



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1454_3: Favorecer la participación de las mujeres y la creación de redes estables que, desde la perspectiva de género, impulsen el cambio de actitudes en la sociedad y el "empoderamiento" de las mujeres”

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 ECP1454_3: Favorecer la participación de las mujeres y la creación de redes estables que, desde la perspectiva de género, impulsen el cambio de actitudes en la sociedad y el "empoderamiento" de las mujeres.

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".

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, en colaboración con el equipo de intervención, el nivel de participación de la población destinataria en los

diferentes ámbitos (económico, político, social, asociativo y ocio, entre otros), desagregando los datos por sexo, para facilitar la detección de la brecha de género.

- 1.1 La búsqueda de datos de participación se realiza siguiendo el protocolo de investigación elaborado por el equipo de intervención, para garantizar la utilidad de la información.
- 1.2 Las fuentes de información se seleccionan en función de los ámbitos de vida de las personas, objeto de análisis, para sistematizar la búsqueda de información desde sus inicios, en colaboración con el equipo de intervención.
- 1.3 Los materiales para la recogida de datos se diseñan teniendo en cuenta las características de las fuentes de investigación, para optimizar el proceso de recogida y su posterior análisis, en colaboración con el equipo de intervención.

2. Promover procesos de creación y consolidación de estructuras de colaboración -asociaciones, redes, grupos de apoyo y otros modelos organizativos- que permitan la participación de las mujeres en el ámbito público para favorecer su "empoderamiento" y la creación de contactos con los y las agentes del entorno de intervención.

- 2.1 La puesta en marcha y seguimiento de proyectos cuyo fin persiga la implantación de acciones positivas mediante "mainstreaming" de género se realiza para promover la participación de las mujeres.
- 2.2 Las estructuras organizativas se crean a partir de la identificación de las necesidades reales de los colectivos implicados para lograr que se conviertan en órganos útiles y representativos.
- 2.3 La consolidación de estructuras de colaboración se logra a través de la búsqueda constante de nuevas metas e intereses personales y grupales para permitir la evolución hacia la igualdad efectiva.
- 2.4 La relación con las y los agentes del entorno de intervención se establece mediante contactos directos y/o mediante el uso de las TICs, de forma sistemática y/o a petición de estas y estos en el proyecto de igualdad efectiva.
- 2.5 Las vías de comunicación creadas con las y los agentes del entorno de intervención se utilizan fomentando la continuidad de la relación de manera bidireccional y/o multidireccional.
- 2.6 La creación de espacios de encuentro se realiza y propicia partiendo de los intereses de las y los agentes del entorno de intervención implicados en el proyecto de igualdad efectiva y de los recursos disponibles, fomentando metodologías participativas.

3. Actuar en procesos grupales que se den en las organizaciones existentes en el entorno de intervención incorporando la perspectiva de género, conforme al protocolo de actuación, para

garantizar el ajuste a las características de las personas participantes en el grupo.

- 3.1 Las características individuales y de grupo, se toman en cuenta para poner en marcha técnicas y estrategias acordes al grupo.
- 3.2 Los conflictos grupales se identifican y gestionan teniendo en cuenta la perspectiva de género para hacer posible el cambio de modelo grupal y afrontamiento de dificultades.
- 3.3 La actuación en procesos grupales se realiza incorporando la perspectiva de género conforme al protocolo de actuación, previamente elaborado en colaboración con el equipo de intervención, para garantizar la utilidad de la acción y su diferencia respecto a otras vías de resolución.

4. Acompañar y asesorar a mujeres para facilitar su participación en las estructuras existentes, localizándolas en el entorno de intervención, y considerando la concordancia con sus demandas.

- 4.1 Las demandas concretas de las usuarias se identifican aplicando técnicas de recogida de información, previamente definidas y acordadas en el equipo de intervención, para favorecer la atención individualizada.
- 4.2 El acompañamiento y/o asesoramiento se realiza siguiendo el protocolo de actuación, elaborado previamente en el equipo de intervención, para garantizar la utilidad de la acción.
- 4.3 Las estructuras existentes en el entorno de intervención se localizan realizando una recogida de datos previa que permita disponer de información para dar respuesta a cada caso.
- 4.4 La información sobre las estructuras existentes se actualiza de manera continua y permanente, para garantizar su utilidad y veracidad para la intervención.
- 4.5 La selección de acompañamiento y/o asesoramiento, se realiza atendiendo a las necesidades detectadas y a las planteadas por la usuaria, a fin de conseguir un resultado óptimo.

5. Promover, en el marco del proyecto de intervención, la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones de instituciones, organizaciones y entidades, públicas y privadas, de su entorno, favoreciendo la creación de redes, para potenciar los procesos de "empoderamiento".

- 5.1 La red de instituciones, organizaciones y entidades se analiza teniendo en cuenta sus características y el entorno físico para identificar la situación de participación de las mujeres en el ámbito de toma de decisiones e identificar situaciones de desigualdad.

- 5.2 Las redes de agentes del entorno de intervención se establecen a partir de los proyectos que se hacen de manera conjunta entre dos o más agentes.
- 5.3 Las características de las redes del entorno de intervención se identifican conjuntamente con las y los agentes facilitando el diseño de proyectos conjuntos que incorporen los objetivos y/o la perspectiva de género de manera habitual.
- 5.4 Las actuaciones se implementan para favorecer la participación de las mujeres en la vida pública siguiendo estrategias basadas en el "mainstreaming" de género.
- 5.5 Las sinergias y las acciones de cambio se generan y aplican para favorecer la transformación de actitudes sociales promoviendo la corresponsabilidad en la toma de decisiones.
- 5.6 La información y conocimiento tanto de las redes formales como de las informales se sistematizan e incorporan a una base de datos de los/de las agentes de la intervención, de acuerdo con la normativa de protección de datos personales y, en su caso, mediante el uso de las TICs.
- 5.7 El intercambio de buenas prácticas con instituciones, organizaciones y entidades, públicas y privadas, que impulsen la participación de las mujeres se promueve para facilitar el desarrollo de acciones conducentes a la "ruptura del techo de cristal".

6. Acompañar y asesorar a mujeres, siguiendo los planes y estrategias de actuación previstos en el equipo de intervención, acerca de posicionamientos personales que permitan la toma de decisiones para impulsar procesos individuales de "empoderamiento", y a aquellas personas que lo demanden para potenciar el cambio social y de roles en la sociedad.

- 6.1 Las acciones individuales y grupales de acompañamiento y asesoramiento se ponen en marcha siguiendo los planes y estrategias de actuación previstos en el equipo de intervención, y garantizando la escucha activa, para favorecer el "empoderamiento".
- 6.2 Las acciones de sensibilización se realizan para potenciar el cambio social y de roles a todos los niveles de la sociedad favoreciendo y coadyudando su entendimiento por todos los sectores sociales.
- 6.3 La labor de acompañamiento y asesoramiento se realiza adecuando la respuesta a las necesidades manifestadas por las personas usuarias para garantizar así la utilidad de cada acción.

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 ECP1454_3: **Favorecer la participación de las**

mujeres y la creación de redes estables que, desde la perspectiva de género, impulsen el cambio de actitudes en la sociedad y el "empoderamiento" de las mujeres. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Participación social y género

- Participación, democracia, feminismos y género.
- El papel de las mujeres en la historia reciente.
- Procesos de socialización diferenciada y el impacto de género.
- Ámbitos de participación: económico, político, laboral, asociativo, ocio y calidad de vida, entre otros. Participación social: interpretación y análisis de datos.
- Tipos de participación y consecuencias sociales.
- Documentos: protocolos, estatutos, memorias, entre otros. Normativa básica políticas de igualdad. Estrategias para favorecer la participación.
- Marco estratégico: medidas de acción positiva, "mainstreaming" de género y planes para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Discriminación y desigualdad por razones sexo-género. Las políticas de igualdad efectiva y el empoderamiento de las mujeres.
- Indicadores para el diagnóstico.
- Análisis de la oferta de empleo en el entorno de intervención. Criterios para la evaluación en un entorno de empleo.
- Formación en obtención y análisis de datos.
- Detección de demandas, ofertas, servicios y potenciales yacimientos de empleo.
- Recogida de información de los elementos y obstáculos que condicionan la permanencia e igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el empleo.
- Recogida y análisis de datos de participación: protocolos de investigación, fuentes de información, materiales.
- Estructuras de colaboración: tipos. Creación y consolidación. Acompañamiento y asesoramiento para la participación.

2. Dinámica grupal y género

- La identidad compartida. Aportaciones de los grupos al desarrollo individual. Fases de desarrollo de los grupos.
- Técnicas de diagnóstico de situaciones: observación participante, entrevistas, entre otras.
- El liderazgo: definición, características y tipología. La identificación de metas.
- La gestión de conflictos desde la perspectiva de género. Técnicas de dinámica de grupos y de trabajo en equipo.

3. Creencias, actitudes y comportamientos e igualdad entre mujeres y hombres

- Teoría e historia de la construcción de género.
- La construcción social del género: Roles, estereotipos y valores en materia de igualdad efectiva.
- Comportamiento social y reproducción de modelos sexistas: corrientes explicativas. Los códigos de comunicación no verbal.

- El análisis del propio modelo.
- Vías de transmisión de los roles de género. El cambio actitudinal. Procesos sociales de cambio.

4. La toma de decisiones y el "empoderamiento"

- La toma de decisiones y el género.
- Obstáculos invisibles para la igualdad: "techo de cristal", "el suelo pegajoso", "el ghetto de terciopelo", entre otros.
- Diferentes estrategias para favorecer la toma de decisiones individual y grupal. Los procesos de "empoderamiento" de las mujeres: estrategia y meta.
- El acompañamiento y el asesoramiento en los procesos de toma de decisiones.
- Servicios, estructuras y organizaciones que favorecen el "empoderamiento" de las mujeres.

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:

- Iniciativa.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Autocontrol.
- Sensibilidad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico - profesionales.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la empresa.

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 "ECP1454_3: Favorecer la participación de las mujeres y la creación de redes estables que, desde la perspectiva de género, impulsen el cambio de actitudes en la sociedad y el "empoderamiento" de las mujeres", 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 favorecer la participación de las mujeres y la creación de redes estables que, desde la perspectiva de género, impulsen el cambio de actitudes en la sociedad y el empoderamiento de las mujeres. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Valorar el nivel de participación de un supuesto grupo.
2. Proponer estructuras de colaboración, incorporando la perspectiva de género.
3. Elaborar un listado de actuaciones, orientadas a facilitar la participación de las mujeres.

Condiciones adicionales:

- Se facilitará, toda la información requerida para el desarrollo de la SPE: datos estadísticos de utilidad, desagregados por sexo, sobre la población destinataria en el entorno de intervención concreto del supuesto.
- Información sobre recursos públicos y privados de utilidad para la resolución del supuesto propuesto. Protocolos de presentación e información de la figura y funciones del promotor o de la promotora de igualdad entre mujeres y

hombres. Catálogo de buenas prácticas testadas. Protocolo de información y presentación de los espacios de encuentro.

- Cuestionarios de búsqueda de información. Guiones de entrevistas dirigidas. Base de datos sobre organismos de igualdad, servicios existentes para las mujeres, servicios de conciliación y de cuidados a terceros y redes sociales. Planes de intervención en materia de igualdad efectiva de organizaciones públicas y privadas.
- Documentos informativos. Guías de recursos. Información, a nivel de todas las administraciones, sobre asociaciones y entidades de mujeres. Información sobre entidades de igualdad y redes sociales de mujeres. Medios de comunicación social de diferente alcance: radios, periódicos, televisión, folletos, paneles e Internet. Bibliografía específica. Legislación vigente en materia de igualdad efectiva.
- Se facilitará, si se considera conveniente, una estrategia, previamente elaborada, para la integración del mainstreaming de género en el entorno de intervención, aquejada igualmente de "ausencias y errores" a detectar por la persona candidata.
- Se facilitará una supuesta demanda, relacionada con estereotipos sexistas y discriminatorios.
- 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>Fiabilidad en la valoración del nivel de participación de un grupo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Selección de protocolo de recogida de información.- Elección de las fuentes de información, adecuadas.- Diseño de materiales para recogida de datos.- Interpretación de los datos recogidos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Idoneidad de la propuesta de estructuras de colaboración incorporando la perspectiva de género.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Seguimiento de proyectos.- Identificación de necesidades de los colectivos.- Detección de redes de agentes del entorno de intervención.- Adecuación al contexto del grupo.- Propuesta de resolución de conflictos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Exhaustividad en la elaboración de un listado de actuaciones orientadas a facilitar la participación de las mujeres.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las demandas de las usuarias.- Recopilación de la información sobre estructuras existentes.- Propuesta de actuaciones para favorecer la participación de las mujeres.- Identificación de acciones de sensibilización. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<p><i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</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 la valoración del nivel de participación de un grupo, selecciona el protocolo de recogida de información identificando técnicas e instrumentos. Elige las fuentes de información adecuadas para sistematizar la búsqueda de datos. Diseña materiales para recogida de datos optimizando el proceso de recogida de información. Interpreta los datos recogidos, desagregados por sexos, detectando la brecha de género.</i></p>
3	<p><i>Para la valoración del nivel de participación de un grupo, selecciona el protocolo de recogida de información identificando técnicas e instrumentos. Elige las fuentes de información adecuadas para sistematizar la búsqueda de datos. Diseña materiales para recogida de datos optimizando el proceso de recogida de información. Interpreta los datos recogidos, desagregados por sexos, detectando la brecha de género, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la valoración del nivel de participación de un grupo, selecciona el protocolo de recogida de información identificando técnicas e instrumentos. Elige las fuentes de información adecuadas para sistematizar la búsqueda de datos. Diseña materiales para recogida de datos optimizando el proceso de recogida de información. Interpreta los datos recogidos, desagregados por sexos, detectando la brecha de género, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No valora el nivel de participación de un grupo.</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 la propuesta de estructuras de colaboración incorporando la perspectiva de género. Efectúa el seguimiento de proyectos, promoviendo la participación de las mujeres. Identifica las necesidades de los colectivos para garantizar su seguimiento. Detecta las redes de agentes del entorno de intervención, mediante contacto directo o telemático. Se adecua al contexto del grupo, permitiendo ajustarse a sus características. Propone la resolución de conflictos, favoreciendo la toma de decisiones.</i></p>
3	<p><i>Para la propuesta de estructuras de colaboración incorporando la perspectiva de género. Efectúa el seguimiento de proyectos, promoviendo la participación de las mujeres. Identifica las necesidades de los colectivos para garantizar su seguimiento. Detecta las redes de agentes del entorno de intervención, mediante contacto directo o telemático. Se adecua al contexto del grupo, permitiendo ajustarse a sus características. Propone la resolución de conflictos, favoreciendo la toma de decisiones, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	

	<i>Para la propuesta de estructuras de colaboración incorporando la perspectiva de género. Efectúa el seguimiento de proyectos, promoviendo la participación de las mujeres. Identifica las necesidades de los colectivos para garantizar su seguimiento. Detecta las redes de agentes del entorno de intervención, mediante contacto directo o telemático. Se adecua al contexto del grupo, permitiendo ajustarse a sus características. Propone la resolución de conflictos, favoreciendo la toma de decisiones, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No hace propuestas de estructuras de colaboración incorporando la perspectiva de género.</i>

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

Escala C

4	<i>Para la elaboración de un listado de actuaciones orientadas a facilitar la participación de las mujeres. Identifica las demandas de las usuarias, mediante técnicas de recogida de información. Recopila la información sobre estructuras existentes, mediante recogida de datos. Propone actuaciones para favorecer la participación de las mujeres, señalando estrategias basadas en el "mainstreaming" de género. Identifica acciones de sensibilización, potenciando el cambio social y de roles.</i>
3	<i>Para la elaboración de un listado de actuaciones orientadas a facilitar la participación de las mujeres. Identifica las demandas de las usuarias, mediante técnicas de recogida de información. Recopila la información sobre estructuras existentes, mediante recogida de datos. Propone actuaciones para favorecer la participación de las mujeres, señalando estrategias basadas en el "mainstreaming" de género. Identifica acciones de sensibilización, potenciando el cambio social y de roles, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la elaboración de un listado de actuaciones orientadas a facilitar la participación de las mujeres. Identifica las demandas de las usuarias, mediante técnicas de recogida de información. Recopila la información sobre estructuras existentes, mediante recogida de datos. Propone actuaciones para favorecer la participación de las mujeres, señalando estrategias basadas en el "mainstreaming" de género. Identifica acciones de sensibilización, potenciando el cambio social y de roles, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No elabora un listado de actuaciones orientadas a facilitar la participación de las mujeres.</i>

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

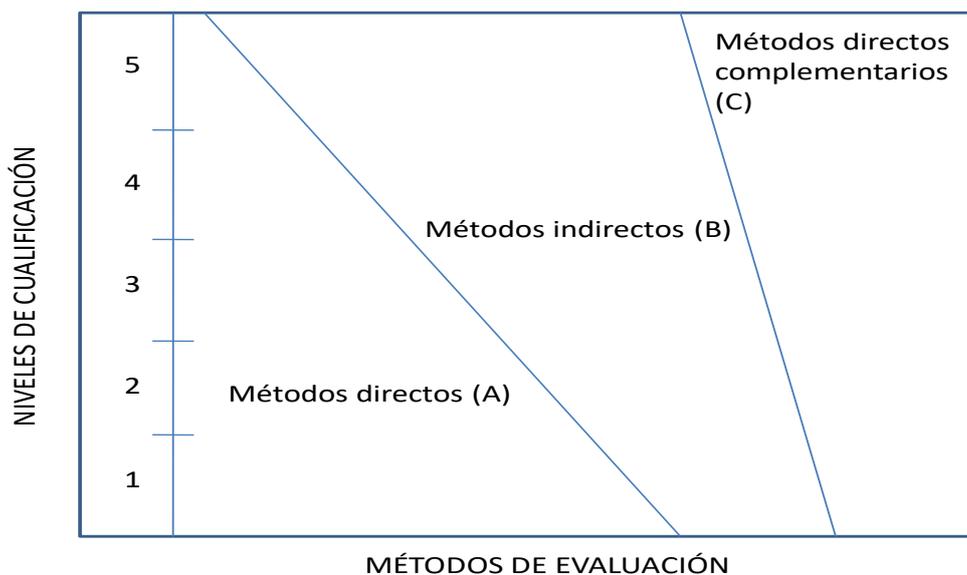
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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:

- 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.

- 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.

Las personas candidatas deberán demostrar su capacidad para obtener información, organizarla y transmitir el conocimiento, dinamizando personas y empleando recursos.

Se recomienda valorar las destrezas comunicativas del candidato o la candidata tales como la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición.