



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1026_3: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social”

Transversal a las siguientes cualificaciones

SSC321_3: Dinamización comunitaria

SSC324_3: Mediación comunitaria

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 UC1026_3: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social.

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 la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de intervención social, 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 diferencias, los aspectos que obstaculizan y los que facilitan la participación de mujeres y hombres en relación a la intervención que se va a llevar a cabo, analizando el marco de referencia en materia de igualdad para posibilitar la adopción de una perspectiva de género.

- 1.1 El marco de referencia (normativa aplicable, entidades u organismos y políticas de igualdad de oportunidades de género, entre otros) se prospecta, fundamentando los aspectos que facilitan y dificultan la participación de mujeres y hombres en el proyecto o entorno concreto de la intervención profesional.
- 1.2 Los aspectos sobre los factores diferenciales para hombres y mujeres en relación al tema y ámbito de intervención se recogen, teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres que participan, las diferencias de participación en los espacios de decisión así como en la organización, uso de los tiempos, espacios y los roles desempeñados, entre otros.
- 1.3 Las situaciones existentes de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres y los hombres, así como los obstáculos y las limitaciones existentes para la participación igualitaria de mujeres y hombres se detectan a través de la información recopilada.
- 1.4 Las aportaciones, modificaciones, y/o adaptaciones al proyecto en pro de la igualdad de oportunidades de género se recogen por escrito en un documento.
- 1.5 La información obtenida se analiza permitiendo la formulación y diferenciación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos.

2. Prever, en caso necesario, las acciones de formación, orientación y asesoramiento específicos en igualdad de oportunidades de género, analizando las necesidades detectadas entre las personas implicadas en la intervención comunitaria para potenciar su participación en las mismas.

- 2.1 Las necesidades de formación se detectan partiendo del análisis de la información recogida de profesionales, agentes expertos/as en igualdad de género y personas usuarias.
- 2.2 La prospección de actuaciones formativas en igualdad de oportunidades y "mainstreaming" de género se realiza en función de las necesidades detectadas en la formación de los/las profesionales del ámbito de intervención, voluntariado y personas usuarias.
- 2.3 La información de las actuaciones formativas vigentes a las personas implicadas en la programación e intervención se realiza, facilitando y potenciando su participación.
- 2.4 La detección de las personas expertas en igualdad de oportunidades y "mainstreaming" de género se realiza dentro del ámbito de sus competencias y coordinándose con la persona, agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del ámbito de intervención.
- 2.5 Las distintas vías de comunicación entre los/las agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y las personas implicadas en



la intervención (profesionales, voluntariado y personas usuarias) se establecen y mantienen facilitando la formación, asesoramiento y orientación especializada.

- 2.6 El asesoramiento en materia de género se articula como un recurso permanente.

3. Desarrollar las actividades de intervención comunitaria favoreciendo la participación mixta de hombres y mujeres para incorporar aquellos elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre ambos.

- 3.1 Las actividades de intervención se organizan contando con la participación mixta de hombres y mujeres.
- 3.2 El lenguaje que describe y presenta el proyecto y sus contenidos se utiliza sin carácter sexista y visibilizando a las mujeres, sin reproducción de roles ni estereotipos discriminatorios en función de género.
- 3.3 Las actividades se establecen respondiendo a objetivos específicos que, en al menos uno, siempre que sea necesario, se plantee el empoderamiento de las mujeres, la ruptura de estereotipos, el incremento del porcentaje de representación de mujeres en la toma de decisiones y/o el incremento del porcentaje de participación de los hombres en responsabilidades de cuidados para la vida, entre otros.
- 3.4 La distribución de espacios se realiza promoviendo un uso equitativo de los mismos por parte de mujeres y hombres.
- 3.5 Los recursos materiales y técnicos se prevén de acuerdo con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres planteados.
- 3.6 La distribución de tiempos y recursos se prevén teniendo en cuenta los tiempos de atención y cuidados y los tiempos de participación comunitaria para favorecer la participación de personas con cargas domésticas y de cuidados.

4. Desarrollar las actuaciones e intervenciones comunitarias diseñadas utilizando diversos recursos organizativos y funcionales para contribuir al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

- 4.1 El lenguaje empleado en las actuaciones del proyecto se utiliza de manera no sexista y visibilizando a las mujeres.
- 4.2 Las actuaciones de los/las profesionales se desarrollan sin la reproducción de roles y estereotipos sexistas, haciendo que mujeres y hombres, cualquiera que sea su edad y nivel de participación, participen por igual, en las acciones que les estén destinadas.
- 4.3 Las actuaciones del proyecto se llevan a cabo empleando criterios de paridad en la toma de decisiones y en el reparto de responsabilidades, para crear condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.



5. Utilizar los soportes de información y difusión del proyecto comunitario (publicidad, sensibilización, transferencia, documentación, entre otros) para avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, haciendo visible positivamente la presencia de las mujeres y los hombres en los mismos.

- 5.1 Los soportes de difusión (la publicidad, la sensibilización o la transferencia, entre otros) se seleccionan contribuyendo a potenciar la igualdad entre mujeres y hombres, poniendo especial atención en la utilización de un lenguaje no sexista y en la elección de imágenes que no evoquen situaciones que reproduzcan estereotipos sexistas.
- 5.2 Los materiales y acciones de información y difusión dentro del proyecto se utilizan dando a conocer la responsabilidad de todas las partes implicadas (administración pública, entidad y/o equipo de trabajo) en el avance hacia la igualdad de oportunidades.
- 5.3 Los estereotipos relativos al género se identifican utilizándose en el desarrollo de las actuaciones, recursos que cambien la concepción de tareas y áreas asociadas a un sexo en concreto.
- 5.4 La información recabada sobre las desigualdades identificadas en el marco del proyecto se transmite favoreciendo el conocimiento de las situaciones de posible discriminación y su erradicación.
- 5.5 Las acciones de comunicación y difusión del proyecto se implementan teniendo en cuenta las características de mujeres y hombres a quienes van destinadas.
- 5.6 La imagen en el ámbito de trabajo se proyecta reproduciendo la igualdad de género y eliminando las desigualdades entre mujeres y hombres en carteles, calendarios, uso equitativo de espacios, reproducción de roles sexistas u otros.

6. Establecer canales de comunicación para garantizar la transversalidad, la coherencia y la perspectiva integral en las acciones comunitarias dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en coordinación con otros/as profesionales.

- 6.1 Los canales de comunicación y coordinación interprofesional se establecen siguiendo el principio de cooperación en el logro de los objetivos.
- 6.2 Las líneas y objetivos comunes de intervención entre los/las profesionales se establecen, facilitando la eficiencia del proceso de intervención.
- 6.3 Las características sobre métodos, técnicas y recursos empleados en las actuaciones para la igualdad de oportunidades de género se intercambian entre los/las profesionales, mejorando la calidad en la intervención profesional.
- 6.4 Las condiciones de la coordinación profesional (como el tiempo de las reuniones, el espacio y la organización, entre otros) se valoran, proponiendo medidas de mejora para garantizar la participación de las personas implicadas y la eficacia de los encuentros o contactos.



7. Realizar el seguimiento de los logros obtenidos a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, identificando los aspectos susceptibles de mejora para proponer alternativas de mejora del proceso.

- 7.1 El proceso de seguimiento de las actuaciones se efectúa valorando si se cumplen, y hasta qué grado, los objetivos establecidos en el mismo.
- 7.2 Los horarios de las actividades se valoran, y adaptan en la medida de lo posible a los horarios de los servicios públicos destinados a los cuidados para la vida, potenciando la puesta en marcha de servicios complementarios que cumplan estas funciones.
- 7.3 El informe de seguimiento de las actuaciones se elabora incluyendo la identificación de costos presupuestarios y recursos orientados al objetivo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 7.4 El seguimiento de las actuaciones se realiza por las personas implicadas en coordinación con las personas expertas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o agentes de igualdad del entorno de intervención para la evaluación del proyecto.
- 7.5 El documento de seguimiento de actuaciones se elabora recogiendo conclusiones y propuestas de mejora que contribuyan a la evaluación del 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 **UC1026_3: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis del marco del impulso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Teoría e historia de la construcción de género.
- Análisis del papel de la mujer en la historia reciente.
- Fundamentación normativa. Legislación a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico.
- Organismos relacionados con la igualdad de oportunidades de género a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico.
- Análisis del marco estratégico: medidas de acción positiva, "mainstreaming" y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Discriminación y desigualdad en función del género.
- Las políticas de igualdad de oportunidades de género y el empoderamiento de la mujer.
- Valoración de los logros en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



2. Procesos de intervención social incorporando la perspectiva de género.

- Proyectos sociales con perspectiva de género en el ámbito de intervención.
- Espacios y tiempos de participación de las mujeres en el contexto de intervención.
- Trabajo en equipo con los y las figuras profesionales especializadas en igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de intervención: Agentes de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y/o promotoras/es de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificación de recursos, servicios y/o personas expertas en materia de información, orientación, asesoramiento, información y formación en igualdad de género.
- Seguimiento de las actuaciones en el ámbito de intervención e incorporación de la perspectiva de género.

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:

- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización a sus cambios organizativos y tecnológicos así como a situaciones o contextos nuevos.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la organización.

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 “UC1026_3: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social”, 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 implementar la perspectiva de género en proyectos de mediación, dirigidos a colectivos inmigrantes ubicados en un barrio periférico de una ciudad, cuya finalidad sea la incorporación de personas, mayores de cuarenta años, con responsabilidades familiares, al ámbito laboral, incorporando medidas transversales y concretas que aseguren la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los resultados del proyecto. Así mismo, identificará los elementos que deben contener las estrategias de comunicación, adecuadas para divulgar los resultados del proyecto desde una perspectiva no sexista.

Para ello, esta competencia se plantea en un proyecto de mediación, previamente elaborado desde una perspectiva sexista, dirigido a colectivos inmigrantes ubicados en un barrio periférico de una ciudad, donde las fuentes de empleo sean los servicios y cuya finalidad sea la incorporación, al ámbito laboral, de personas inmigrantes mayores de cuarenta años, sin cualificación específica, y con responsabilidades familiares. En el supuesto dado, no estarán incorporadas acciones positivas (medidas concretas encaminadas a eliminar una discriminación) ni medidas transversales (medidas generales encaminadas a eliminar la desigualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el contexto del desarrollo de los objetivos del proyecto) que aseguren la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los resultados del proyecto. Los canales de comunicación para divulgar los resultados del proyecto no estarán establecidos, teniendo, la persona candidata, que señalarlos.

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Reelaborar el proyecto dado de forma no sexista.
2. Elaborar la relación de las instituciones y organizaciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres necesarias para la consecución de los objetivos del proyecto.

Condiciones adicionales:

- En la información dada al candidato o la candidata puede haber “ausencias o errores” en los documentos facilitados. La persona candidata deberá detectar dichas ausencias o errores, y adoptar una solución debidamente justificada.
- Se dispondrá de equipamientos, 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>Cumplimiento de los criterios de incorporación de la perspectiva de género en el proyecto elaborado.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Consideración de todas las especificidades del proyecto dado y todas las características del contexto social descrito.- Identificación y supresión de los conceptos y elementos sexistas.- Identificación de las fuentes de información y tipo de datos a recabar para incorporar la perspectiva de género.- Aplicación de los instrumentos de análisis y evaluación adecuados a la incorporación de la perspectiva de género.- Identificación de las diferencias que deben tenerse en cuenta para abordar las necesidades de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto.- Determinación de estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención.- Establecimiento de los criterios de evaluación que deben operar en cada fase del proyecto- Determinación de los canales de comunicación para la

	<p>difusión de los resultados del proyecto, atendiendo a la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none">- Aplicación del marco normativo de referencia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Pertinencia de la relación de instituciones y organizaciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las instituciones y organismos de igualdad efectiva de mujeres y hombres.- Identificación de los recursos que oferta cada organismo o institución.- Correlación entre los organismos y sus recursos con los objetivos del proyecto.- Contribución a la comunicación y al trasvase de información entre sectores sociales e institucionales del proyecto.- Concreción dentro del proyecto de acciones positivas y transversales.- Establecimiento de medidas de acciones positivas y transversales (mainstreaming de género).- Aplicación del marco normativo de referencia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

Escala A

5	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado tiene en consideración todas las especificidades del proyecto así como todas las características del contexto social descrito, se identifican y suprimen conceptos y elementos sexistas y se identifican las fuentes de información y los datos a recabar, se aplican los instrumentos de análisis y evaluación adecuados a la incorporación de la perspectiva de género, se identifican las diferencias que deben tenerse en cuenta para abordar las necesidades de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto, se determinan las estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención, se establecen los criterios de evaluación que deben operar en cada fase del proyecto y se determinan los canales de comunicación para la difusión de los resultados del proyecto, atendiendo a la perspectiva de género, siempre aplicando el marco normativo de referencia.</i></p>
4	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado tiene en consideración todas las especificidades del proyecto así como algunas las características del contexto social descrito, se identifican y suprimen conceptos y elementos sexistas y se identifican las fuentes de información y los datos a recabar, se aplican los instrumentos de análisis y evaluación adecuados a la incorporación de la perspectiva de género, se identifican las diferencias que deben tenerse en cuenta para abordar las necesidades de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto, se determinan las estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención, se establecen los criterios de evaluación que deben operar al menos en dos fases del proyecto y se determinan los canales de comunicación para la difusión de los resultados del proyecto, atendiendo a la perspectiva de género, siempre aplicando el marco normativo de referencia.</i></p>



3	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado tiene en consideración todas las especificidades del proyecto así como algunas características del contexto social descrito, se identifican y suprimen conceptos y elementos sexistas y se identifican las fuentes de información y los datos a recabar, se aplican los instrumentos de análisis y evaluación adecuados a la incorporación de la perspectiva de género, se identifican las diferencias que deben tenerse en cuenta para abordar las necesidades de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto, se determinan las estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención, se establecen los criterios de evaluación que deben operar al menos en una fase del proyecto y se determinan los canales de comunicación para la difusión de los resultados del proyecto, atendiendo a la perspectiva de género, siempre aplicando el marco normativo de referencia.</i></p>
2	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado tiene en consideración todas las especificidades del proyecto así como algunas características del contexto social descrito, se identifican y suprimen conceptos y elementos sexistas y se identifican las fuentes de información y los datos a recabar, se determinan las estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención, siempre aplicando el marco normativo de referencia.</i></p>
1	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado no tiene en consideración las especificidades del proyecto ni la mayor parte de las características del contexto social descrito. Las fuentes de información seleccionadas no son las adecuadas para recabar los datos que se plantean. Se aplica el marco normativo de referencia.</i></p>

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

Escala B

5	<p><i>Para identificar todos los organismos de igualdad, requeridos por los objetivos del proyecto, y los relaciona con los recursos que dispensan, contribuye a la comunicación y al trasvase de información entre sectores sociales e institucionales del proyecto y concreta dentro del proyecto acciones positivas y transversales, establece medidas de acciones positivas y transversales (mainstreaming de género) y aplica siempre el marco normativo de referencia.</i></p>
4	<p><i>Para identificar todos los organismos de igualdad, requeridos por los objetivos del proyecto, y los relaciona con los recursos que dispensan, contribuye a la comunicación entre sectores sociales e institucionales del proyecto y concreta dentro del proyecto acciones positivas y transversales, establece medidas de acciones positivas y transversales (mainstreaming de género) y aplica siempre el marco normativo de referencia.</i></p>
3	<p><i>Para identificar algunos organismos de igualdad, requeridos por los objetivos del proyecto, contribuye a la comunicación entre sectores sociales e institucionales del proyecto y concreta dentro del proyecto acciones positivas y transversales, establece medidas de acciones positivas y transversales (mainstreaming de género) y aplica siempre el marco normativo de referencia.</i></p>
2	<p><i>Para identificar algún organismo de igualdad, requerido por los objetivos del proyecto, contribuye a la comunicación entre sectores sociales e institucionales del proyecto y aplica siempre el marco normativo de referencia.</i></p>
1	<p><i>No identifica ningún organismo de igualdad. Aplica el marco normativo de referencia.</i></p>



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

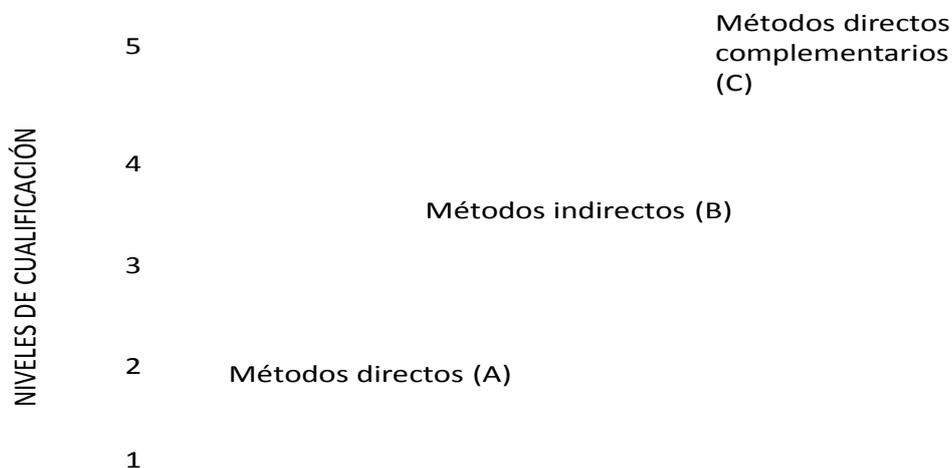
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social, 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:

- Se recomienda considerar la defensa por parte de la persona candidata del proyecto elaborado.
- 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 organización y claridad de la exposición así como la fluidez verbal y la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.