



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1584_3: Detectar, prevenir y acompañar en el proceso de atención a situaciones de violencia ejercida contra 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 ECP1584_3: Detectar, prevenir y acompañar en el proceso de atención a situaciones de violencia ejercida contra 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”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Detectar, prevenir y acompañar en el proceso de atención a situaciones de violencia ejercida contra las mujeres., 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. Detectar, dentro de su entorno de intervención, las situaciones de violencia (directa, estructural y cultural) que afectan a las mujeres y a su descendencia, incluyendo la trata y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, para permitir el diagnóstico y la posterior intervención en función de las características del territorio y la población.

- 1.1 Las fuentes de información se identifican y seleccionan garantizando la obtención de datos útiles y fiables para permitir la posterior sensibilización e intervención de las instituciones, organizaciones y entidades competentes en materia de violencia contra las mujeres, según el protocolo vigente en el marco de intervención con especial atención a factores de especial vulnerabilidad o que implican especiales dificultades en el acceso a la información y los recursos: discapacidad, mujeres mayores, mujeres inmigrantes, entre otros.
- 1.2 Las técnicas de recogida y análisis de información se aplican atendiendo a los criterios metodológicos establecidos por el equipo de intervención para garantizar la utilidad y coherencia de las acciones desarrolladas y garantizando en todo caso la privacidad de los datos de carácter personal de acuerdo con la normativa vigente.
- 1.3 Los materiales utilizados para la búsqueda y recogida de información se adecuan a las diferentes formas de violencia y ámbitos en los que puede manifestarse para identificar el mayor número de situaciones en los que se ejerce.
- 1.4 Los servicios de atención asistencial, protección, recuperación y reparación a las mujeres en situación de violencia, y su descendencia, existentes en el entorno de intervención se identifican y catalogan, manteniéndolos actualizados (servicios de atención a la infancia, servicios de empleo, acceso a la vivienda, entre otros), para tener información sobre los mismos e informar y orientar sobre los recursos que ofrecen.
- 1.5 La información aportada por diferentes personas, asociaciones, agentes, entidades e instituciones del entorno de intervención se interpreta, facilitando la participación, colaboración y coordinación entre los servicios de atención en materia de violencia y la situación de las víctimas para lograr que el trasvase de información sea acorde con los protocolos vigentes en cada territorio.
- 1.6 La información recabada se recoge en un documento de utilidad para los equipos profesionales implicados, facilitando su acceso y uso en el proceso para evitar la victimización secundaria.
- 1.7 La información se distribuye teniendo en cuenta las particularidades territoriales -con una atención específica a las zonas rurales-, culturales, religiosas, económicas, sexuales y personales de la población.

2. Participar, con el equipo de intervención, en la sensibilización e implantación de acciones preventivas para evitar que se produzcan o agraven situaciones de violencia contra las

mujeres, colaborando con las diferentes instituciones, organizaciones y entidades responsables

- 2.1 La creación de redes de mujeres en situación de violencia contra las mujeres se fomenta para favorecer procesos de autoayuda que permitan a las mismas sobreponerse al rol de víctima.
- 2.2 El contacto con los centros escolares y las asociaciones de padres y madres se realiza para informar sobre la necesidad de realizar talleres sobre coeducación, violencia contra las mujeres, y análisis e interpretación de las construcciones culturales que naturalizan el uso de la violencia, educando al alumnado infantil y juvenil y sus familias sobre las relaciones de igualdad.
- 2.3 La comunicación con los centros de profesorado se establece y mantiene para promover actividades de formación y capacitación específica y permanente sobre coeducación y violencia contra las mujeres, con el fin de que transmitan y apliquen la información recibida al alumnado.
- 2.4 Los talleres sobre violencia contra las mujeres se promueven entre las asociaciones de mujeres del entorno de intervención informando sobre la conveniencia de su realización para prevenir y/o dar respuesta a situaciones de violencia, teniendo en cuenta el criterio y la participación de los colectivos afectados.
- 2.5 La información a los equipos de profesionales implicados en la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres (cuerpos de seguridad, policía local, equipos jurídicos, centros sanitarios y servicios sociales, entre otros) se transmite para favorecer la coordinación en la prevención y respuesta a situaciones de violencia.
- 2.6 En la información se incorpora la diversidad femenina de los diferentes colectivos de mujeres en situación de violencia.
- 2.7 En el fomento de la capacitación y la formación de los/las profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres se participa incorporando la experiencia y el conocimiento de la sociedad civil, el mundo académico, las organizaciones feministas con experiencia reconocida y su propia práctica profesional en el ámbito de intervención se transmite para que se incorpore en los programas de formación, realizándolo en colaboración con el equipo de intervención.

3. Acompañar a las mujeres en situación de violencia las mujeres en la primera visita a un servicio especializado en esta, para garantizar el seguimiento de los protocolos vigentes (coordinación interinstitucional, de actuación a nivel estatal, sanitario, fuerzas y cuerpos de seguridad, entre otros) y agilizar los trámites favoreciendo la gestión acorde a sus demandas y necesidades y evitando los procesos de victimización secundaria.

