



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN
COMUNITARIA**

Código: SSC321_3

NIVEL: 3

GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

**(DOCUMENTO RESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE
PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR)**



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia
3. Guía de Evidencia de la “UC1020_3: Establecer y mantener relación con las y los principales agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos”
4. Guía de Evidencia de la “UC1021_3: Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios”
5. Guía de Evidencia de la “UC1022_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial”
6. Guía de Evidencia de la “UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”
7. Guía de Evidencia de la “UC1024_3: Establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias”
8. Guía de Evidencia de la “UC1025_3: Aplicar procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios”
9. Guía de Evidencia de la “UC1026_3: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social”
10. Glosario de términos utilizado en “DINAMIZACIÓN COMUNITARIA”

Las guías de evidencia y el glosario que aparecen en este índice se encuentran en este mismo sitio web, en los enlaces identificados como “Guía de Evidencia” de cada una de las unidades de competencia.



1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Las Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia, en su calidad de instrumentos de apoyo a la evaluación, se han elaborado con una estructura sencilla y un contenido adecuado a las finalidades a que deben contribuir, como son las de optimizar el procedimiento de evaluación, y coadyuvar al logro de los niveles requeridos en cuanto a validez, fiabilidad y homogeneidad, tanto en el desarrollo de los procesos como en los resultados mismos de la evaluación.

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC).

En la línea señalada, se han desglosado las competencias profesionales de la UC en competencias técnicas y sociales.

Las competencias técnicas aparecen desglosadas en el **saber hacer** y en el **saber**; y las sociales en el **saber estar**. Este conjunto de “saberes” constituyen las tres dimensiones más simples y clásicas de la competencia profesional.

La dimensión relacionada con el **saber hacer**, expresa los resultados de trabajo o comportamientos profesionales del trabajador en el ejercicio de una actividad profesional o función concreta. Se extrae de la UC de referencia, quedando enunciados en forma de **actividades profesionales** extraídas de las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, que comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, asociando a cada una de las actividades profesionales aquellos saberes que las sustentan.

En cuanto a la dimensión de la competencia relacionada con el saber estar, se han extraído, caso de existir, de las correspondientes RPs y CRs de la UC, en forma de capacidades de tipo actitudinal.

Por último indicar que, del análisis previo de la UC y de su contexto profesional, se ha determinado el **contexto crítico** para la evaluación, cuya propiedad fundamental radica en que, vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la UC. Precisamente por esta importante propiedad, el contexto que subyace en las situaciones profesionales de evaluación se ha



considerado también en la fase de asesoramiento, lográndose así una economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.

2. CRITERIOS GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIA

La estructura y contenido de esta “Guía de Evidencia de Competencia Profesional” (en adelante GEC) se basa en los siguientes criterios generales que deben tener en cuenta las Comisiones de Evaluación, el personal evaluador y el asesor.

Primero.- Si las Comisiones de Evaluación deciden la aplicación de un método de evaluación mediante observación en el puesto de trabajo, el referente de evaluación que se utilice para valorar las evidencias de competencia generadas por las candidatas y candidatos, serán las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC de que se trate, en el contexto profesional que establece el apartado 1.2. de la correspondiente GEC.

Segundo.- Si la Comisión de Evaluación apreciara la imposibilidad de aplicar la observación en el puesto de trabajo, esta GEC establece un marco flexible de evaluación –**las situaciones profesionales de evaluación**- para que ésta pueda realizarse en una situación de trabajo simulada, si así se decide por la citada Comisión. En este caso, para valorar las evidencias de competencia profesional generadas por las candidatas y candidatos, se utilizarán los **criterios de evaluación** del apartado 1.2. de la correspondiente GEC, formados por “criterios de mérito”; “indicadores”; “escalas de desempeño competente” y ponderaciones que subyacen en las mismas. Conviene señalar que los citados criterios de evaluación se extraen del análisis de las RPs y CRs de la UC de que se trate. Hay que destacar que la utilización de situaciones profesionales de evaluación (de las que las Comisiones de Evaluación podrán derivar **pruebas profesionales**), con sus criterios de evaluación asociados, incrementan la validez y fiabilidad en la inferencia de competencia profesional.

Tercero.- Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia**- que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.



A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

**CUALIFICACIÓN
COMUNITARIA**

PROFESIONAL:

DINAMIZACIÓN

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



Acciones positivas: concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc.

Acoso por razón de sexo: el artículo 7 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Acoso sexual: comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes.

Agente comunitario: persona cuyo desempeño se dirige al logro de la interacción y cooperación de colectivos en la persecución de fines comunes, ya bien sea desde la perspectiva del desempeño de su actividad laboral o no.

Análisis de necesidades: primera fase de la intervención social que supone el acercamiento a una realidad para conocerla, analizarla y plantear su posible transformación. La elección de las estrategias y técnicas adecuadas para realizar el análisis dependerá de la naturaleza de la realidad a analizar, de los recursos destinados a esta actividad y de los objetivos de análisis planteados.

Análisis: examen comprensivo de los hechos sociales complejos para distinguir sus partes constituyentes, la relación de dichas partes entre sí y la relación de cada una de ellas con el todo a analizar.

Asesorar: dar consejo personalizado a un caso concreto por parte de un experto en la materia.

Así, una vez planteadas las primeras reflexiones sobre la discriminación en el lenguaje, comenzaron a surgir todo tipo de estudios y propuestas tendentes a su eliminación y/o corrección que, en los primeros años, se desarrollaron sobre todo en el mundo anglosajón, para ir después ampliándose a otros países y otras lenguas. (Mujeres en Red: ¿Por qué es importante utilizar lenguaje no sexista?).

Brecha salarial: hace referencia a la diferencia media en retribución bruta por hora, entre hombres y mujeres, en todos los sectores de la economía.

Colectivo: grupo social compuesto por individuos que comparte un conjunto de necesidades, motivaciones y/o expectativas. Las mujeres no pueden considerarse un colectivo ya que no cumplen esta característica. En primer lugar, en términos cuantitativos, suman algo más del 50% de la población mundial y, cualitativamente,



pese a compartir la situación de desventaja frente a los varones, su diversidad de necesidades, motivaciones y expectativas, resulta evidente.

Comunicación no sexista: forma de comunicación que presta especial atención a la representación de las mujeres, visibilizándolas, evitando el uso de estereotipos sexistas y realizando un trato igualitario de mujeres y hombres.

Comunidad: conjunto de personas que integran una realidad social, y que participan de unos mismos objetivos, sentimientos e ideales.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: nace como un mecanismo para plantar cara a una nueva realidad social: hacer compatible el trabajo con la vida familiar y como respuesta al notable incremento de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. De este compromiso han de tomar parte la familia, la empresa y la sociedad. Se entiende por conciliación de vida familiar y laboral la introducción de medidas como un sistema de permisos por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada y dependientes, y la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite, a hombres y mujeres, la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y del hogar.

