



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”

Transversal a las siguientes cualificaciones

SSC567_3: Información juvenil

SSC321_3: Dinamización comunitaria

SSC449_3: Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_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 UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo.

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 el apoyo y acompañamiento en la creación y desarrollo del tejido asociativo, 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. Identificar las necesidades y potencialidades específicas de las personas, grupos, colectivos e instituciones, colaborando con la comunidad, para la puesta en marcha y gestión del tejido asociativo y colectivos ciudadanos.

- 1.1 El análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación se realiza a partir del contacto y conocimiento de personas y grupos.
- 1.2 Los instrumentos de recogida y análisis de información de necesidades y potencialidades, se aplican a diferentes grupos de población del entorno, permitiendo determinar las características de la intervención.
- 1.3 La información respecto a necesidades y potencialidades se obtiene partiendo de la observación y de la valoración de la/del profesional y personas interesadas.
- 1.4 La información obtenida se contrasta con las personas interesadas para su validación.

2. Recopilar la información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo, facilitando el acceso a la misma para promover la constitución, puesta en marcha y gestión de entidades y colectivos.

- 2.1 Las fuentes de información se seleccionan permitiendo la obtención de datos útiles y fiables.
- 2.2 La recogida de información se realiza teniendo en cuenta las necesidades específicas recogidas en los análisis previos.
- 2.3 La solicitud de documentación se realiza a través de los cauces establecidos por los organismos, instituciones y recursos que gestionan la información.
- 2.4 Los cauces y fuentes de información se comunican a los/las agentes comunitarios/as facilitando el acceso a la información actualizada y a los recursos de nueva creación.
- 2.5 La documentación se archiva empleando un sistema de gestión que permita la incorporación de nuevos documentos y la revisión de la documentación obsoleta, así como su accesibilidad tanto al equipo de profesionales como a diferentes miembros de la comunidad.
- 2.6 La información sobre los diferentes recursos de apoyo al tejido asociativo se compila en una guía de recursos actualizada y de fácil manejo siguiendo criterios de fiabilidad, organización y claridad.

3. Asesorar a las entidades y asociaciones en los procesos de gestión facilitándoles información y soporte técnico para favorecer su constitución y mantenimiento.

- 3.1 El marco legal y los procedimientos administrativos se transmiten a las entidades y asociaciones, facilitando a sus miembros el cumplimiento de sus objetivos.
- 3.2 La información sobre los diferentes procesos que se han de seguir para la creación de una asociación se facilita a las personas interesadas para la constitución de la misma.



- 3.3 Las intervenciones realizadas por las entidades y asociaciones conforme a la normativa aplicable se supervisan, comunicando al grupo los errores detectados y sus posibles subsanaciones.
- 3.4 La información en materia de ayudas y prestaciones de las diferentes administraciones se transmite a las entidades y asociaciones con antelación suficiente.
- 3.5 El apoyo en la creación y gestión de nuevas asociaciones se efectúa facilitando la participación de la ciudadanía.
- 3.6 La gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos se realiza, aportando el soporte técnico dentro de su ámbito de competencias.

4. Asesorar en la programación y desarrollo de las actividades de las asociaciones y entidades teniendo en cuenta sus características y necesidades, para la mejora de su funcionamiento.

- 4.1 Las sesiones de trabajo en las entidades y asociaciones se preparan de acuerdo con los objetivos y procedimientos establecidos en el equipo de trabajo, en función del tipo de asociación y entidad, del nivel de implicación y de la participación en la comunidad.
- 4.2 La verificación del desarrollo de las actividades de animación e integración grupal previstas se ajusta a lo previamente establecido, resolviendo, en su caso, las contingencias que se presenten, a fin de que cada entidad adquiera la competencia para su funcionamiento colectivo.
- 4.3 La comprobación de los instrumentos y estrategias de obtención de información de la comunidad, se ajusta a los procedimientos y técnicas establecidos por el equipo de trabajo.
- 4.4 El traspaso de la información a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad se hace siguiendo los protocolos y canales establecidos en cada entidad.
- 4.5 El diseño de la evaluación de las actividades se realiza siguiendo los protocolos establecidos a fin de poder verificar el nivel de cumplimiento del proyecto y realizar una reprogramación.

5. Acompañar a las entidades y asociaciones en sus procesos de evaluación facilitando la identificación de aspectos susceptibles de mejora para incorporar las modificaciones pertinentes en actuaciones posteriores.

- 5.1 La comunicación con la comunidad acerca de la necesidad de evaluar de manera periódica se establece logrando una mayor implicación ciudadana en todo el proceso.
- 5.2 La información sobre el modo de aplicación de métodos de evaluación se facilita a la entidad para su posterior implementación.
- 5.3 Los sistemas y métodos de evaluación se ponen en marcha, según los procedimientos establecidos por la entidad, contando con la implicación de todos las partes participantes del proyecto.



