GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

TRANSVERSAL

"ECP1023_3: DINAMIZAR LA CREACIÓN Y EL DESARROLLO DEL TEJIDO ASOCIATIVO"

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1023_3: DINAMIZAR LA CREACIÓN Y EL 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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) 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 DINAMIZAR LA CREACIÓN Y EL DESARROLLO DEL TEJIDO ASOCIATIVO, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Identificar las necesidades y potencialidades específicas de las personas, grupos, colectivos e instituciones, colaborando con la

comunidad, para la puesta en marcha y potenciación del tejido asociativo y colectivos ciudadanos.

1.1 Las necesidades y potencialidades de la comunidad con respecto al tejido asociativo y colectivos ciudadanos se detectan mediante los instrumentos de recogida y análisis de información.
1.2 El análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación se genera a partir del contacto cercano y sistemático y el conocimiento de personas y grupos.
1.3 La información respecto a necesidades y potencialidades se obtiene, partiendo de la observación y otras técnicas de análisis de la realidad y de la valoración de los/as agentes implicados/as como de las personas y colectivos interesados.
1.4 La información obtenida se contrasta con las personas interesadas para su validación y su devolución a toda la comunidad.

2. Recopilar información sobre recursos de apoyo al tejido social, 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 identifican, permitiendo la obtención de datos útiles y fiables.
2.2 La información se selecciona, teniendo en cuenta las necesidades específicas recogidas en los análisis previos.
2.3 La solicitud de documentación se lleva a cabo 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 miembros de la comunidad.
2.6 La información sobre los recursos de apoyo al tejido asociativo se compila en una guía de recursos y mapa de recursos actualizado 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 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 valoran, comunicando al grupo los errores detectados y sus posibles subsanaciones.
3.4 La información en materia de ayudas y prestaciones de las administraciones se transmite a las entidades y asociaciones con antelación suficiente.
3.5 El apoyo en la creación, gestión y mantenimiento de nuevas asociaciones se efectúa, contando con la participación de la ciudadanía.
3.6 La gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos se efectúa, aportando el soporte técnico dentro de su ámbito de competencias.

4. Orientar 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 autónomo y colectivo.
4.3 El traspaso de la información y la formación a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad se hace, siguiendo los protocolos y canales establecidos en cada entidad elaborados para tal propósito.

5. Acompañar a las entidades, colectivos 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 y formación sobre el modo de aplicación de métodos de evaluación se facilita a la entidad para su posterior implementación.
5.3 El diseño de la evaluación de las actividades se lleva a cabo siguiendo los criterios establecidos a fin de poder verificar el nivel de cumplimiento del proyecto y realizar una reprogramación.
5.4 Los sistemas y métodos de evaluación se ponen en marcha, según los procedimientos establecidos por la entidad (cuestionarios, entrevistas, entre otros), contando con la implicación de las partes participantes del proyecto.

5.5 Las propuestas de mejora se reflejan, implementándolas en posteriores actuaciones por parte de la propia entidad.
5.6 Las conclusiones de evaluación se difunden entre los miembros de la asociación asegurando su recepción.

6. Favorecer el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos, posibilitando 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 encuentros previos para la realización de intervenciones conjuntas y coordinadas.
6.2 Los espacios de coordinación se dinamizan, posibilitando el encuentro y el conocimiento directo entre las entidades.
6.3 Las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad se potencian para obtener una mayor eficiencia de los proyectos, una mayor implicación del vecindario, evitando duplicidades.
6.4 Las actividades conjuntas se desarrollan, garantizando la transversalidad, la coherencia y la perspectiva inclusiva de la intervención.
6.5 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 los elementos de la competencia del ECP**1023_3: Dinamizar la creación y el 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.
- Identificación de recursos para el tejido asociativo.
- Caracterización de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), fundaciones y asociaciones de carácter social.
- Análisis de redes comunitarias y métodos de coordinación.
- 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.
- Elaboración de mapas y guías de recursos sociales.

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.
- Identificación del papel de la Administración pública en el apoyo al tejido asociativo. Identificación de recursos de apoyo y financiación.
- Reconocimiento de los procedimientos de la organización administrativa.
- Definición de 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.
- Organización y gestión de profesionales y/o voluntarios/as 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. El proceso grupal

- Psicología de los grupos y las organizaciones.
- Diferenciación entre individuo y grupo.
- Tipología de los grupos.
- Fases del proceso grupal.
- Clasificación de los roles que se desempeñan en un grupo.
- Aplicación de habilidades sociales en la dinámica grupal:
- Liderazgo.
- Cohesión grupal.
- Cooperación.
- Identificación del rol del dinamizador.
- Valoración del papel del dinamizador en los grupos.