- 3.1 La información y orientación inmediata a cada mujer en situación de violencia machista y a las hijas e hijos dependientes se refiere a sus derechos, a los recursos y servicios disponibles, públicos y privados, de asistencia y protección así como de recuperación y reparación existentes en el entorno de actuación.
- 3.2 La información y orientación a cada mujer en situación de violencia se refiere a los servicios existentes en el entorno de intervención, a los equipos profesionales de referencia y a los itinerarios a seguir para garantizar la atención de celeridad y calidad a la mujer, atendiendo a sus necesidades específicas y a las diferentes situaciones de violencia y las necesidades concretas derivadas de estas situaciones.
- 3.3 Los protocolos de atención existentes en el entorno de intervención se aplican para facilitar el acceso de cada mujer en situación de violencia al servicio idóneo en cada momento del itinerario de atención.
- 3.4 El acompañamiento se garantiza siempre que se tenga conocimiento de una situación de riesgo o evidencia fundamentalmente de violencia contra las mujeres, de acuerdo con los protocolos específicos y en coordinación con los servicios especializados.
- 3.5 El acompañamiento, siempre que la víctima y/o sus hijas e hijos así lo requieran, al servicio especializado en violencia que figure en primer lugar en el protocolo se realiza en función del tipo de violencia padecida para garantizar que se cumplan los protocolos establecidos y evitar la victimización secundaria.

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 ECP1584_3: **Detectar, prevenir y acompañar en el proceso de atención a situaciones de violencia ejercida contra las mujeres**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. La violencia contra las mujeres

- Etiología y conceptualización de la violencia sobre la mujer.
- Manifestaciones de la violencia sobre la mujer.
- Factores que perpetúan la violencia sobre la mujer.
- Concepto de violencia de género: el ciclo de la violencia. Relación agresor-víctima: el dominio. Consecuencias de la violencia de género.
- Dimensión de la violencia sobre la mujer.

2. Marco normativo de las políticas contra la violencia sobre la mujer

- Referentes legislativos a nivel internacional.
- Normativa estatal, autonómica y municipal.
- Planes de actuación estatales, autonómicos y municipales.

3. Itinerarios de las víctimas de violencia contra la mujer e instituciones implicadas Tipología y caracterización

- Derechos de las víctimas.
- Recursos para la atención a las mujeres víctimas de la violencia.
- Protocolos de coordinación interinstitucional.
- Protocolos de actuación: en la intervención policial, en los servicios de salud, a nivel judicial, entre otros.
- Datos estadísticos sobre violencia de género (acceso a recursos, entre otros).

4. Acciones preventivas de violencia contra las mujeres

- Dinámicas y técnicas para manejar situaciones en las que se vean afectadas mujeres víctimas de violencia. Técnicas sobre gestión de conflictos.
- Observación y escucha activa.
- Habilidades personales y sociales para la intervención.
- Talleres y acciones formativas: tipología y desarrollo. Personas destinatarias.
- Sensibilización en el ámbito del empleo.
- Factores de especial vulnerabilidad o que implican especiales dificultades en el acceso a la información y los recursos: discapacidad, mujeres mayores, mujeres inmigrantes, adolescentes, mujeres del medio rural, entre otros.

5. Diagnóstico, análisis y evaluación de situaciones de violencia contra las mujeres

- Detección de situaciones de violencia contra las mujeres: elementos básicos.
- Indicadores de violencia de género para la realización de diagnósticos.
- Análisis y evaluación de servicios y actuaciones (prevención e intervención) dentro de un ámbito de actuación.

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 "ECP1584_3: Detectar, prevenir y acompañar en el proceso de atención a situaciones de violencia ejercida contra las mujeres", se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) 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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
	-

<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<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>	

No existen escalas

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

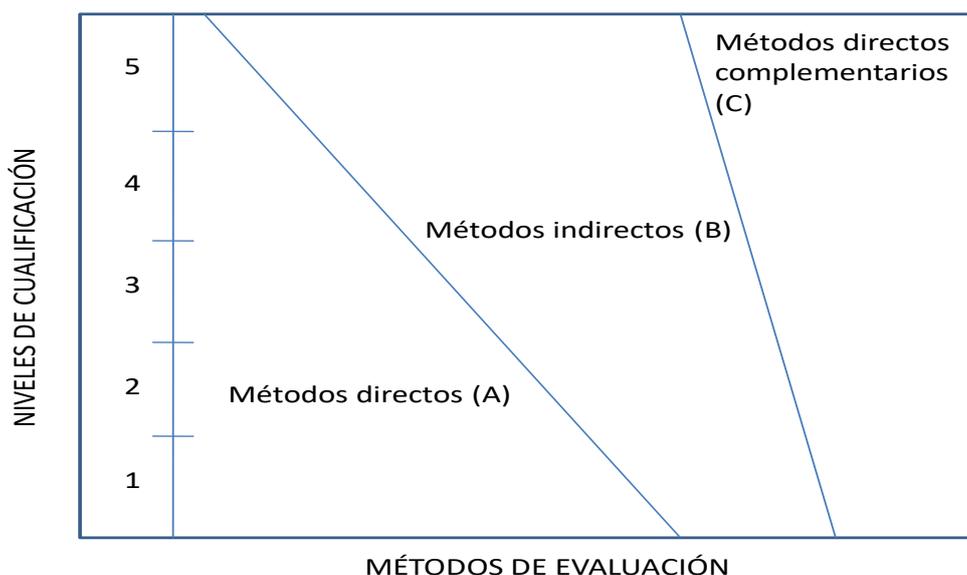
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Detectar, prevenir y acompañar en el proceso de atención a situaciones de violencia ejercida contra las mujeres., 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) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:



UNIÓN EUROPEA
NextGenerationEU

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.