Consensuar: procedimiento en la toma de decisiones compartidas en las que se busca el acuerdo de todas las personas intervinientes en el mismo.

Constitución de la asociación: proceso de tramitación administrativa que tiene por finalidad formalizar y legalizar a un colectivo de personas que persiguen unos fines comunes, dotándoles de personalidad jurídica e inscribiéndoles en los correspondientes registros.

Contingencias: problemas que pueden plantearse de forma imprevista.

Corresponsabilidad: “asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados”. En sentido amplio, la corresponsabilidad puede concebirse como una nueva forma de pacto social que apunta simultáneamente en tres direcciones (Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006).

Desarrollo comunitario: conjunto de acciones tendentes a la mejora de las condiciones de vida de una comunidad social determinada.

Dinamizar: llevar a cabo acciones, actividades, intervenciones individuales o grupales, tendentes a movilizar a las personas participantes hacia el logro de un fin común.

Discriminación directa: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada,



en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Artículo 6 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación indirecta: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Artículo 6 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación por razón de sexo: se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Artículo 6 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

División sexual del trabajo: se refiere a la división del trabajo productivo y reproductivo. Se establece sobre la base de los roles diferenciados que se asignan a hombres y mujeres en cada sociedad. Corresponde a las mujeres el cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas, actividades que constituyen el trabajo definido como "reproductivo". Por su parte, los varones tienen como rol central el vinculado a la actividad económica o actividad "productiva", como "proveedores" de la familia.

Doble jornada: condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal). El artículo 7 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que "sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

El Artículo 11 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece: "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".



El llamado “suelo pegajoso” se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una ‘adhesividad’ a las mujeres, a las que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera profesional, a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar. El enfrentamiento, la rebelión y la ruptura no siempre son posibles y crean situaciones emocionales y familiares conflictivas y desgarradoras. Constituye una forma de esclavitud con lazos de seda. El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese “suelo pegajoso”, llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres. A este tema se ha dedicado en los últimos años considerable atención por parte de las y los especialistas y se ha determinado que los ambientes laborales carecen de sensibilidad a las demandas familiares de hombres y mujeres. Llamamos “suelo pegajoso” a las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los que menos ha evolucionado en cuanto a lo que significa el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales. Los derechos humanos se siguen vulnerando y con especial impunidad los de las mujeres. En ningún lugar del mundo el tratamiento de las mujeres se ha equiparado realmente al de los hombres. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

El procedimiento consta de cuatro fases: la iniciación, la ordenación, la instrucción y resolución. Sus fundamentos se recogen en la correspondiente Ley de ámbito estatal.

Empoderamiento: proviene de la voz inglesa Empowerment que significa potenciación. Se trata de un proceso a través del cual las mujeres controlan sus decisiones, expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural, de modo que puedan realizar un proyecto de vida que incluya su propio mejoramiento y el de las demás mujeres y personas. El término empoderamiento, también significa poder desde dentro, la fuerza interior de una persona se convierte en poder cuando otras personas la tienen en cuenta y le otorgan capacidad de decidir.

En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

En efecto, la conciliación de la vida familiar y laboral nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad dentro de la familia, entre los cónyuges fundamentalmente, y corresponsabilidad de todos aquellos que de alguna manera tienen en sus manos la posibilidad de facilitar o dificultar esa conciliación: empresa, Estado y sociedad en general (M^a Teresa López López en Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006) (“De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones”. Instituto de la Mujer).



En ese momento, se abrieron dos líneas de investigación que, con sus variaciones y particularidades, podemos definir como el “enfoque de la diferencia” y el “enfoque de la dominación” (Eckert y McConnell-Ginet, 2003:

En las sociedades de mercado, sólo el trabajo productivo es valorizado debido a su retribución monetaria. El trabajo reproductivo es no remunerado y visto como “natural” y, por lo tanto, subvalorado. Dadas las diferencias en la retribución material y simbólica de roles y tareas asignadas a cada sexo, la división sexual del trabajo es jerárquica, dejando a las mujeres en situación de subordinación con respecto a los hombres.

En nuestra sociedad afecta más a las mujeres del mundo rural y a inmigrantes laborales. A este suelo pegajoso también nos referimos cuando las posibilidades de ascenso de las mujeres se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias, no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tienen más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa, etc. Este efecto de suelo pegajoso tiene una relación directa con la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres en vez de progresar en su carrera profesional, abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas. El suelo pegajoso también conforma todas aquellas profesiones feminizadas y que por ello pierden valor y disminuye también su salario. La división sexual del trabajo no sólo reparte puestos entre las personas en función de su sexo, sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando de forma sistemática aquellos asociados a las mujeres.

Encuesta: técnica de investigación social que permite recoger datos de un grupo amplio de personas, referidos a un número amplio de cuestiones y en un formato que permite, posteriormente, medir los resultados y elaborar comparativas.

Entidades y asociaciones: agrupamiento continuado de personas en torno a la consecución de un fin configura el germen básico de una entidad grupal. Estos agrupamientos pueden configurarse de muy distinta manera, siendo la asociación una forma organizada, estructurada y legalizada para que un grupo trabaje en la consecución de sus fines.

Entrevista: técnica de investigación social que supone una relación directa entre la persona que tiene los datos, o sea la persona entrevistada, y la persona responsable de esta fase de la investigación. La entrevista puede ser abierta, estructurada o semiestructurada, y servir a fines muy diversos que estarán explicitados en el proyecto de investigación o intervención.

Equipo experto en igualdad efectiva de mujeres y hombres: grupo de profesionales, constituido por personas con amplia cualificación y experiencia en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre ellas, agentes y promotoras/es para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que trabajan en el ámbito de organizaciones de carácter público y/o privado y que se ocupan del



desarrollo de estrategias y actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su ámbito de intervención.

Espacios de comunicación y encuentro: ámbitos físicos, psíquicos y emocionales donde se facilita el intercambio de ideas, razonamientos y sentimientos entre los integrantes de un grupo de trabajo.

Estereotipos: están constituidos por ideas, prejuicios, aptitudes, creencias y opiniones preconcebidas, impuestas por el medio social y cultural que se aplican de forma general a todas las personas pertenecientes a una categoría, nacionalidad, etnia, edad, sexo, preferencia sexual, procedencia geográfica, etc.

Estrategias de sensibilización: conjunto de procedimientos orientados a provocar reflexión y toma de conciencia sobre una situación social o personal que contiene elementos de injusticia o desventaja y que afecta a una persona, un colectivo o a la sociedad en general.

Estrategias de trabajo: conjunto de procedimientos en que se desarrolla una intervención teniendo en cuenta los condicionantes sociales y culturales, con el fin de optimizar los medios y recursos y alcanzar los fines propuestos.

Evaluación de la intervención: última fase de la intervención que se orienta a conocer la idoneidad, la eficacia y la eficiencia de una intervención concreta. Evaluar es una responsabilidad social que permite tomar decisiones y ajustar la gestión de los proyectos futuros.

Evaluación del impacto en función del género: examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).

Fichas de seguimiento: documentos donde se recogen los datos descriptivos de una actividad así como su valoración.

Fuentes de información: aquellas instituciones, recursos, personas o sistemas de archivos que poseen o cuentan con información relevante sobre la situación que se investiga o aborda. La naturaleza tan diversa de las fuentes de información supone la utilización de estrategias también muy diferentes para recabar los datos.

Generar dinámicas: acción de movilizar recursos y voluntades tendentes a la acción conjunta en la consecución de fines comunes.

Género: concepto que hace referencia las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones entre culturas y dentro de una misma cultura.



Gerda Lerner señala que el género "es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados". Carole Pateman afirma que: "La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social". Alicia Puleo sostiene que el género "es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino". Joan W. Scott subraya que: "El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos".

Gestión asociativa: conjunto de acciones administrativas y directivas que se desarrollan en las asociaciones por parte de sus responsables, tendentes a la consecución de los objetivos propuestos.

Guía de recursos: canal con referencias prácticas, direcciones y contactos para ayudar y orientar a las asociaciones en su búsqueda de recursos económicos y materiales.

Herramientas de comunicación: conjunto de estrategias facilitadoras del intercambio de ideas, razonamientos y sentimientos entre los miembros de un grupo.

Herramientas de evaluación: conjunto de instrumentos de recogida de información para su posterior valoración, de modo que sea posible tomar las decisiones oportunas sobre los datos recogidos, con el fin de la mejora continua. Forma parte de la planificación de actividades.

Herramientas de intervención: conjunto de medios y estrategias que facilitan la actuación sobre una realidad determinada con el fin de mejorarla.

Igualdad de derecho: igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la primera guerra mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto. En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la constitución de 1978. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Igualdad de género: igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

Igualdad de hecho: paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la



igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Igualdad efectiva de mujeres y hombres: hace referencia a la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su Título Preliminar, Objeto y Ámbito de la Ley, en el punto 1 del artículo 1, Objeto de la Ley, señala: "Las mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria". Siendo así, cuando hablamos de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, estamos refiriéndonos a la igualdad de oportunidades y de trato.

Impacto de género: análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género. Guía de Aplicación (Práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la LEY 30/2003; Instituto de la Mujer).

Implementación de actuaciones: aplicar los métodos y medidas necesarios para llevar algo a cabo una intervención.

Implementar: acción de dotar de los medios y recursos a una realidad dada, con el fin de facilitar que pueda alcanzar sus objetivos propuestos.

Indicadores de evaluación: son puntos de referencia, que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos, constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desenvolvimiento de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo.

Indicadores de género: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de



estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Indicadores que recogen información objetiva sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres permitiendo comparaciones a lo largo del tiempo. (Protocolo de implantación de mainstreaming de género. Proyecto Caliope. Instituto de la Mujer).

Instrumentos de evaluación: conjunto de instrumentos de recogida de información para su posterior valoración, de modo que sea posible tomar las decisiones oportunas sobre los datos recogidos, con el fin de la mejora continua. Forma parte de la planificación de actividades.

La igualdad no excluyente entre sexos se desarrolla en la Ilustración francesa a través de las obras de Condorcet y Olympe de Gouges, aunque ya en 1673 Poulain de la Barre había publicado *De la igualdad de los dos sexos*. Sin embargo, la teoría dominante de esta época, representada por Kant y Rous-sean, consideraba a las mujeres como pertenecientes a la especie humana pero sin estatuto pleno de sujetos. La idea de igualdad ha sido protagonista durante años en la mayoría de las reivindicaciones de mujeres y de los movimientos de mujeres.

La Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995 recoge este término de manera implícita requiriendo a “los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente”. El Grupo de personas expertas del Consejo de Europa establece la siguiente definición: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

Lenguaje no sexista: lenguaje no sexista es aquel que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye, no quita la palabra a nadie (NOMBRA, en femenino y en masculino, La representación del femenino y el masculino en el lenguaje. Instituto de la Mujer). En 1973, recién iniciada la segunda ola del feminismo, el artículo “Language and Woman’s Place” [“El lenguaje y el lugar de la mujer”] de la lingüista norteamericana Robin Lakoff aparecido en la revista *Signs*, planteó por primera vez una reflexión académica en torno a la relación de hombres y mujeres con el lenguaje y sus usos.

Los estudios del sexismo en el lenguaje se enmarcaron en estos dos paradigmas hasta que la obra de Judith Butler, *Gender Trouble*, publicada en 1990, da paso a una nueva metodología de interpretación de la categoría “género”. De esta manera,



el uso del lenguaje pasa a considerarse como un elemento más de los que intervienen en la construcción del género, entendido este como género performativo, es decir, basado en la adecuada “puesta en escena” de sus comportamientos socialmente asignados.

Mainstreaming de género: forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual. (Protocolo de implantación de mainstreaming de género. Proyecto Caliope. Instituto de la Mujer).

Marco legal: conjunto de normativa de aplicación para las asociaciones juveniles tanto de ámbito local, como autonómico o local.

Mediación: procedimiento de intervención en una realidad dentro del ámbito del desarrollo comunitario.

Mediador/a: persona interviniente en el ámbito del desarrollo comunitario que facilita la resolución de conflictos mediante el acuerdo entre partes implicadas.

Métodos de trabajo: conjunto de procedimientos que facilitan la intervención sobre una realidad determinada con el fin de mejorarla.

Motivación: el proceso de iniciar una acción consciente y con propósito o intencionalidad.

Movimiento social: grupo de personas que, en comunidad o asociación, generan intentos de dar a los problemas sociales soluciones sociales.

Organismos de igualdad: son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos sus ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas como el Instituto de la Mujer, los Organismos para la igualdad en cada Comunidad Autónoma y las Concejalías de la Mujer de los Ayuntamientos coordinadas a través del Área de la Mujeres de la Federación Española de Municipios y Provincias. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Participación: es la inclusión de las partes en el todo; de manera más amplia, participar es sinónimo de tomar parte en una vivencia colectiva. Hablamos aquí de la participación que puede contener aspectos sociológicos, psicológicos y socio-políticos.



Perspectiva de género: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).

Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, que se adoptan después de haber realizado un diagnóstico de situación, encaminadas a erradicar la desigualdad y la discriminación, por razón de sexo-género, en el ámbito de las organizaciones.

Planificación: diseño del conjunto de acciones que tienen como fin el logro de unos objetivos previamente determinados optimizando tiempos y recursos.

