



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN  
Y FORMACIÓN PROFESIONAL



UNIÓN EUROPEA  
NextGenerationEU

SECRETARÍA GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## **GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**“ECP1866\_2: Dinamizar actividades en el tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal”**

## **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 ECP1866\_2: Dinamizar actividades en el tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal.

### **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 actividades en el tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal, 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. Adecuar el programa de actividades al contexto de intervención considerando las implicaciones del tiempo libre y analizando la diversidad, el entorno social y cultural, para que las actividades respondan a las necesidades detectadas.**

- 1.1 El marco de la intervención se fundamenta en la evolución histórica del tiempo libre educativo, la educación no formal y de las corrientes pedagógicas, teniendo en cuenta las diferentes modalidades de actuación acordes a las necesidades y contextos.
- 1.2 La realidad social, cultural, política, económica y medioambiental se refleja en el programa y desarrollo de las actividades socioeducativas, adecuando la intervención a cada contexto.
- 1.3 La intervención se organiza, aplicando la capacidad crítica y el análisis del entorno para garantizar su potencial transformador.
- 1.4 La normativa legal que afecta al desarrollo de las actividades de tiempo libre se identifica incorporándose a la programación para garantizar la seguridad y el respeto por los derechos y deberes de todas las personas implicadas.

**2. Incorporar los marcos de referencia en la programación de las actividades de tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal, caracterizando y dotando de coherencia la intervención.**

- 2.1 La educación en valores, los derechos humanos y derechos de la infancia se incorporan de forma explícita e intencional en la programación y realización de las actividades, para fomentar la participación activa y el desarrollo integral de las personas implicadas.
- 2.2 El ideario de la organización se reconoce como un marco general de las acciones, proporcionando al proyecto unidad y estabilidad.
- 2.3 El proyecto educativo de una intervención de tiempo libre se referencia, orientando y articulando las actividades.
- 2.4 El organigrama y las funciones del equipo se identifican, en coherencia con la cultura de la organización y las necesidades del proyecto, para asumir las funciones y responsabilidades propias.

**3. Establecer, en el marco de los programas de tiempo libre y de educación no formal, la transmisión y generación de valores, convirtiendo las actividades en una herramienta socializadora y de participación para impulsar la transformación social.**

- 3.1 Las actividades de tiempo libre se reconocen como un momento privilegiado de intervención educativa, utilizando su metodología propia y considerando la educación desde una perspectiva integral.
- 3.2 La función educativa de los diversos agentes se organiza, garantizando la coherencia con los objetivos del programa.

- 3.3 La educación en valores se incorpora de forma explícita e intencionada en la realización de las actividades, con el objetivo de fomentar el desarrollo integral de las personas participantes.
- 3.4 El tiempo libre se utiliza como espacio de aprendizaje para la participación social, promoviendo el compromiso, el servicio, cauces de diálogo y la inclusión, entre otros.
- 3.5 La actitud personal del dinamizador o dinamizadora se identifica con los valores propios del tiempo libre, reforzando el sentido educativo de las actividades en el contexto de la intervención.
- 3.6 Las propuestas de educación en valores (respeto por el medio ambiente, sostenibilidad, diversidad, interculturalidad, igualdad, participación, consumo responsable, vida saludable, no violencia y educación para la paz, entre otras) se incorporan de manera transversal en la programación y el desarrollo de las actividades para favorecer que los participantes las vivencien y las interioricen.

#### ***4. Organizar actividades de tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal de forma participativa, motivando al grupo en el logro de los objetivos para ajustarse a la metodología de la educación no formal.***

- 4.1 Las actividades se programan de forma coordinada, considerando el trabajo en equipo como elemento esencial de la metodología de la intervención educativa en el tiempo libre.
- 4.2 Las necesidades e intereses del grupo a quien se dirige la intervención se consideran en el programa de actividades, fomentando espacios de participación.
- 4.3 El desarrollo y el ritmo de la actividad se planifican, adaptándose al tiempo disponible y al tamaño y características del grupo.
- 4.4 Los recursos necesarios se prevén de forma participativa y con antelación, anticipando necesidades y evitando imprevistos.
- 4.5 El lugar de ejecución de la actividad se utiliza como un instrumento educativo más, aprovechando sus potencialidades para la consecución de los objetivos.
- 4.6 La evaluación de las actividades se incorpora en el diseño de las mismas, estableciendo cauces de participación y atendiendo a los objetivos.

#### ***5. Dinamizar las actividades educativas de tiempo libre y otros ámbitos de la educación no formal, ajustándose a lo planificado para asegurar el logro de los objetivos.***

- 5.1 La comunicación en el desarrollo de la actividad se establece de forma comprensible y motivadora para lograr la implicación de todas las personas participantes, poniendo énfasis en su carácter participativo e inclusivo.

- 5.2 El desarrollo de las actividades se coordina con los otros miembros del equipo y demás agentes implicados, considerando sus puntos de vista para actuar de forma coherente.
- 5.3 Los intereses y sugerencias de las personas participantes se valoran, considerando si mejoran el desarrollo de la actividad.
- 5.4 El planteamiento de la actividad se modifica, ajustándose a las nuevas circunstancias cuando las situaciones no son las previstas.

**6. *Evaluar el desarrollo de las actividades según el programa definido, verificando su adecuación a los objetivos propuestos para medir su grado de consecución y eficacia.***

- 6.1 Los procedimientos de evaluación continua se emplean, siguiendo la programación, para mejorar el desarrollo de las actividades.
- 6.2 El resultado final del programa se evalúa de forma compartida con los agentes educativos y las personas participantes.
- 6.3 Las competencias transversales significativas (trabajo en equipo, compromiso e implicación, flexibilidad y creatividad, entre otras) adquiridas por cada participante durante el desarrollo de las actividades se registran mediante procedimientos previstos en la evaluación para su reconocimiento como aprendizajes que favorecen el crecimiento personal.
- 6.4 La evaluación se plasma en la elaboración de informes y memorias, incluyendo propuestas de mejora para su consideración en futuras actividades.

**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 **ECP1866\_2: Dinamizar actividades en el tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. Aspectos educativos en la intervención en el tiempo libre y otros ámbitos de educación no formal**

- Pedagogía de la educación en el tiempo libre.
- Marco educativo del tiempo libre y la educación no formal: evolución histórica y corrientes pedagógicas.
- Ámbitos de la educación no formal
- Perfil, funciones, responsabilidades y ámbitos de actuación del monitor/a de tiempo libre.
- El ideario de la entidad.
- El proyecto educativo de la entidad.

- Normativa específica aplicable a las actividades de tiempo libre educativo y diferentes ámbitos de la educación no formal

## **2. Educación y transmisión de valores en el tiempo libre educativo**

- La educación en valores y rol del personal monitor como modelo educativo.
- Participación y tiempo libre educativo: asociacionismo, voluntariado, entre otros.
- Proyectos de aprendizaje servicio.
- Técnicas de participación social. Igualdad, coeducación y prevención del acoso y la violencia de género entre iguales.
- Valores transversales: educación para la paz y la solidaridad, para la sostenibilidad, para el consumo responsable, entre otros, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## **3. El proceso de planificación y evaluación en los proyectos de tiempo libre**

- La planificación de proyectos educativos en el tiempo libre: análisis de la realidad y definición de objetivos.
- Metodología del proyecto.
- Las actividades, descripción, temporalización y ritmo.
- Los materiales y recursos.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades comunicativas personales: empatía, asertividad, escucha activa.
- La comunicación dentro del equipo.
- Gestión de imprevistos.
- Importancia de la evaluación.
- Procesos de evaluación. Indicadores, herramientas y recursos para la evaluación.
- Competencias clave de los aprendizajes en contextos de educación no formal.
- Redacción de informe y memorias.

### **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:

- Respetar los procedimientos y normas internas de la organización.
- Adoptar códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructura, 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.

## **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 "ECP1866\_2: Dinamizar actividades en el tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal", 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 actividades en el tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal, cumpliendo con la normativa. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Adecuar el programa de actividades al contexto de intervención.
- 2.** Incorporar y establecer los marcos de referencia relativos a la educación no formal.
- 3.** Organizar, dinamizar y evaluar actividades educativas.

***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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores de desempeño competente</b>
<i>Eficacia en la adecuación de el programa de actividades al contexto de intervención.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fundamentación de el marco de la intervención en la evolución histórica del tiempo libre educativo, la educación no formal y de las corrientes pedagógicas.</li><li>- Reflejo de la realidad social, cultural, política, económica y medioambiental.</li><li>- Organización de la intervención.</li><li>- Identificación de la normativa legal que afecta al desarrollo de las actividades de tiempo libre.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficiencia en la incorporación y establecimiento de los marcos de referencia relativos a la educación no formal.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incorporación de la educación en valores, los derechos humanos y derechos de la infancia.</li><li>- Reconocimiento de el ideario de la organización.</li><li>- Referencia de el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre.</li><li>- Identificación de el organigrama y las funciones del equipo.</li><li>- Reconocimiento de las actividades de tiempo libre.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organización de la función educativa de los diversos agentes.</li><li>- Incorporación de la educación en valores.</li><li>- Utilización de el tiempo libre.</li><li>- Identificación de la actitud personal del dinamizador o dinamizadora.</li><li>- Incorporación de las propuestas de educación en valores.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Exactitud en la organización, dinamización y evaluación de actividades educativas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Programación de las actividades.</li><li>- Dirección de las necesidades e intereses del grupo.</li><li>- Planificación de el desarrollo y el ritmo de la actividad.</li><li>- Prevención de los recursos necesarios.</li><li>- Utilización de el lugar de ejecución de la actividad.</li><li>- Incorporación de la evaluación de las actividades</li><li>- Establecimiento de la comunicación en el desarrollo de la actividad.</li><li>- Coordinación de el desarrollo de las actividades.</li><li>- Valoración de los intereses y sugerencias de las personas.</li><li>- Modificación de el planteamiento de la actividad.</li><li>- Empleo de los procedimientos de evaluación continua.</li><li>- Evaluación de el resultado final del programa.</li><li>- Registro de el desarrollo y el ritmo de la actividad.</li><li>- Refleja la evaluación en la elaboración de informes y memorias.</li></ul> <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>	<i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</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>	

## Escala A

4

*Para la adecuación de el programa de actividades al contexto de intervención, se fundamenta el marco del mismo en la evolución histórica del tiempo libre educativo, la educación no formal y de las corrientes pedagógicas, teniendo en cuenta las diferentes modalidades de actuación acordes a las necesidades y contextos. Refleja la realidad social, cultural, política, económica y medioambiental en*

	<p>el programa y desarrollo de las actividades socioeducativas, adecuando la intervención a cada contexto y organiza la intervención, aplicando la capacidad crítica y el análisis del entorno. Identifica la normativa legal que afecta al desarrollo de las actividades de tiempo libre.</p>
3	<p><b>Para la adecuación de el programa de actividades al contexto de intervención, se fundamenta el marco del mismo en la evolución histórica del tiempo libre educativo, la educación no formal y de las corrientes pedagógicas, teniendo en cuenta las diferentes modalidades de actuación acordes a las necesidades y contextos. Refleja la realidad social, cultural, política, económica y medioambiental en el programa y desarrollo de las actividades socioeducativas, adecuando la intervención a cada contexto y organiza la intervención, aplicando la capacidad crítica y el análisis del entorno. Identifica la normativa legal que afecta al desarrollo de las actividades de tiempo libre, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</b></p>
2	<p>Para la adecuación de el programa de actividades al contexto de intervención, se fundamenta el marco del mismo en la evolución histórica del tiempo libre educativo, la educación no formal y de las corrientes pedagógicas, teniendo en cuenta las diferentes modalidades de actuación acordes a las necesidades y contextos. Refleja la realidad social, cultural, política, económica y medioambiental en el programa y desarrollo de las actividades socioeducativas, adecuando la intervención a cada contexto y organiza la intervención, aplicando la capacidad crítica y el análisis del entorno. Identifica la normativa legal que afecta al desarrollo de las actividades de tiempo libre, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</p>
1	<p>No adecúa el programa de actividades al contexto de intervención.</p>

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

### Escala B

4	<p>Para la incorporación y establecimiento los marcos de referencia relativos a la educación no formal caracterizando y dotando de coherencia la intervención, se incorporan la educación en valores, los derechos humanos y derechos de la infancia de forma explícita e intencional en la programación y realización de las actividades. Reconoce el ideario de la organización como un marco general de las acciones, proporcionando el proyecto unidad y estabilidad y referencia el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, orientando y articulando al proyecto unidad y estabilidad. Se referencia el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, orientando y articulando las actividades, identifican el organigrama y las funciones del equipo y reconocen las actividades de tiempo libre como un momento privilegiado de intervención educativa, utilizando su metodología propia y considerando la educación de una perspectiva integral. Organiza la función educativa de los diversos agentes, garantizando la coherencia con los objetivos del programa e incorpora la educación en valores de forma explícita e intencionada en la realización de las actividades, con el objetivo de fomentar el desarrollo integral de las personas participantes. Utiliza el tiempo libre como espacio de aprendizaje para la participación social ,promoviendo el compromiso. Identifica la actitud personal del dinamizador o dinamizadora con los valores propios del tiempo libre e incorporan las propuestas de educación en valores de manera transversal en la programación y el desarrollo de las actividades, para favorecer que los participantes las vivencien y las interioricen.</p>
---	---

3	<p><b>Para la incorporación y establecimiento los marcos de referencia relativos a la educación no formal caracterizando y dotando de coherencia la intervención, se incorporan la educación en valores, los derechos humanos y derechos de la infancia de forma explícita e intencional en la programación y realización de las actividades. Reconoce el ideario de la organización como un marco general de las acciones, proporcionando el proyecto unidad y estabilidad y referencia el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, orientando y articulando al proyecto unidad y estabilidad. Se referencia el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, orientando y articulando las actividades, identifican el organigrama y las funciones del equipo y reconocen las actividades de tiempo libre como un momento privilegiado de intervención educativa, utilizando su metodología propia y considerando la educación de una perspectiva integral. Organiza la función educativa de los diversos agentes, garantizando la coherencia con los objetivos del programa e incorpora la educación en valores de forma explícita e intencionada en la realización de las actividades, con el objetivo de fomentar el desarrollo integral de las personas participantes. Utiliza el tiempo libre como espacio de aprendizaje para la participación social ,promoviendo el compromiso. Identifica la actitud personal del dinamizador o dinamizadora con los valores propios del tiempo libre e incorporan las propuestas de educación en valores de manera transversal en la programación y el desarrollo de las actividades, para favorecer que los participantes las vivencien y las interioricen, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</b></p>
2	<p>Para la incorporación y establecimiento los marcos de referencia relativos a la educación no formal caracterizando y dotando de coherencia la intervención, se incorporan la educación en valores, los derechos humanos y derechos de la infancia de forma explícita e intencional en la programación y realización de las actividades. Reconoce el ideario de la organización como un marco general de las acciones, proporcionando el proyecto unidad y estabilidad y referencia el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, orientando y articulando al proyecto unidad y estabilidad. Se referencia el proyecto educativo de una intervención de tiempo libre, orientando y articulando las actividades, identifican el organigrama y las funciones del equipo y reconocen las actividades de tiempo libre como un momento privilegiado de intervención educativa, utilizando su metodología propia y considerando la educación de una perspectiva integral. Organiza la función educativa de los diversos agentes, garantizando la coherencia con los objetivos del programa e incorpora la educación en valores de forma explícita e intencionada en la realización de las actividades, con el objetivo de fomentar el desarrollo integral de las personas participantes. Utiliza el tiempo libre como espacio de aprendizaje para la participación social ,promoviendo el compromiso. Identifica la actitud personal del dinamizador o dinamizadora con los valores propios del tiempo libre e incorporan las propuestas de educación en valores de manera transversal en la programación y el desarrollo de las actividades, para favorecer que los participantes las vivencien y las interioricen, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</p>
1	<p>No incorpora ni establece los marcos de referencia relativos a la educación no formal.</p>

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

### Escala C

4

Para organizar, dinamizar y evaluar actividades educativas, se programan las actividades de forma coordinada, dirigiéndose a las necesidades e intereses del grupo y planificándose el desarrollo y el ritmo de la actividad, adaptándose al tiempo disponible y al tamaño y características del grupo. Prevén los recursos necesarios de forma participativa y con antelación, anticipando necesidades y evitando imprevistos. Utiliza el lugar de ejecución de la actividad como un instrumento educativo más, aprovechando sus potencialidades e incorporando la evaluación de las mismas en el diseño de las actividades, estableciendo cauces de participación y atendiendo a los objetivos. La comunicación en el desarrollo de la actividad se establece de forma motivadora para lograr la implicación de las personas participantes y coordina el desarrollo de las actividades con los otros miembros del equipo y demás agentes implicados. Emplean los procedimientos de evaluación, siguiendo la programación, para mejorar el desarrollo de las actividades, así evalúa el resultado final del programa de forma compartida con los agentes educativos y las personas participantes. Registran las competencias transversales significativas, adquiridas, por cada participante durante el desarrollo de las actividades y plasma la evaluación, en la elaboración del informe y memorias, incluyendo propuestas de mejora para su consideración en futuras actividades.