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

- Estructura y procesos grupales.
- Dinámica de grupos.
- Metodologías y técnicas participativas.
- Técnicas grupales de toma de decisiones.
- Técnicas grupales de organización y reparto de tareas.
- Técnicas grupales de resolución y mediación en conflictos.

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 demostrando resistencia al estrés y frustración, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo o género.

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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

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 del "ECP1023_3: Dinamizar la creación y el desarrollo del tejido asociativo", 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 Dinamizar la creación y el desarrollo del tejido asociativo, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Potenciar el tejido asociativo y colectivo ciudadano.

2. Recopilar información sobre recursos de apoyo al tejido social.

3. Asesorar, orientar y acompañar a asociaciones y entidades.

4. Favorecer el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.

- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.

- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	***Indicadores de desempeño competente***
Eficacia para potenciar el tejido asociativo y colectivo ciudadano.	- Detección de las necesidades y potencialidades de la comunidad con respecto al tejido asociativo y colectivos ciudadanos . - Generación del análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación. - Obtención de la información respecto a necesidades y potencialidades. - Contraste de la información obtenida. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*

Rigor para recopilar información sobre recursos de apoyo al tejido social.	- Identificación de las fuentes de información. - Selección de la información. - Realización de la solicitud de documentación. - Comunicación de los cauces y fuentes de información. - Archivo de la documentación. - Codificación de la información sobre los recursos de apoyo al tejido asociativo. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
Eficiencia para asesorar, orientar y acompañar a asociaciones y entidades.	- Transmisión a las entidades y asociaciones, el marco legal y los procedimientos administrativos. - Continuidad de la información sobre los procesos. - Valoración de las intervenciones realizadas por las entidades y asociaciones. - Transmisión de la información en materia de ayudas y prestaciones de las administraciones. - Realización del apoyo en la creación, gestión y mantenimiento de nuevas asociaciones. - Realización de la gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos. - Preparación de las sesiones de trabajo en las entidades y asociaciones. - Ajuste de verificación del desarrollo de las actividades de animación e integración grupal. - Traspaso de información y formación a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.*
Rigor para favorecer el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos.	- Facilitación de la transmisión de información sobre las características, programas y actividades de otras entidades y asociaciones de la comunidad. - Dinamización de los espacios de coordinación. - Potenciación y desarrollo de las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad. - Resolución de las contingencias en los procesos de coordinación. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.*

Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.	
El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental	

Escala A

4	*Para potenciar el tejido asociativo y colectivo ciudadano, detecta las necesidades de la comunidad con respecto al tejido asociativo y colectivos ciudadanos. Genera el análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación. Obtiene la información respecto a necesidades y potencialidades. Contrasta la información obtenida.*
3	***Para potenciar el tejido asociativo y colectivo ciudadano, detecta las necesidades de la comunidad con respecto al tejido asociativo y colectivos ciudadanos. Genera el análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación. Obtiene la información respecto a necesidades y potencialidades. Contrasta la información obtenida. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para potenciar el tejido asociativo y colectivo ciudadano, detecta las necesidades de la comunidad con respecto al tejido asociativo y colectivos ciudadanos. Genera el análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación. Obtiene la información respecto a necesidades y potencialidades. Contrasta la información obtenida. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No potencia el tejido asociativo ni colectivo ciudadano.*

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

Escala B

4	*Para recopilar información sobre recursos de apoyo al tejido social, identifica las fuentes de información. Selecciona la información. Realiza la solicitud de documentación. Comunica los cauces y fuentes de información. Archiva la documentación. Codifica la información sobre los recursos de apoyo al tejido asociativo.*
3	***Para recopilar información sobre recursos de apoyo al tejido social, identifica las fuentes de información. Selecciona la información. Realiza la solicitud de documentación. Comunica los cauces y fuentes de información. Archiva la documentación. Codifica la información sobre los recursos de apoyo al tejido asociativo. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***

2	*Para recopilar información sobre recursos de apoyo al tejido social, identifica las fuentes de información. Selecciona la información. Realiza la solicitud de documentación. Comunica los cauces y fuentes de información. Archiva la documentación. Codifica la información sobre los recursos de apoyo al tejido asociativo. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No recopila información sobre recursos de apoyo al tejido social.*

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

Escala C

4	*Para asesorar, orientar y acompañar a asociaciones y entidades, les transmite el marco legal y los procedimientos administrativos. Continua con la información sobre los procesos. Valora las intervenciones realizadas por las entidades y asociaciones. Transmite la información en materia de ayudas y prestaciones de las administraciones. Realiza el apoyo en la creación, gestión y mantenimiento de nuevas asociaciones. Realiza la gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos. Prepara las sesiones de trabajo en las entidades y asociaciones. Ajusta la verificación del desarrollo de las actividades de animación e integración grupal. Traspasa la información y formación a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad.*
3	***Para asesorar, orientar y acompañar a asociaciones y entidades, les transmite el marco legal y los procedimientos administrativos. Continua con la información sobre los procesos. Valora las intervenciones realizadas por las entidades y asociaciones. Transmite la información en materia de ayudas y prestaciones de las administraciones. Realiza el apoyo en la creación, gestión y mantenimiento de nuevas asociaciones. Realiza la gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos. Prepara las sesiones de trabajo en las entidades y asociaciones. Ajusta la verificación del desarrollo de las actividades de animación e integración grupal. Traspasa la información y formación a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para asesorar, orientar y acompañar a asociaciones y entidades, les transmite el marco legal y los procedimientos administrativos. Continua con la información sobre los procesos. Valora las intervenciones realizadas por las entidades y asociaciones. Transmite la información en materia de ayudas y prestaciones de las administraciones. Realiza el apoyo en la creación, gestión y mantenimiento de nuevas asociaciones. Realiza la gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos. Prepara las sesiones de trabajo en las entidades y asociaciones. Ajusta la verificación del desarrollo de las actividades de animación e integración grupal. Traspasa la información y formación a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No asesora, ni orienta ni acompaña a asociaciones y entidades.*

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

Escala D

4	*Para favorecer el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos, facilita la transmisión de información sobre las características, programas y actividades de otras entidades y asociaciones de la comunidad. Dinamiza los espacios de coordinación. Potencia y desarrolla las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad. Soluciona las contingencias en los procesos de coordinación.*
3	***Para favorecer el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos, facilita la transmisión de información sobre las características, programas y actividades de otras entidades y asociaciones de la comunidad. Dinamiza los espacios de coordinación. Potencia y desarrolla las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad. Soluciona las contingencias en los procesos de coordinación. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para favorecer el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos, facilita la transmisión de información sobre las características, programas y actividades de otras entidades y asociaciones de la comunidad. Dinamiza los espacios de coordinación. Potencia y desarrolla las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad. Soluciona las contingencias en los procesos de coordinación. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No favorece el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos.*

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

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁ• NDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES 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 del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

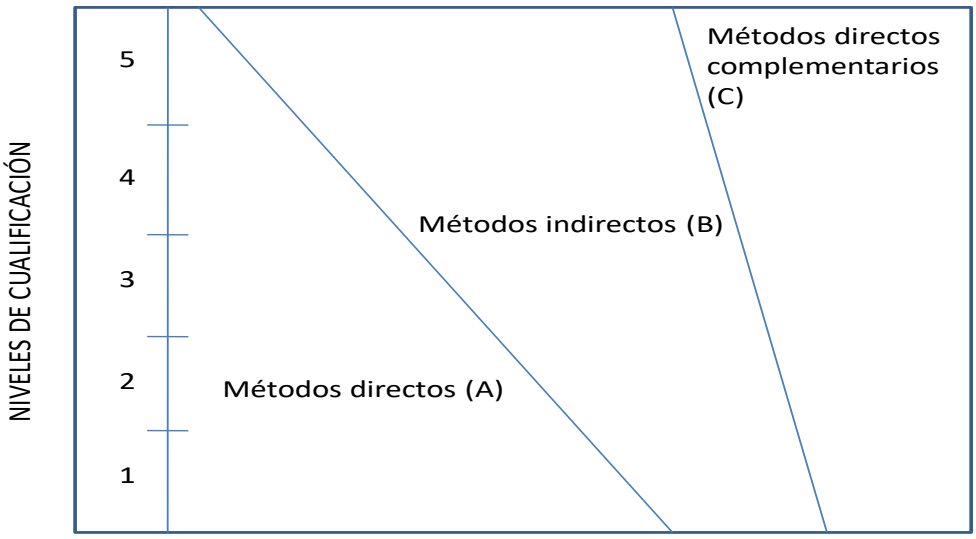
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la

experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

a) **Métodos indirectos**: Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.

b) **Métodos directos**: Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:

- Observación en el puesto de trabajo (A).
- Observación de una situación de trabajo simulada (A).
- Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
- Pruebas de habilidades (C).
- Ejecución de un proyecto (C).
- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado ("holístico"), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación del ECP. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de DINAMIZAR LA CREACIÓN Y EL DESARROLLO DEL 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 el ECP, 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 los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.

d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.

e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.

f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.