Procedimiento administrativo: es la forma de trabajar que usa la Administración para llevar a cabo sus actos. Comprende una serie de fases que tienen como objetivo dictar un acto, que puede ser, por ejemplo, conceder una subvención.
Proceso: serie de fenómenos que presentan una cierta unidad y se producen con una cierta regularidad.

Proceso: serie de fenómenos que presentan una cierta unidad y se producen con una cierta regularidad.

Protocolo de presentación de información: conjunto de acciones planificadas con el fin de informar de forma clara de aspectos importantes a determinados agentes sociales.

Proyecto de intervención: es el resultado de la planificación operativa que se orienta a la intervención directa, concretando los objetivos, la metodología y la gestión de recursos de una acción concreta.

Proyectos comunitarios: propuesta de trabajo para la realización de actividades destinadas al cumplimiento de un programa determinado dentro del ámbito del desarrollo comunitario.

Redes formales: conjunto de personas que de forma intencional y explícita intervienen dentro del trabajo del desarrollo comunitario.

Redes informales: conjunto de personas que de forma espontánea pueden intervenir dentro del trabajo del desarrollo comunitario.

Redes sociales: conjunto de personas conectadas por intereses comunes que integran de forma intencional y estructurada el trabajo que se realiza dentro de una comunidad determinada.

Registro: instrumento que sirve para seleccionar y recoger información de forma organizada. Su formato responderá al propósito u objetivo para el que haya sido confeccionado.



Reprogramación: previsión de actividades alternativas a las inicialmente programadas que pueden ser desarrolladas en sustitución de estas al no poder ser desarrolladas por cualquier imperativo, debiendo conducir al cumplimiento de los objetivos establecidos en el programa.

Reunión: situación en la que un grupo de personas se encuentran de forma intencionada en el mismo lugar con el objeto de planificar, tomar decisiones, informar, opinar, compartir experiencias o evaluar una situación. Para que una reunión sea eficaz necesita una preparación previa y una ejecución adecuada.

Según Celia Amorós: "La igualdad de género es el concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social". Las dos épocas históricas precedentes que trataron sobre la igualdad fueron la griega y la francesa, aunque ambas lo hacen de forma excluyente con respecto a las mujeres.

Sexo: características biológicas que distinguen a las mujeres de los hombres de carácter universal e inmutable.

Sistema sexo/género: el sistema sexo-género permite conocer un modelo de sociedad en el que se explica cómo las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres se han traducido históricamente en desigualdades de índole social, políticas y económicas, en el ámbito de los derechos etc. entre ambos sexos, siendo las mujeres las más desfavorecidas en este proceso. El sistema sexo-género identifica lo natural y lo socialmente construido y establece que el sexo no es en sí mismo la causa de la desigualdad de las mujeres sino su posición de género socialmente construida.

Sistematizar: organizar de forma lógica y razonable el conjunto de elementos que forman parte de una intervención.

Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Suelo pegajoso: el "suelo pegajoso" es otro concepto emparentado al fenómeno del "techo de cristal" y se refiere a las obligaciones y llamadas que, desde lo doméstico, se imponen a las mujeres para que no abandonen ese espacio, todo lo cual crea las numerosas dificultades que enfrentan para desprenderse del "suelo pegajoso" que las atrapa en obligaciones y solicitudes por quienes se sienten abandonados por su salida hacia otra esfera no doméstica.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso". "También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".



Techo de cristal: es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Técnicas de gestión de conflictos: conjunto de procedimientos y estrategias destinadas a facilitar la mejora o solución de un conflicto entre las partes intervinientes en el mismo.

Técnicas de investigación social: conjunto de estrategias que permiten recabar, de forma coherente, los datos que servirán para realizar un diagnóstico veraz de los aspectos de la realidad social que se investigan.

Técnicas motivacionales: conjunto de procedimientos y estrategias destinadas a facilitar la motivación de las personas para realizar acciones concretas.

Tejido asociativo: concepto utilizado de forma genérica, referido al conjunto de asociaciones que interactúan en un territorio o entorno.

Una de las más importantes analistas del concepto del “techo de cristal” es Mabel Burín quien lo define como: “... una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar”.

Visibilización de las mujeres: proceso para poner en valor y dotar de un espacio reconocible y manifiesto las biografías y figuras de las mujeres y de sus actos en la historia, en distintas épocas y en todas las esferas de actividad.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1020_3: Establecer y mantener relación con las y los principales agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1020_3: Establecer y mantener relación con las y los principales agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos.

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 (UC 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 establecimiento y mantenimiento de relaciones con las y los principales agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Generar vínculos de relación con diferentes agentes comunitarios, estableciendo mecanismos para el mantenimiento de los mismos, así como para la recogida y sistematización de la información sobre la realidad comunitaria.

- 1.1 La identificación y localización de los/las agentes comunitarios/as se realiza analizando el entorno social y cultural comunitario.
- 1.2 El protocolo de presentación e información se crea asegurando el entendimiento por parte de los/las agentes comunitarios/as de la figura y funciones profesionales del/de la técnico/a.
- 1.3 Los cauces de comunicación y seguimiento creados con los/las diferentes agentes comunitarios/as se utilizan fomentando la continuidad de la relación de manera "bidireccional" entre el/la profesional técnico/a y los/las agentes.
- 1.4 Los contactos entre los/las profesionales técnicos/as y las personas, colectivos, grupos, entidades, se mantienen permitiendo encontrar fórmulas para canalizar sus aspiraciones e intereses.
- 1.5 La información de los/las diferentes agentes se recoge reflejando la realidad del entorno comunitario en el que se va a trabajar con la mayor objetividad posible.
- 1.6 La información de los/las diferentes agentes se sistematiza en una base de datos aplicando criterios de fiabilidad y fácil actualización.
- 1.7 La base de datos de agentes comunitarios/as se elabora teniendo en cuenta su utilidad y disponibilidad para el aprovechamiento autónomo de las personas de la comunidad.

2. Crear espacios de comunicación y encuentro para el acercamiento de los/las diferentes agentes sociales facilitando su utilización y la asistencia de las personas interesadas.

- 2.1 La creación de espacios de encuentro se realiza partiendo de los intereses y necesidades de los/as agentes comunitarios/as y de los recursos disponibles.
- 2.2 Los protocolos de información y presentación en el espacio de comunicación se establecen facilitando la incorporación de nuevos/as agentes al entorno comunitario.
- 2.3 La información sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro se realiza actualizándose de manera regular.
- 2.4 La información sobre la organización de los espacios de encuentro se transmite periódicamente con la suficiente antelación para favorecer la relación autónoma entre los/las diferentes agentes.
- 2.5 La coordinación de reuniones y nuevos encuentros se establece facilitando la asistencia a las personas interesadas, teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempos de los/las potenciales participantes y la accesibilidad a los espacios.
- 2.6 La información generada en los diferentes encuentros se sistematiza garantizando su transmisión a las partes.



3. Posibilitar el trabajo conjunto entre los/las agentes comunitarios/as y las diferentes redes, tanto dentro como fuera de la comunidad, poniendo a su disposición información de utilidad e interés para el desarrollo de proyectos colaborativos.

- 3.1 El trabajo entre los/las diferentes agentes comunitarios/as se analiza a partir del número, características e intereses de entidades, profesionales y de las administraciones que se implican en el trabajo.
- 3.2 Las redes sociales se establecen a partir de los proyectos que se hacen de manera conjunta entre dos o más entidades de la comunidad o en entidades de fuera de la comunidad.
- 3.3 Las características de las diferentes redes de una comunidad se identifican conjuntamente con los/las agentes comunitarios/as facilitando el diseño de proyectos conjuntos.
- 3.4 La información sobre diferentes redes externas, se selecciona atendiendo a las demandas expresadas por los/las diferentes agentes comunitarios/as.
- 3.5 La información tanto de las redes formales como de las informales que resulten de utilidad e interés para la comunidad, se incorporan a una base de datos.
- 3.6 La base de datos de agentes y redes se pone a disposición de los miembros de la comunidad promoviendo su utilización y aprovechamiento.
- 3.7 La dinamización del trabajo conjunto y de las redes sociales se favorece mediante el uso de herramientas y aplicaciones tecnológicas a través de internet.

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 las realizaciones profesionales de la **UC1020_3: Establecer y mantener relación con las y los principales agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos.** Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Organización de la comunidad y desarrollo comunitario

- La comunidad: Concepto. Análisis de la estructura comunitaria.
- Desarrollo comunitario
- Organización de la comunidad: Territorio. Población. Redes sociales. Grupos. Colectivos. Barrio.
- Recursos comunitarios.
- Contextos, ámbitos.



2. Agentes del proceso comunitario

- Administración e Instituciones.
- Recursos técnicos y profesionales.
- Población y sus organizaciones.
- El equipo comunitario.
- Funciones del/de la animador/a comunitario/a.
- Protocolos de comunicación y relación con agentes comunitarios. Estrategias.
- Habilidades sociales y personales para la dinamización comunitaria.

3. La infraestructura comunitaria

- Equipamientos.
- Recursos y guías de recursos comunitarios.
- Los espacios como recurso metodológico.
- Los espacios de encuentros formales e informales.

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:

- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de los usuarios.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Buscar y transmitir información con claridad, de manera ordenada, clara y precisa, respetando los cauces establecidos por la organización.
- Demostrar resistencia al estrés y la frustración, estabilidad de ánimo y control de impulsos.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.



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 de la “UC1020_3: Establecer y mantener relación con las y los principales agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos”, se tiene 1 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 establecer y mantener relación con las y los principales agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos. Para ello la persona candidata elaborará un plan de trabajo a partir de un supuesto práctico en donde se establecerá un objetivo dentro del ámbito del desarrollo comunitario, (tal como el impulso en la creación de una asociación vecinal o juvenil, el fomento de grupos de tiempo libre, grupos de mayores que trabajan aspectos de autonomía personal, grupos de personas que defienden aspectos colectivos, entre otros).

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Generar dinámicas de trabajo con agente comunitarios.
2. Crear espacios de comunicación y encuentro.
3. Generar técnicas de trabajo en red.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de información para la situación profesional de evaluación: relación de agentes sociales (alcalde o alcaldesa, personal sanitario, animadores o animadoras, trabajadores o trabajadoras sociales, maestros o maestras, policías, técnicos o técnicas, entre otros).
- Se dispondrá de materiales y recursos humanos para la situación profesional de evaluación: locales, centros culturales, oficinas, espacios lúdicos, personal técnico, vecinos de base animada, entre otros.

- Se dispondrá de equipamientos (equipo informático, internet, entre otros), productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Adecuación de las estrategias y mecanismos para generar dinámicas de trabajo con agentes comunitarios.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de un protocolo de presentación e información de la figura y funciones profesionales del dinamizador.- Determinación de mecanismos para el establecimiento de la relación con agentes comunitarios.- Determinación de mecanismos para el mantenimiento de los contactos entre profesionales, entidades y colectivos.- Inclusión de las pautas de elaboración de una base de datos de agentes. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Adecuación de las estrategias de creación y dinamización de espacios de encuentro.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Exposición de un protocolo de información y presentación de los espacios de comunicación.- Presentación de estrategias de información sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro.- Presentación de técnicas de sistematización de la información generada en los espacios de encuentro. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

Idoneidad de las técnicas de trabajo en red generadas.

- Establecimiento de estrategias y recursos para el trabajo conjunto en red.
- Inclusión de información sobre redes externas, características de proyectos y su ubicación.
- Elaboración de una base de datos de agentes de la comunidad.
- Establecimiento de mecanismos para la puesta a disposición de los miembros de la comunidad de la base de datos de agentes.

El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.

Escala A

5	<p><i>Para generar dinámicas de trabajo con agentes comunitarios, desarrolla protocolos de presentación e información de la figura y funciones profesionales del dinamizador, determina mecanismos para el establecimiento de la relación con agentes comunitarios (visitas, presentaciones, jornadas, entre otros); determina mecanismos para el mantenimiento de los contactos entre profesionales, entidades y colectivos (reuniones, encuentros, visitas, redes sociales de la web, entre otros); incluye pautas de elaboración de una base de datos de agentes considerando criterios de fiabilidad, utilidad, aprovechamiento autónomo para las personas de la comunidad y fácil actualización.</i></p>
4	<p>Para generar dinámicas de trabajo con agentes comunitarios, desarrolla protocolos de presentación e información de la figura y funciones profesionales del dinamizador, determina mecanismos para el establecimiento de la relación con agentes comunitarios (visitas, presentaciones, jornadas, entre otros); determina mecanismos para el mantenimiento de los contactos entre profesionales, entidades y colectivos (reuniones, encuentros, visitas, redes sociales de la web, entre otros); incluye pautas de elaboración de una base de datos de agentes considerando al menos dos de los siguientes criterios: fiabilidad, utilidad, aprovechamiento autónomo para las personas de la comunidad, fácil actualización.</p>
3	<p><i>Para generar dinámicas de trabajo con agentes comunitarios, desarrolla protocolos de presentación e información de la figura y funciones profesionales del dinamizador, determina mecanismos para el establecimiento de la relación con agentes comunitarios (visitas, presentaciones, jornadas, entre otros); pero no determina mecanismos para el mantenimiento de los contactos entre profesionales, entidades y colectivos (reuniones, encuentros, visitas, redes sociales de la web, entre otros); ni incluye pautas de elaboración de una base de datos de agentes.</i></p>
2	<p><i>Para generar dinámicas de trabajo con agentes comunitarios, desarrolla protocolos de presentación e información de la figura y funciones profesionales del dinamizador, pero no determina mecanismos para el establecimiento de la relación con agentes comunitarios (visitas, presentaciones, jornadas, entre otros); ni determina mecanismos para el mantenimiento de los contactos entre profesionales, entidades y colectivos (reuniones, encuentros, visitas, redes sociales de la web, entre otros); ni incluye pautas de elaboración de una base de datos de agentes.</i></p>
1	<p><i>No genera dinámicas de trabajo con agentes comunitarios.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>Para generar técnicas de trabajo conjunto en red, incluye información sobre redes externas, características de proyectos y su ubicación, elabora una base de datos de agentes de la comunidad con la información y conocimiento tanto de redes formales como de informales y establece mecanismos para la puesta a disposición de los miembros de la comunidad de la base de datos de agentes.</i>
4	<i>Para generar técnicas de trabajo conjunto en red, incluye información sobre redes externas, características de proyectos y su ubicación, elabora una base de datos de agentes de la comunidad con la información y conocimiento tanto de redes formales como de informales, pero no establece mecanismos para la puesta a disposición de los miembros de la comunidad de la base de datos de agentes.</i>
3	<i>La persona candidata genera técnicas de trabajo conjunto en red, incluye información sobre redes externas, características de proyectos y su ubicación, pero no elabora una base de datos de agentes de la comunidad con la información y conocimiento tanto de redes formales como de informales, ni establece mecanismos para la puesta a disposición de los miembros de la comunidad de la base de datos de agentes.</i>
2	<i>Para generar técnicas de trabajo conjunto en red, no incluye información sobre redes externas, características de proyectos y su ubicación, no elabora una base de datos de agentes de la comunidad con la información y conocimiento tanto de redes formales como de informales, ni establece mecanismos para la puesta a disposición de los miembros de la comunidad de la base de datos de agentes.</i>
1	<i>No genera técnicas de trabajo conjunto en red.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

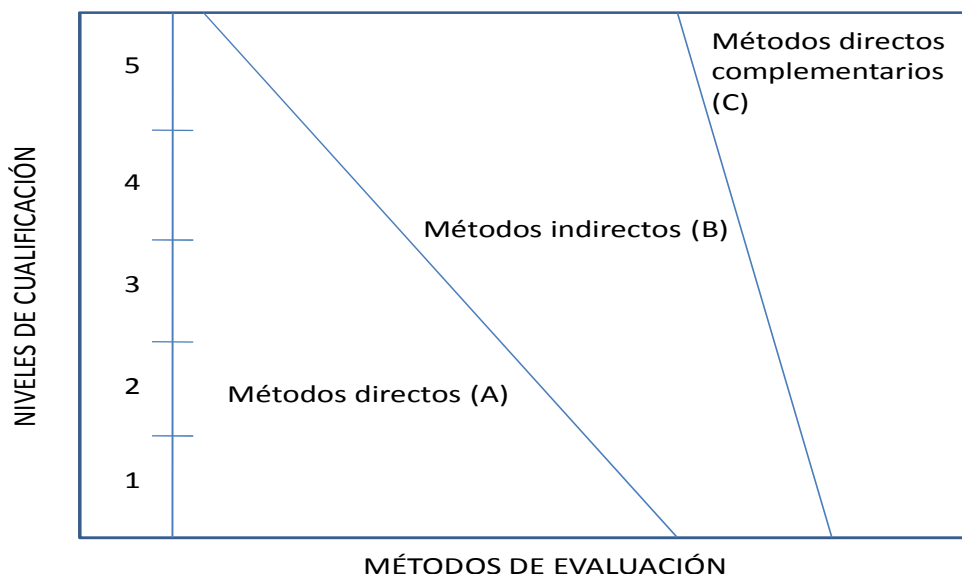
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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.

- Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de establecer y mantener relación con agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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:

- Se recomienda considerar la defensa por parte de la persona candidata del plan de trabajo realizado.
- La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.
- Se recomienda valorar en la defensa del candidato o la candidata la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición así como la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1021_3: Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1021_3: Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios.

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 (UC 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 la promoción de la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Identificar el nivel de participación de entidades e instituciones, colectivos y ciudadanía de una comunidad o zona, para facilitar la posterior intervención siguiendo las directrices establecidas por el equipo de trabajo.

- 1.1 El nivel de participación de una comunidad se valora teniendo en cuenta los criterios estipulados en el equipo de trabajo.
- 1.2 Los aspectos que facilitan o impiden la participación de la ciudadanía en el proceso comunitario se analizan conjuntamente con las personas implicadas
- 1.3 Las conclusiones y recomendaciones se elaboran conjuntamente con la ciudadanía, teniendo en cuenta el análisis realizado, facilitando el diseño de procesos participativos.

2. Propiciar la participación de entidades, colectivos y personas destinatarias, posibilitando la motivación, sensibilización y metodología necesarias para la construcción de procesos comunitarios compartidos.

- 2.1 La información relativa al plan comunitario y a la participación en el mismo se comunica a los/las agentes comunitarios/as (población, técnicos/as, instituciones, colectivos, entre otros), en función de sus características e intereses.
- 2.2 La información dirigida a los/las diferentes agentes comunitarios/as se transmite, garantizando la plena comprensión de los mensajes emitidos por parte de cada persona.
- 2.3 El contenido de los diferentes reglamentos de participación ciudadana y su aplicación se difunde proporcionando a la ciudadanía la posibilidad de participación.
- 2.4 Los métodos activos y técnicas de motivación y participación se plantean determinando el modo de implementación (tiempos, espacios, tipo y organización de las sesiones o recursos comunitarios, entre otros), así como los criterios de realización de las tareas y actividades previstas, teniendo en cuenta los intereses y características de las personas participantes.
- 2.5 Las técnicas de motivación y participación se aplican, asegurando la implicación de los/las agentes en el inicio del plan comunitario, o la incorporación de una persona o grupo en el momento del proceso que se determine oportuno, respetando los ritmos de cada ciudadano o ciudadana.
- 2.6 La participación de las personas implicadas en el proceso se consigue teniendo en cuenta el consenso, los métodos activos y la responsabilidad en las tareas a desarrollar.

3. Acompañar a colectivos, entidades y personas destinatarias facilitando la continuidad de los procesos de participación, asegurando su seguimiento para identificar y modificar los aspectos susceptibles de mejora.



- 3.1 El acompañamiento de colectivos, entidades y personas participantes se realiza siguiendo criterios y protocolos establecidos en el equipo de trabajo.
- 3.2 Los tiempos de los procesos de cada entidad y asociación se respetan garantizando una colaboración participativa.
- 3.3 La transmisión de la información a las personas participantes garantiza su recepción en los tiempos estimados.
- 3.4 Las diferentes actividades se seleccionan, teniendo en cuenta las sugerencias y aportaciones de las personas participantes.
- 3.5 Los acuerdos se establecen por parte de todas las personas implicadas, favoreciendo que todas las personas los puedan asumir y ejecutar.
- 3.6 Las dificultades en los procesos de participación se detectan partiendo del contacto continuado con el vecindario y la presencia en los espacios de participación.
- 3.7 Los protocolos de participación se readecuan a las nuevas necesidades y realidades identificando las dificultades para poder participar.

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 las realizaciones profesionales de la **UC1021_3 Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis de la participación social y ciudadana

- Origen e historia de la participación social.
- Bases antropológicas de la participación social.
- Análisis del papel del profesional en la promoción de la participación ciudadana.
- Estrategias de participación. Sensibilización y motivación.
- Marco legal de la participación ciudadana.
- Órganos de participación.
- Elaboración de instrumentos para el análisis de la participación social.

2. Diseño de estrategias de apoyo social para la intervención comunitaria

- Estrategias de participación.
- Métodos y técnicas de motivación y participación.
- Análisis del papel del profesional en la promoción de la participación ciudadana.
- El acompañamiento en los procesos de participación ciudadana.
- Redes sociales. Tipos.
- Grupos de autoayuda.
- Los procesos de participación a través de internet.



3. Habilidades comunicativas en la intervención social

- Análisis de los procesos de comunicación en los grupos.
- Modelos y estilos de comunicación.
- Técnicas comunicativas aplicadas a la participación social.
- Valoración de la importancia de las habilidades comunicativas en la intervención social.

4. Voluntariado social

- Evolución histórica.
- Análisis del marco legal del voluntariado a nivel internacional, estatal y autonómico.
- Voluntariado y cooperación.
- Valoración del papel del voluntariado en la actualidad.

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.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico - profesionales.
- Buscar y transmitir información con claridad, de manera ordenada, clara y precisa.
- Demostrar resistencia al estrés y frustración, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Organizar procesos colaborativos basados en la negociación.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1021_3 Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios”, se tiene 1 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 promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios de forma conjunta con las y los agentes de la comunidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar el nivel de participación comunitaria en proyectos y recursos comunitarios.
2. Establecer estrategias de motivación, sensibilización y seguimiento de proyectos y recursos comunitarios.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica sobre características del entorno de intervención y de la comunidad, documentos técnicos de equipamientos, guías de recursos, mapas de infraestructuras.
- Se dispondrá de materiales de recogida de información; materiales para el tratamiento o procesamiento de la información: oficina, software, hardware informático y de reprografía; guías de recursos (medios técnicos, humanos, materiales, entre otros); bibliografía especializada en técnicas de participación, entre otros
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad en la identificación del nivel de participación ciudadana en proyectos y recursos comunitarios</i>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de instrumentos de evaluación: entrevistas, cuestionarios, grupos de discusión, entre otros.- Identificación de los aspectos que obstaculizan o facilitan la participación ciudadana.- Elaboración de un informe conjuntamente con la población destinataria. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Idoneidad en el establecimiento de estrategias de motivación, seguimiento y sensibilización en proyectos y recursos comunitarios</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación a los agentes comunitarios de la información relativa al plan comunitario y a la participación en el mismo.- Aplicación de métodos activos y técnicas motivacionales: técnicas de participación, publicidad de eventos, dinámicas de grupo, entre otras.- Difusión y explicación del contenido de reglamentos de participación ciudadana.- Respeto de los tiempos procesuales de cada entidad y asociación.- Establecimiento de acuerdos generales.- Adaptación de los protocolos de participación a las nuevas necesidades y realidades. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>

Escala A

5

Para identificar el nivel de participación ciudadana en proyectos y recursos comunitarios establece estrategias de motivación y sensibilización, comunica a los agentes comunitarios la información relativa al plan comunitario y a la participación en el mismo, aplica métodos activos: publicidad de eventos, técnicas de participación y dinámicas de grupo, entre otras, difunde el contenido de reglamentos de participación ciudadana, respeta los tiempos procesuales de cada entidad y asociación, establece acuerdos generales y adapta los protocolos de participación a las nuevas necesidades y realidades.

4	<i>Para identificar el nivel de participación ciudadana en proyectos y recursos comunitarios establece estrategias de motivación y sensibilización, comunica a los agentes comunitarios la información relativa al plan comunitario y a la participación en el mismo, aplica métodos activos : publicidad de eventos, técnicas de participación y dinámicas de grupo, entre otras, difunde el contenido de reglamentos de participación ciudadana, establece acuerdos generales y adapta los protocolos de participación a las nuevas necesidades y realidades.</i>
3	<i>Para identificar el nivel de participación ciudadana en proyectos y recursos comunitarios establece estrategias de motivación y sensibilización, comunica a los agentes comunitarios la información relativa al plan comunitario y a la participación en el mismo, aplica métodos activos: publicidad de eventos, técnicas de participación y dinámicas de grupo, entre otras, difunde el contenido de reglamentos de participación ciudadana y adapta los protocolos de participación a las nuevas necesidades y realidades.</i>
2	<i>Para identificar el nivel de participación ciudadana en proyectos y recursos comunitarios establece estrategias de motivación y sensibilización, comunica a los agentes comunitarios la información relativa al plan comunitario y a la participación en el mismo, aplica métodos activos: publicidad de eventos, técnicas de participación y dinámicas de grupo, entre otras y adapta los protocolos de participación a las nuevas necesidades y realidades.</i>
1	<i>Para identificar el nivel de participación ciudadana en proyectos y recursos comunitarios establece estrategias de motivación y sensibilización, pero no adapta los protocolos de participación a las nuevas necesidades y realidades.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

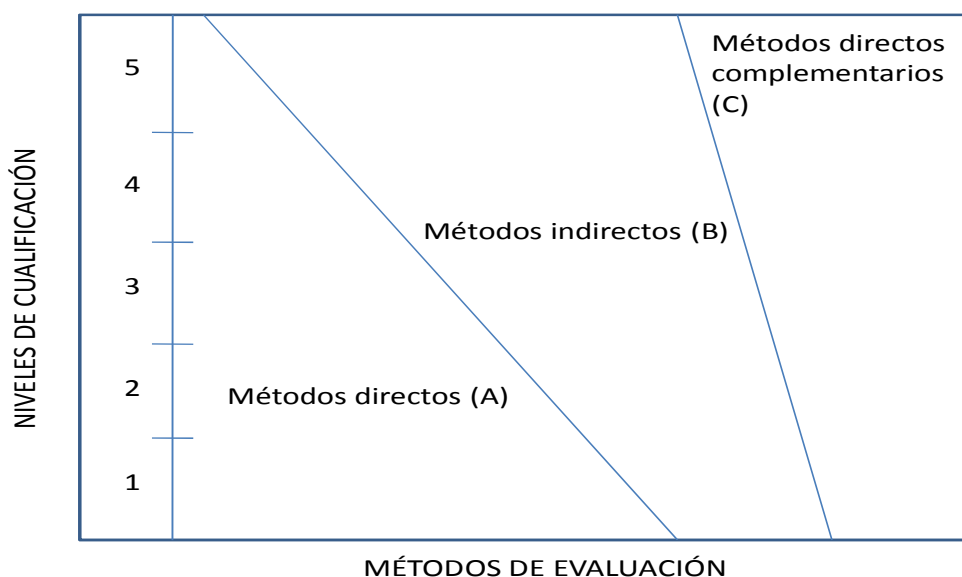
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de promover la participación ciudadana en proyectos y recursos comunitarios, dinamizando la relación recíproca entre ciudadanos y agentes implicados, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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:
- El perfil del dinamizador comunitario tiene un componente fundamental de habilidades y competencias personales. Más allá de los



conocimientos o posesión de información, las personas candidatas deberán demostrar su capacidad para buscar, organizar y transmitir todo ese conocimiento y dinamizar personas y recursos.