3

**Para organizar, dinamizar y evaluar actividades educativas, se programan las actividades de forma coordinada, dirigiéndose a las necesidades e intereses del grupo y planificándose el desarrollo y el ritmo de la actividad, adaptándose al tiempo disponible y al tamaño y características del grupo. Prevén los recursos necesarios de forma participativa y con antelación, anticipando necesidades y evitando imprevistos. Utiliza el lugar de ejecución de la actividad como un instrumento educativo más, aprovechando sus potencialidades e incorporando la evaluación de las mismas en el diseño de las actividades, estableciendo cauces de participación y atendiendo a los objetivos. La comunicación en el desarrollo de la actividad se establece de forma motivadora para lograr la implicación de las personas participantes y coordina el desarrollo de las actividades con los otros miembros del equipo y demás agentes implicados. Emplean los procedimientos de evaluación, siguiendo la programación, para mejorar el desarrollo de las actividades, así evalúa el resultado final del programa de forma compartida con los agentes educativos y las personas participantes. Registran las competencias transversales significativas, adquiridas, por cada participante durante el desarrollo de las actividades y plasma la evaluación, en la elaboración del informe y memorias, incluyendo propuestas de mejora para su consideración en futuras actividades, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.**

2

Para organizar, dinamizar y evaluar actividades educativas, se programan las actividades de forma coordinada, dirigiéndose a las necesidades e intereses del grupo y planificándose el desarrollo y el ritmo de la actividad, adaptándose al tiempo disponible y al tamaño y características del grupo. Prevén los recursos necesarios de forma participativa y con antelación, anticipando necesidades y evitando imprevistos. Utiliza el lugar de ejecución de la actividad como un instrumento educativo más, aprovechando sus potencialidades e incorporando la evaluación de las mismas en el diseño de las actividades, estableciendo cauces de participación y atendiendo a los objetivos. La comunicación en el desarrollo de la actividad se establece de forma motivadora para lograr la implicación de las personas participantes y coordina el desarrollo de las actividades con los otros miembros del equipo y demás agentes implicados. Emplean los procedimientos de evaluación, siguiendo la programación, para mejorar el desarrollo de las actividades, así evalúa el resultado final del programa de forma compartida con los agentes educativos y las personas participantes. Registran las competencias transversales significativas, adquiridas, por cada participante durante el desarrollo de las actividades y plasma la evaluación, en la elaboración del informe y memorias, incluyendo propuestas de mejora para su consideración en futuras actividades, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.

1 | *No organiza, ni dinamiza, ni evalúa actividades educativas.*

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

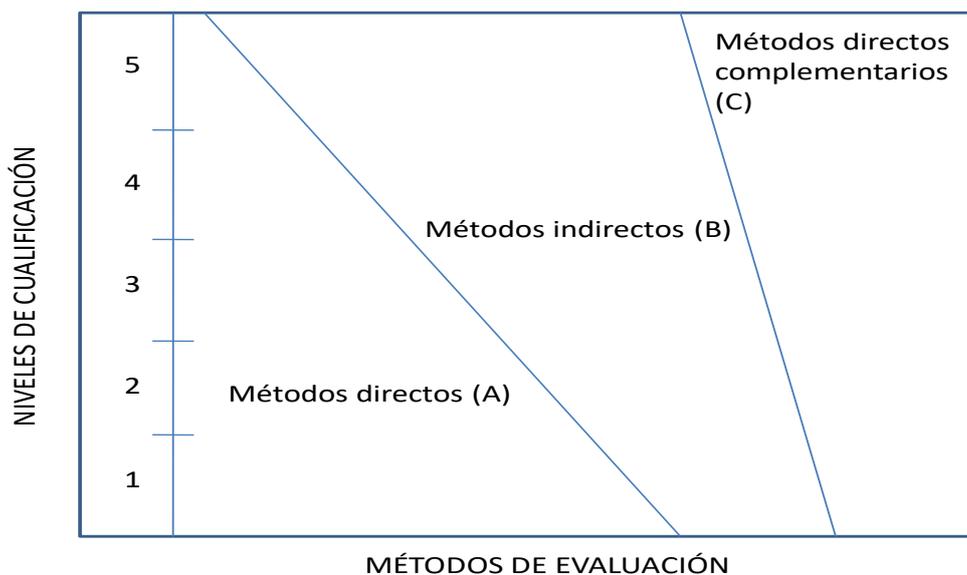
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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.**

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Dinamizar actividades en el tiempo libre educativo y en otros ámbitos de la educación no formal, 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 "2" 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.