- 5.4 Las propuestas de mejora se reflejan e implementan en posteriores actuaciones por parte de la propia entidad.

6. Colaborar en el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos favoreciendo el encuentro y conocimiento mutuo para la realización de intervenciones conjuntas.

- 6.1 La transmisión de la información sobre las características, programas y actividades de otras entidades y asociaciones de la comunidad se facilita, favoreciendo la realización de intervenciones conjuntas y coordinadas.
- 6.2 Los espacios de coordinación se dinamizan posibilitando el encuentro y el conocimiento directo entre las diferentes entidades.
- 6.3 Las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad se potencian para obtener una mejor rentabilidad de los proyectos y mayor implicación del vecindario.
- 6.4 Las contingencias en los procesos de coordinación se solventan haciendo participe en su resolución a las entidades implicadas.

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 **UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis del tejido asociativo.

- Marco histórico
- Análisis del tejido asociativo formal e informal.
- Recursos para el tejido asociativo.
- Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), fundaciones y asociaciones de carácter social.
- Análisis del marco legal.
- Identificación de las principales fuentes de información sobre el tejido asociativo.
- Recogida y sistematización de la información relativa a asociaciones y entidades.

2. Implementación de procesos de apoyo para la constitución, desarrollo y evaluación de asociaciones y entidades.

- Elaboración de materiales de apoyo para las asociaciones y entidades.
- Creación de una asociación/fundación.
- La Administración pública en el apoyo al tejido asociativo.



- Identificación de recursos de apoyo y financiación.
- Organización administrativa.
- Las funciones de los profesionales en el proceso de programación, evaluación y acompañamiento asociativo.
- Diseño de planes para el soporte técnico a asociaciones y entidades.
- Recursos humanos en asociaciones, fundaciones y ONG.
- Organización del trabajo, comunicación y formación interna, gestión de personal, definición de perfiles y funciones.
- Métodos participativos de evaluación.
- Coordinación y colaboración en el marco del tejido asociativo.
- Valoración de la importancia de las actitudes del profesional en el proceso de apoyo al tejido asociativo.

3. Implementación de técnicas grupales participativas en los procesos de apoyo al tejido asociativo.

- Estructura y procesos grupales.
- Roles.
- Liderazgo.
- Dinámica de Grupos.
- Técnicas participativas.
- Toma de decisiones grupales.
- Organización y reparto de tareas.
- Valoración del papel del/ de la profesional en los grupos.

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 el cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar resistencia al estrés y frustración, estabilidad de ánimo y control de impulsos.

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 “UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”, se tiene 1 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 asesorar a los colectivos y a las asociaciones en su gestión para facilitar su constitución y funcionamiento, asegurando el cumplimiento del marco legal y los procedimientos administrativos y la transmisión de la información necesaria para la obtención de fondos dentro de su ámbito de competencia. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar las necesidades, los intereses y procesos grupales previos a la constitución de la asociación, y analizando las oportunidades del entorno.
2. Asesorar a entidades y asociaciones sobre mecanismos y procedimientos para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.
3. Apoyar los procesos de planificación y evaluación según los procedimientos establecidos por las entidades y asociaciones, contando con la implicación de los participantes en el proyecto.
4. Aplicar el marco legal y los procedimientos administrativos para la constitución, el mantenimiento y las actuaciones que realicen las entidades y asociaciones.
5. Realizar campañas divulgativas orientadas al fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo de acuerdo a los procedimientos establecidos con los miembros del equipo de trabajo.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica requerida: marco legal y procedimientos administrativos. Información sobre ayudas y prestaciones a entidades y asociaciones. Normativa legal para la constitución de una asociación.
- Se dispondrá de materiales para el tratamiento o procesamiento de la información (oficina, software, hardware informático y de reprografía), material de comunicación de la información y aplicaciones tecnológicas de comunicaciones y redes sociales a través de Internet.
- Se dispondrá de equipamientos (equipo informático, internet, entre otros), productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Idoneidad de la identificación de necesidades, intereses, procesos grupales y oportunidades del entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de los intereses, necesidades y niveles de implicación de personas y grupos.- Aplicación de instrumentos de recogida y análisis de información.- Contraste de la información con los interesados.- Determinación de las intervenciones a realizar. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>

<p><i>Idoneidad del asesoramiento para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de fuentes de información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo.- Selección de fuentes de información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo.- Identificación de las vías y fuentes de comunicación con los agentes comunitarios para facilitar el acceso a la información actualizada- Definición de una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Idoneidad del apoyo y verificación de los procesos de planificación y evaluación.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Definición de los métodos de programación.- Definición de los métodos de evaluación.- Definición de los procedimientos de verificación de las actividades de programación- Definición de los procedimientos de verificación de las actividades de evaluación- Identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades de dinamización e integración grupal- Definición de los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la aplicación del marco legal y los procedimientos administrativos para la constitución, el mantenimiento y las intervenciones de las asociaciones.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación y aplicación del marco legal y de los procedimientos administrativos de aplicación para la constitución, de una entidad o asociación.- Identificación y aplicación del marco legal y de los procedimientos administrativos de aplicación para el desarrollo de las actividades de una entidad o asociación.- Selección de los mecanismos de transmisión de la información relativa al marco legal y procedimientos administrativos a entidades y asociaciones. <p>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</p>
<p><i>Idoneidad de la realización de campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Recopilación de la información a comunicar adaptada al para el fomento, revalorización y entorno y sus necesidades.- Identificación de las tipologías de campaña divulgativa aplicables a las necesidades detectadas.- Selección de los mensajes y canales de comunicación.- Aplicación de los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa. <p>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D</p>

Escala A

5	<i>Para identificar con idoneidad los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge, analiza y contrasta información con los interesados y determina las intervenciones a realizar.</i>
4	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge, analiza y contrasta información con los interesados y determina las intervenciones a realizar.</i>
3	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge información de los interesados (sin analizarla) y determina las intervenciones a realizar.</i>
2	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge información de los interesados, sin analizarla ni determinar las intervenciones a realizar.</i>
1	<i>No recoge información de los interesados.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>Idoneidad del asesoramiento para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.</i>
5	<i>Para asesorar con idoneidad en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, procesa las fuentes de información, comunica la misma y elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
4	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, procesa las fuentes de información y elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
3	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
2	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, elabora de una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo, tiene en cuenta sólo alguna de las clases de recursos (humanos, materiales o económicos)</i>
1	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos o económicos o materiales no elabora guía de recursos.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala C

5	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades, define los métodos y las actividades de programación y de evaluación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
4	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades, define los métodos y las actividades de programación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
3	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los métodos y las actividades de programación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
2	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los métodos y las actividades de programación y de evaluación.</i>
1	<i>No define métodos y actividades de programación y de evaluación.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala D

5	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación, adaptándolos al entorno y sus necesidades y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
4	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
3	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
2	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación.</i>
1	<i>No selecciona los mensajes y canales de comunicación.</i>



Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

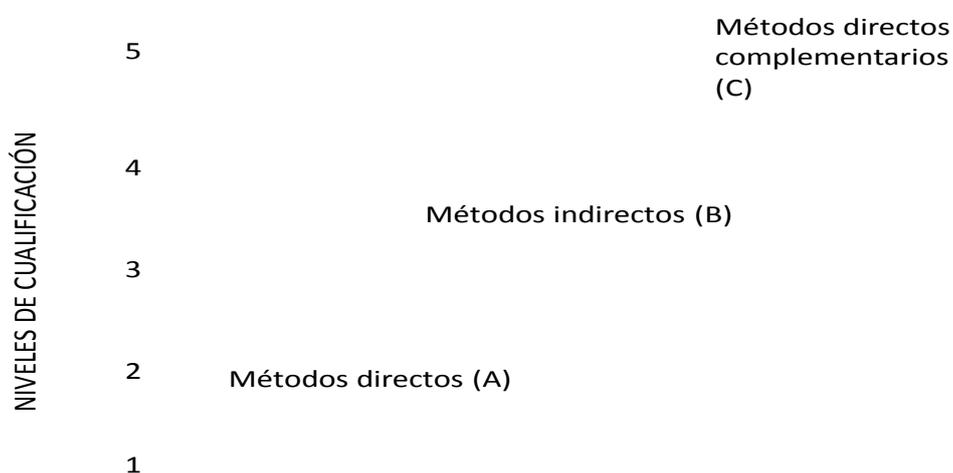
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo de tejido asociativo, 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/a 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 en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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.
 - Se recomienda valorar en la defensa del candidato o la candidata la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición así como la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.
 - Las personas candidatas deberán demostrar su capacidad para buscar, organizar y transmitir todo el conocimiento y dinamizar personas y recursos.
 - Las capacidades del dinamizador han de ser las de comunicación, motivación, relación, flexibilidad y apertura.
 - En el desarrollo del supuesto práctico se valorará el conocimiento del entorno por parte de la persona candidata, de sus recursos y posibilidades o, cuando menos, de las fuentes de información para obtener dicho conocimiento. La consideración del dinamizador comunitario como fuente permanente de información y recursos, junto con su capacidad motivadora es la base de esta UC.