgo y la gestión de la vida diaria. Modifica la planificación del proyecto, ajustándose a las nuevas circunstancias cuando las situaciones no son las previstas, estableciendo las fases de evaluación, facilitando la participación de todas las personas implicadas. Se realiza, la evaluación del diseño del proyecto con anterioridad a su desarrollo, empleando los procedimientos de evaluación continua, siguiendo la programación para articular medidas correctoras que mejoren la calidad del proyecto. Se evalúa el resultado final del proyecto, teniendo en cuenta el grado de consecución de los objetivos. Documenta el resultado de la evaluación en informes y memorias que incluyen propuestas de mejora para futuros proyectos aportadas por el equipo y se reconocen las competencias transversales adquiridas por los participantes en un programa de actividades en la fase de evaluación como un proceso de aprendizaje en educación no formal, pero comete irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No coordina el desarrollo de las actividades del proyecto ni implementa la evaluación.</i></p>

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

Escala C

4 

	<i>Para desarrollar estrategias de comunicación para difundir el proyecto, establecen los cauces de comunicación interna con los agentes vinculados con el proyecto y organiza la comunicación con las entidades vinculadas en el proyecto, y además se realiza la difusión del proyecto de forma planificada. Diseñan los informes y memorias de manera que fomenten la visibilidad, la transparencia del proyecto y se utiliza, el entorno digital como canal principal dentro de las estrategias de comunicación de forma transversal a todo el proyecto.</i>
3	<i>Para desarrollar estrategias de comunicación para difundir el proyecto, establecen los cauces de comunicación interna con los agentes vinculados con el proyecto y organiza la comunicación con las entidades vinculadas en el proyecto, y además se realiza la difusión del proyecto de forma planificada. Diseñan los informes y memorias de manera que fomenten la visibilidad, la transparencia del proyecto y se utiliza, el entorno digital como canal principal dentro de las estrategias de comunicación de forma transversal a todo el proyecto, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para desarrollar estrategias de comunicación para difundir el proyecto, establecen los cauces de comunicación interna con los agentes vinculados con el proyecto y organiza la comunicación con las entidades vinculadas en el proyecto, y además se realiza la difusión del proyecto de forma planificada. Diseñan los informes y memorias de manera que fomenten la visibilidad, la transparencia del proyecto y se utiliza, el entorno digital como canal principal dentro de las estrategias de comunicación de forma transversal a todo el proyecto, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No desarrolla estrategias de comunicación para difundir el proyecto.</i>

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

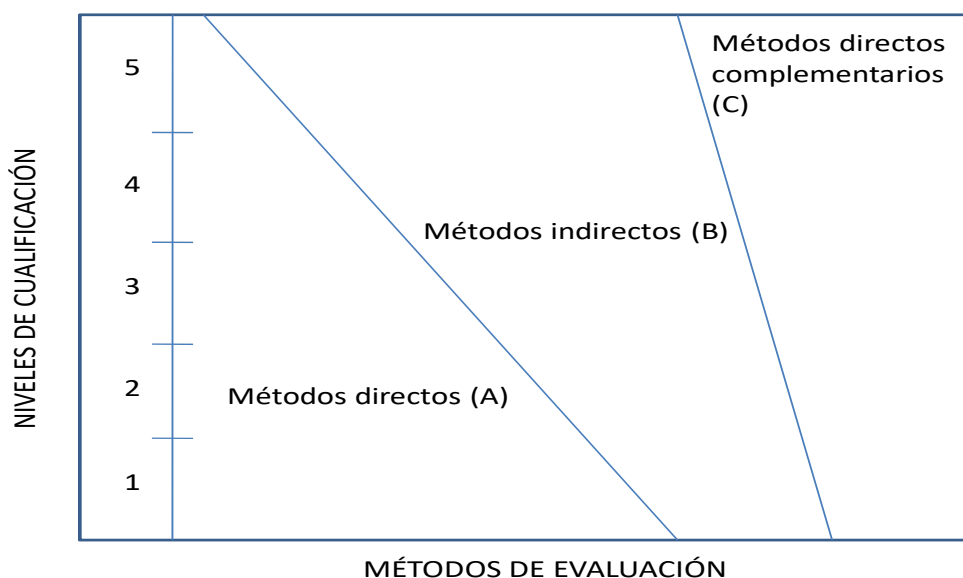
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- 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: