



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1039_3: Prevenir conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: Mediación Comunitaria

Código: SSC324_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 UC1039_3: Prevenir conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en la prevención de conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales y que se indican a continuación:

1. Ofertar el servicio de mediación comunitaria como una opción en la gestión alternativa de conflictos de la vida diaria entre las personas, colectivos de un territorio y/o comunidad para potenciar su uso.

- 1.1 El servicio de mediación se ofrece a las y los agentes de la comunidad y a la ciudadanía, facilitando el acceso, la utilización y la aplicación del mismo.



- 1.2 La relación con las y los diferentes agentes sociales y la comunidad se realiza de forma directa y continuada, para difundir y hacer comprender las características de la mediación.
- 1.3 Los materiales informativos sobre los servicios y programas de mediación comunitaria se elaboran incluyendo en los contenidos las características de la mediación como otra alternativa de resolución de conflictos, así como sus procedimientos, implicaciones y beneficios.
- 1.4 El mensaje informativo por vía oral, o escrita se transmite, garantizando la comprensión de las personas destinatarias.
- 1.5 Los mensajes a difundir se recogen en dípticos, trípticos, tecnologías de la información y la comunicación, redes digitales sociales u otros materiales de apoyo, garantizando la diversidad cultural y lingüística y potenciando la cooperación entre ellos.
- 1.6 La información recogida en los materiales elaborados se difunde entre todas y todos los agentes sociales a través de distintas técnicas y actividades de sensibilización y divulgación, tales como coloquios o talleres, adaptándose a las características de los mismos para dar a conocer el servicio.
- 1.7 La difusión del material divulgativo se realiza a través de las y los agentes sociales, medios de comunicación y redes sociales garantizando que llegue al máximo número de potenciales participantes en procesos de mediación.
- 1.8 La información dirigida a las y los diferentes agentes se hace de forma directa para potenciar la relación y el conocimiento de los diferentes servicios y programas existentes en el territorio, para dar a conocer la existencia y el funcionamiento del servicio o programa de mediación.

2. Establecer un marco de comprensión de los diferentes códigos de interpretación y comunicación de cada participante para entender el sentido de lo manifestado.

- 2.1 Los mediadores naturales se identifican como agentes que ayudan al intercambio de información y a la comunicación entre la ciudadanía, y entre agentes sociales.
- 2.2 La ayuda de mediadores naturales se considera como un medio de apoyo para la interpretación de contextos culturales diferenciados y multiculturales.
- 2.3 Los códigos de interpretación se establecen favoreciendo el entendimiento entre las instituciones, grupos e individuos, de contextos culturales y sociales diferenciados
- 2.4 La interpretación de los códigos de las personas o grupos implicados en el proceso de mediación, se tiene en cuenta facilitando la comunicación entre las partes
- 2.5 Las características sociodemográficas, sociológicas y socioeconómicas de las distintas comunidades culturales se analizan favoreciendo el intercambio de conocimientos, con el objeto de comprender las diferentes pautas culturales.
- 2.6 Las claves sociales y culturales de los diferentes colectivos se dan a conocer a los miembros de la comunidad objeto de la intervención para la comprensión de las mismas.



3. Realizar actividades participativas que favorezcan la comunicación para facilitar la transmisión de la información.

- 3.1 Las actividades o talleres favorecedores de la comunicación y del establecimiento de las relaciones satisfactorias se establecen, utilizando objetivos tendentes a la prevención de conflictos.
- 3.2 La convocatoria a las actividades se hace teniendo en cuenta la población destinataria, enfatizando los aspectos relacionales del mediador y su implicación con el individuo, los grupos y/o entidades.
- 3.3 La motivación y sensibilización en la participación a talleres y/o actividades se realiza partiendo de la coordinación con los equipos de trabajo del territorio y del contacto directo con los/las agentes de la comunidad.
- 3.4 El desarrollo de las actividades se realiza en función de las características de las personas interesadas, siguiendo una metodología participativa y en espacios adecuados y facilitadores de comunicación
- 3.5 La evaluación de los talleres u otras acciones mediadoras se realiza de manera continuada con las personas que han participado en los mismos, para adecuar los objetivos a sus necesidades o expectativas.

4. Crear espacios de encuentro entre los individuos, grupos y entidades cuyas relaciones sean susceptibles de derivar en conflicto, adecuándolos para su gestión positiva.

- 4.1 El lugar de encuentro para la mediación comunitaria se selecciona, valorando su elección en función de criterios como ubicación física cercana a la ciudadanía implicada; accesibilidad (transporte público, vías de comunicación, zonas de aparcamientos, entre otros); horario disponible de las personas; condiciones ambientales (luz o temperatura, u otras); representación simbólica de los espacios para la ciudadanía y colectivos sociales, entre otros.
- 4.2 Las características de los espacios se adecuan modificándose en la medida de lo posible, teniendo en cuenta las características de los participantes, adaptándose a las necesidades de las posibles situaciones conflictivas a resolver.
- 4.3 La localización del lugar de encuentro se transmite a todos los usuarios potenciales, asegurándose la recepción y comprensión por parte de todas las partes implicadas.
- 4.4 Las técnicas de comunicación, tales como los grupos de discusión y de debate, entre otras, se emplean favoreciendo el diálogo y la relación de las partes implicadas.
- 4.5 Los intercambios de opinión se realizan basándose en el respeto mutuo para potenciar el consenso entre los partes implicadas.

5. Diseñar actividades de encuentro y de potenciación de relaciones entre la ciudadanía y los/las agentes sociales, dinamizándolas para fomentar la participación.



- 5.1 La información sobre los elementos que dificulten y faciliten la realización de las actividades se recoge a partir de las actividades de encuentro de la ciudadanía y de su entorno, en el medio en donde se va a intervenir.
- 5.2 Las actividades de encuentro se diseñan de acuerdo con las necesidades detectadas con los potenciales participantes.
- 5.3 La convocatoria a las actividades se hace enfatizando los aspectos relacionales del mediador y su implicación con el individuo, los grupos y/o entidades.
- 5.4 Las actividades o talleres favorecedores de la comunicación y del establecimiento de las relaciones satisfactorias se realizan siguiendo una metodología participativa y unos objetivos tendentes a la prevención de conflictos.
- 5.5 La implicación por parte de todas las personas y actores en las actividades se valora, potenciando la participación como eje imprescindible en la intervención profesional.
- 5.6 El seguimiento de las actividades de encuentro se realiza, determinando el nivel de cumplimiento de los objetivos previstos.
- 5.7 La evaluación cuantitativa, cualitativa y de impacto de las actividades se lleva a cabo, determinando el nivel de cumplimiento de los objetivos previstos y el nivel de satisfacción de las personas participantes.

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 **UC1039_3: Prevenir conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negra:

1. Contextos y elementos de la intervención social

- Comunidad, conflicto, mediación, mediadores naturales, entre otros.
- Educación Intercultural: Multiculturalidad e Interculturalidad. Códigos culturales. Diversidad y cambio cultural.
- Procesos sociológico y antropológicos: conceptos (sociología, cultura y sociedad, socialización, interacción social y vida cotidiana, entre otros).
- Claves sociales y culturales.
- Procesos de inclusión y exclusión en las relaciones interculturales e interétnicas.
- Antagonismo étnico, prejuicio y discriminación. La diversidad étnica, lingüística y religiosa en la sociedad actual.
- Claves culturales de las diferentes minorías étnicas.
- Procesos migratorios. Población autóctona y extranjera. Minorías étnicas en las sociedades plurales.
- Equipamientos y servicios básicos públicos y privados: culturales, sociales, salud, transportes, entre otros.
- Los valores y respeto a la diferencia: valores, concepto, características, clasificación, funciones sociales.



2. Análisis de la investigación social en el proceso de mediación

- Análisis de la población: Características poblacionales demográficas, sociológicas y socioeconómicas.
- Factores determinantes de las transformaciones de la realidad social.
- Las necesidades en la intervención social: Concepto de necesidades y demandas.
- Factores de riesgo social y factores de protección.
- Necesidades específicas de colectivos sociales en situación de vulnerabilidad.
- Clasificaciones de factores que predisponen conflictos y causas que los generan. Mapas y fichas del conflicto. Mapas mentales de conflicto.
- Metodología de la investigación social: trabajo de campo, encuesta e investigación documental.
- Métodos y técnicas de investigación cuantitativa (el cuestionario en mediación). Métodos y técnicas de investigación cualitativa (la entrevista en mediación).

3. Gestión de la información en la intervención social para la mediación

- Ciencia de la comunicación; axiomas de la comunicación humana; comunicación digital; comunicación analógica; mecanismos que distorsionan la comunicación y mecanismos facilitadores de la comunicación.
- Materiales de recogida de información: informes y fichas, vías de transmisión de la información, folletos y paneles informativos, entre otros.
- Tipología de fuentes de información: escrita (boletines estatales, autonómicos y provinciales, prensa), medios audiovisuales; mapas relacionales; contactos con asociaciones; Reglamentos municipales y reglamentos de participación ciudadana; Reglamentos internos, misión y función pública y social de las instituciones; entre otros.
- Análisis e interpretación de datos: aplicaciones informáticas específicas; criterios y estrategias de actuación; tipos y características de las fuentes de información para la mediación; vías de recepción de la información.
- Coordinación en equipos de intervención social: conceptos de trabajo en equipo, interdisciplinariedad, trabajo en red; tipos de equipos; características.
- Normativa aplicable referente a los derechos fundamentales y derechos humanos. Ley de protección de datos.

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:

- Proponerse objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior al alcanzado previamente.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con las personas demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo, haciendo el



- seguimiento en red con las distintas entidades.
- Demostrar una actitud integradora y constructiva con las diferencias personales y culturales.

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 “UC1039_3: Prevenir conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales”, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para prevenir conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer las estrategias divulgativas para ofertar el servicio de mediación comunitaria como una opción en la gestión alternativa de conflictos a los agentes de la comunidad y a la ciudadanía.
2. Identificar las características de mediadores naturales y los códigos culturales existentes en la comunidad.
3. Establecer estrategias de comunicación para dar a conocer a los miembros de la comunidad las claves sociales y culturales de los diferentes colectivos existentes en la comunidad.



4. Identificar las características de los espacios de encuentro para la realización de actividades que favorezcan la comunicación y la participación.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica sobre estudios sociodemográficos, sociológicos y socioeconómicos. Documentos de análisis poblacional. Registros de los espacios de encuentro existentes. Registros de las/los diferentes agentes de la comunidad. Registro de los principales conflictos existentes. Listado de tipología de factores que predisponen y causas que generen conflictos habituales.
- Se dispondrá de materiales de divulgación informativos del proceso de mediación, Material e instrumentos de comunicación para facilitar el diálogo y el entendimiento Internet. Análisis del ecosistema digital de la comunidad donde se expresan valores y actitudes.
- 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

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:



Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad en la oferta el servicio de mediación comunitaria como una opción en la gestión alternativa de conflictos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de los diferentes agentes sociales de la comunidad.- Elaboración de los materiales informativos sobre los servicios y programas de mediación comunitaria- Difusión el servicio de mediación a a todas y todos los agentes sociales, garantizando la comprensión del mismo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<i>Exactitud en la comprensión de las características de los mediadores naturales y de los códigos culturales de la comunidad.</i>	<ul style="list-style-type: none">- <i>Identificación los mediadores naturales como agentes que ayudan al intercambio de información y a la comunicación entre la ciudadanía, y entre agentes sociales.</i>- <i>Interpretación los códigos de las personas o grupos implicados en el proceso de mediación,</i>- <i>Elaboración de un documentos de las características sociodemográficas, sociológicas y socioeconómicas de las distintas comunidades culturales, para favorecer intercambio de conocimiento.</i> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Idoneidad en las actividades favorecedoras de comunicación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- <i>Planificación de actividades que favorezcan la comunicación.</i>- <i>Aplicación de metodologías participativas en el desarrollo las actividades.</i>- <i>Evaluación los talleres u otras acciones mediadoras de manera continuada con la participación de las personas.</i> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Idoneidad en la creación espacios de encuentro entre los individuos, grupos y entidades cuyas relaciones sean susceptibles de derivar en conflicto, adecuándolos para su gestión positiva.</i>	<ul style="list-style-type: none">- <i>Selección de los lugares de encuentro teniendo en cuenta las características de los espacios y de los participantes.</i>- <i>Difusión de la localización de los lugares de encuentro a todos los ciudadanos/ciudadanas potenciales, asegurando la recepción y comprensión.</i>- <i>Aplicación de técnicas de comunicación: grupos de discusión de debate, dinámica de grupos, entre otras.</i> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>



Escala A

5	<i>Para ofertar el servicio de mediación comunitaria como una opción en la gestión alternativa de conflictos identifica a los diferentes agentes sociales de la comunidad, elabora los materiales informativos sobre los servicios y programas de mediación comunitaria y difunde el servicio de mediación a todas y todos los agentes sociales , garantizando la comprensión del mismo.</i>
4	<i>Para ofertar el servicio de mediación comunitaria como una opción en la gestión alternativa de conflictos identifica a los diferentes agentes sociales de la comunidad, elabora los materiales informativos sobre los servicios y programas de mediación comunitaria y difunde el servicio de mediación a todas y todos los agentes sociales.</i>
3	<i>Para ofertar el servicio de mediación comunitaria como una opción en la gestión alternativa de conflictos identifica a los diferentes agentes sociales de la comunidad, elabora los materiales informativos sobre los servicios y programas de mediación comunitaria.</i>
2	<i>Para ofertar el servicio de mediación comunitaria como una opción en la gestión alternativa de conflictos identifica a algunos agentes sociales de la comunidad y elabora algunos materiales informativos sobre los servicios y programas de mediación comunitaria.</i>
1	<i>Para ofertar el servicio de mediación comunitaria como una opción en la gestión alternativa de conflictos no identifica a los agentes sociales de la comunidad, ni elabora materiales informativos sobre los servicios y programas de mediación comunitaria.</i>

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

Escala B

5	<i>Para comprender las características de los mediadores naturales y de los códigos culturales de la comunidad identifica a los mediadores naturales como agentes que ayudan al intercambio de información y a la comunicación entre la ciudadanía, y entre agentes sociales, interpreta los códigos de las personas o grupos implicados en el proceso de mediación, y elabora documentos de las características sociodemográficas, sociológicas y socioeconómicas de las distintas comunidades culturales, para favorecer intercambio de conocimiento.</i>
4	<i>Para comprender las características de los mediadores naturales y de los códigos culturales de la comunidad identifica a los mediadores naturales como agentes que ayudan al intercambio de información y a la comunicación entre la ciudadanía, y entre agentes sociales, interpreta los códigos de las personas o grupos implicados en el proceso de mediación, y elabora algunos documentos con las características sociodemográficas, sociológicas y socioeconómicas de las distintas comunidades culturales.</i>
3	<i>Para comprender las características de los mediadores naturales y de los códigos culturales de la comunidad identifica a los mediadores naturales como agentes que ayudan al intercambio de información y a la comunicación entre la ciudadanía y elabora algunos documentos con las características sociodemográficas, sociológicas y socioeconómicas de las distintas comunidades culturales.</i>
2	<i>Para comprender las características de los mediadores naturales y de los códigos culturales de la comunidad elabora algunos documentos con las características sociodemográficas, sociológicas y socioeconómicas de las distintas comunidades culturales.</i>
1	<i>No comprende las características de los mediadores naturales ni de los códigos culturales de la comunidad.</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.

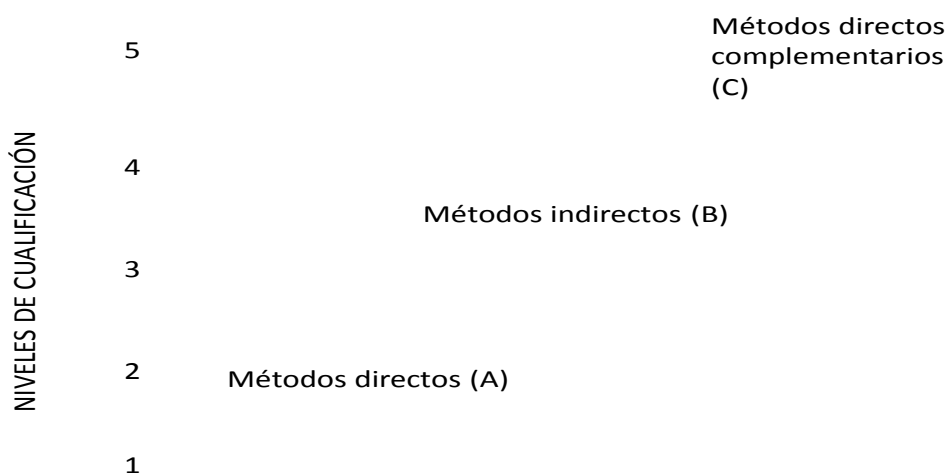


2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 prevención de conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.



- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/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.

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.

- g) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- El candidato o candidata debe demostrar creatividad en los talleres de encuentro y demostrar que ha escuchado los intereses y necesidades. El candidato o candidata tiene que demostrar que tiene incorporado la evaluación y registro de todas las actividades de encuentro.
 - El candidato o candidata tiene que demostrar el conocimiento de las normas que rigen los lugares de encuentro y la persona que tiene la responsabilidad del equipamiento.