



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSAL

**“ECP1026_3: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS
PROYECTOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL”**



Financiado por
la Unión Europea

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 ECP1026_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 (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 INCORPORAR 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 los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Identificar la información sobre las diferencias, los aspectos que obstaculizan y los que facilitan la participación de mujeres y

hombres en relación a la intervención a desarrollar, 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 analiza, 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.
- 1.5 La información obtenida se analiza, permitiendo la formulación y diferenciación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos que permitan la igualdad de oportunidades.

2. Aportar al proyecto elaborado todos aquellos elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres para incorporarlos en la intervención comunitaria.

- 2.1 Los objetivos del proyecto diseñado se formulan, teniendo en cuenta 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.
- 2.2 Las actividades de intervención se organizan, contando con la participación mixta de hombres y mujeres.
- 2.3 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.
- 2.4 Los espacios se distribuyen, promoviendo un uso equitativo de los mismos por parte de mujeres y hombres.
- 2.5 Los recursos materiales y técnicos se prevén de acuerdo con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres planteados.
- 2.6 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.

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

- 3.1 El lenguaje empleado en las actuaciones del proyecto se utiliza de manera no sexista y visibilizando a las mujeres.
- 3.2 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.
- 3.3 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.

4. Visibilizar positivamente la presencia de las mujeres a través de los soportes de información y difusión del proyecto comunitario (publicidad, sensibilización, transferencia, documentación, entre otros) para avanzar así hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- 4.1 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.
- 4.2 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.
- 4.3 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.
- 4.4 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.
- 4.5 Las acciones de comunicación y difusión del proyecto se implementan, teniendo en cuenta las características de mujeres y hombres a quienes van destinadas.
- 4.6 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.

5. 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.

- 5.1 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.
- 5.2 La prospección de actuaciones formativas en igualdad de oportunidades y "mainstreaming" de género se lleva a cabo en función de las necesidades detectadas en la formación de los/las profesionales del ámbito de intervención, voluntariado y personas usuarias.
- 5.3 La información de las actuaciones formativas vigentes a las personas implicadas en la programación e intervención se facilita, potenciando su participación.
- 5.4 Las personas expertas en igualdad de oportunidades y "mainstreaming" de género se identifican dentro del ámbito de sus competencias y coordinándose con la persona, agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del ámbito de intervención.
- 5.5 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, facilitando la formación, asesoramiento y orientación especializada.
- 5.6 El asesoramiento en materia de género se articula como un recurso permanente.

6. Coordinar la intervención con las y los profesionales tanto del centro de trabajo como de otros recursos o servicios para garantizar la transversalidad, la coherencia y la perspectiva integral en las intervenciones dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 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 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 efectúa 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 los elementos de la competencia del ECP1026_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 feminista.
- Análisis del papel de la mujer en la historia.
- Manejo de la normativa en materia de igualdad. Legislación a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico.
- Identificación de 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.
- Sensibilización frente a la discriminación y desigualdad en función de sexo o género.
- Caracterización de las políticas de igualdad de oportunidades de género y el empoderamiento de la mujer.
- Valoración de los logros en materia de igualdad.

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 las figuras profesionales especializadas en igualdad efectiva entre 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.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa.
- Respetar los procedimientos y normas internas de 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 "ECP1026_3: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social", 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 incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social, 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. Aportar elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Visibilizar la presencia de las mujeres a través de los soportes de información.
3. Coordinar la intervención con las y los profesionales.
4. Realizar seguimiento de los logros obtenidos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

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
<i>Rigor para aportar elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Manifestación de los objetivos del proyecto diseñado.- Organización de las actividades de intervención.- Uso del lenguaje que describe y presenta el proyecto y sus contenidos.- Distribución de los espacios.- Prevención de los recursos materiales y técnicos.- Prevención de la distribución de tiempos y recursos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia para visibilizar la presencia de las mujeres a través de los soportes de información.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Selección de los soportes de difusión.- Uso de los materiales y acciones de información y difusión dentro del proyecto.- Identificación de los estereotipos relativos al género.- Transmisión de la información recabada sobre las desigualdades identificadas.- Implementación de las acciones de comunicación y difusión del proyecto.- Proyección de la imagen en el ámbito de trabajo, <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Rigor para coordinar la intervención con las y los profesionales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de los canales de comunicación y coordinación interprofesional.- Establecimiento de las líneas y objetivos comunes de intervención entre los/las profesionales.- Intercambio de las características.- Valoración de las condiciones de la coordinación profesional. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Eficiencia para realizar seguimiento de los logros obtenidos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Realización del seguimiento de las actuaciones.- Adaptación de los horarios de las actividades.- Realización del seguimiento de las actuaciones.

	<p>- Elaboración del documento de seguimiento de actuaciones.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	
<p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i></p>	

Escala A

4	<p><i>Para aportar elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres, manifiesta los objetivos del proyecto diseñado. Organiza las actividades de intervención. Usa el lenguaje que describe y presenta el proyecto y sus contenidos. Distribuye los espacios. Previene los recursos materiales y técnicos. Previene la distribución de tiempos y recursos.</i></p>
3	<p><i>Para aportar elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres, manifiesta los objetivos del proyecto diseñado. Organiza las actividades de intervención. Usa el lenguaje que describe y presenta el proyecto y sus contenidos. Distribuye los espacios. Previene los recursos materiales y técnicos. Previene la distribución de tiempos y recursos. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para aportar elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres, manifiesta los objetivos del proyecto diseñado. Organiza las actividades de intervención. Usa el lenguaje que describe y presenta el proyecto y sus contenidos. Distribuye los espacios. Previene los recursos materiales y técnicos. Previene la distribución de tiempos y recursos. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No aporta elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.</i></p>

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

Escala B

4	<p><i>Para visibilizar la presencia de las mujeres a través de los soportes de información, selecciona los soportes de difusión. Usa los materiales y acciones de información y difusión dentro del proyecto. Identifica los estereotipos relativos al género. Transmite la información recabada sobre las</i></p>
---	--

	<i>desigualdades identificadas. Implementa las acciones de comunicación y difusión del proyecto. Proyecta la imagen del ámbito de trabajo.</i>
3	<i>Para visibilizar la presencia de las mujeres a través de los soportes de información, selecciona los soportes de difusión. Usa los materiales y acciones de información y difusión dentro del proyecto. Identifica los estereotipos relativos al género. Transmite la información recabada sobre las desigualdades identificadas. Implementa las acciones de comunicación y difusión del proyecto. Proyecta la imagen del ámbito de trabajo. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para visibilizar la presencia de las mujeres a través de los soportes de información, selecciona los soportes de difusión. Usa los materiales y acciones de información y difusión dentro del proyecto. Identifica los estereotipos relativos al género. Transmite la información recabada sobre las desigualdades identificadas. Implementa las acciones de comunicación y difusión del proyecto. Proyecta la imagen del ámbito de trabajo. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No visibiliza la presencia de las mujeres a través de los soportes de información.</i>

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

Escala C

4	<i>Para coordinar la intervención con las y los profesionales, establece los canales de comunicación y coordinación interprofesional. Establece las líneas y objetivos comunes de intervención entre los/las profesionales. Intercambia las características. Valora las condiciones de la coordinación profesional,</i>
3	<i>Para coordinar la intervención con las y los profesionales, establece los canales de comunicación y coordinación interprofesional. Establece las líneas y objetivos comunes de intervención entre los/las profesionales. Intercambia las características. Valora las condiciones de la coordinación profesional, La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para coordinar la intervención con las y los profesionales, establece los canales de comunicación y coordinación interprofesional. Establece las líneas y objetivos comunes de intervención entre los/las profesionales. Intercambia las características. Valora las condiciones de la coordinación profesional, La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No coordina la intervención con las y los profesionales.</i>

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

Escala D

4	<i>Para realizar seguimiento de los logros obtenidos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, realiza el seguimiento de las actuaciones. Adapta los horarios de las actividades. Realiza el seguimiento de las actuaciones. Elabora el documento de seguimiento de actuaciones.</i>
3	<i>Para realizar seguimiento de los logros obtenidos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, realiza el seguimiento de las actuaciones. Adapta los horarios de las actividades. Realiza el seguimiento de las actuaciones. Elabora el documento de seguimiento de actuaciones. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para realizar seguimiento de los logros obtenidos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, realiza el seguimiento de las actuaciones. Adapta los horarios de las actividades. Realiza el seguimiento de las actuaciones. Elabora el documento de seguimiento de actuaciones. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No realiza seguimiento de los logros obtenidos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.</i>

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

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR 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.

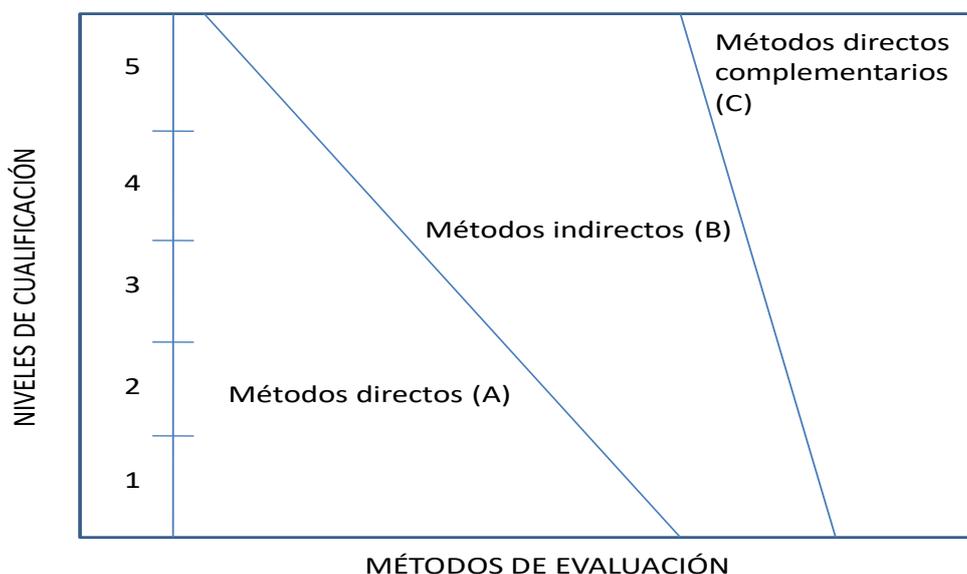
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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



Financiado por
la Unión Europea

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 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 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.