- Las capacidades del dinamizador han de ser las de comunicación, relación, flexibilidad y apertura. Por ello la situación profesional de evaluación emplea verbos que indican actividad basada en la reflexión y en el análisis (generar, establecer).
- En la situación profesional de evaluación de esta UC se plantea la elaboración de estrategias de motivación y sensibilización en proyectos y recursos humanitarios, a partir de una identificación y un análisis previo del nivel de participación comunitaria (supuesto práctico), lo que requerirá de la persona candidata a llevar a cabo la tarea de análisis y su aplicación a la realidad o caso concreto planteado.
- En el desarrollo del supuesto práctico se valorará el conocimiento del entorno por parte de la persona candidata, de sus recursos y posibilidades o, cuando menos, de las fuentes de información para obtener dicho conocimiento. La consideración de agentes comunitarios como fuente permanente de información y recursos es la base de esta UC.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1022_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1022_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial.

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 (UC 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 la dinamización de la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial, y que se indican a continuación:



Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.

1. Obtener la información necesaria para realizar un análisis participativo de la realidad en el entorno de intervención siguiendo las directrices establecidas por el equipo de trabajo.

- 1.1 Los datos para el análisis participativo de la realidad se obtienen seleccionando fuentes de información fiables y válidas.
- 1.2 Las técnicas de recogida de información se aplican atendiendo al contexto social y según los criterios metodológicos establecidos por el equipo de trabajo.
- 1.3 El análisis de la información se realiza siguiendo las directrices establecidas en el equipo de trabajo con la participación de las y los agentes de la comunidad o territorio.
- 1.4 La información sobre las y los diferentes agentes comunitarios, entidades y asociaciones de la zona se interpreta, facilitando la comprensión de la situación de la comunidad, de los objetivos de cada servicio y el nivel de participación de la ciudadanía.
- 1.5 La información generada en el análisis se recoge en un documento de utilidad para la propia comunidad facilitando su acceso y uso por parte de las personas implicadas en el proceso.

2. Establecer actuaciones en el ámbito comunitario teniendo en cuenta las características de la comunidad para garantizar la participación de los diferentes agentes implicados en el proceso.

- 2.1 El plan de trabajo se elabora partiendo de los principios y estrategias metodológicas del marco conceptual teórico en el que se adscribe el proyecto y en colaboración los diferentes agentes del territorio.
- 2.2 Los objetivos se determinan partiendo de los diferentes intereses y necesidades de todos los/as agentes del territorio aplicando técnicas y herramientas de comunicación y participación para lograr diálogo y consenso de las partes.
- 2.3 Las actividades se diseñan partiendo de los intereses de sus destinatarios y de acuerdo a los objetivos planteados con la participación de los diferentes agentes.
- 2.4 Los recursos se prevén de acuerdo con las actividades diseñadas, el presupuesto asignado y los procedimientos establecidos.
- 2.5 El diseño de la evaluación se realiza teniendo en cuenta las características de la comunidad y estableciendo mecanismos para detectar y recoger aspectos susceptibles de mejora.

3. Dinamizar el desarrollo de proyectos comunitarios, utilizando la metodología y herramientas propias de la animación sociocomunitaria para favorecer la implicación y participación de la ciudadanía.



- 3.1 Los aspectos básicos del desarrollo de las actividades y los intereses de los diferentes participantes se clarifican al inicio de la intervención y siempre que sea pertinente, evitando posibles conflictos.
- 3.2 Las normas de funcionamiento del espacio de encuentro se acuerdan entre los/las diferentes agentes transmitiéndolas a las personas implicadas.
- 3.3 El marco de relaciones de los derechos y deberes se hace llegar a la ciudadanía, posibilitando su comprensión.
- 3.4 Las actividades se implementan partiendo del diseño establecido con la participación de todas las entidades, asociaciones y personas implicadas facilitando el cumplimiento de los objetivos.
- 3.5 Los acuerdos se concretan facilitando la toma de decisiones y la realización de tareas de cada una de los/las agentes implicados/as.
- 3.6 La distribución de las tareas se efectúa de forma equitativa, buscando la consecución de los objetivos previamente pactados.
- 3.7 Los instrumentos y herramientas de intervención (los que facilitan el diálogo y el consenso, entre otros) se emplean facilitando la animación de actividades participativas.

4. Promover la participación de los/las diferentes agentes en la evaluación de los proyectos comunitarios consensuando los instrumentos que se han de utilizar para adecuarlos al contexto social.

- 4.1 La participación de los diferentes agentes del territorio se garantiza siguiendo el enfoque de la evaluación participativa.
- 4.2 La metodología, procedimientos, criterios e indicadores de evaluación se seleccionan teniendo en cuenta las diferentes fases del proyecto, según lo establecido en el equipo de trabajo.
- 4.3 Los instrumentos de recogida y análisis de la evaluación se consensuan con la comunidad, aplicándose en el momento establecido al efecto, siguiendo las normas técnicas específicas.
- 4.4 La información recogida se sistematiza siguiendo los protocolos establecidos y con la colaboración de los/las agentes implicados/as.
- 4.5 La divulgación de las conclusiones y recomendaciones se efectúa atendiendo a protocolos que faciliten el acceso a la información al máximo número de miembros de la comunidad.

5. Realizar el seguimiento de los procesos y resultados de los proyectos comunitarios, junto con el equipo de intervención, proporcionando conclusiones y recomendaciones para el desarrollo de futuras intervenciones.

- 5.1 Los instrumentos de seguimiento de los procesos y resultados se aplican en los momentos establecidos al efecto, siguiendo las normas técnicas específicas.
- 5.2 Los logros y errores de los proyectos comunitarios se identifican aplicando instrumentos de evaluación que permitan la modificación de los aspectos relevantes para la consecución de los objetivos.



- 5.3 Las conclusiones y recomendaciones del seguimiento de los resultados se facilitan transmitiéndolas al máximo número de miembros de la comunidad.
- 5.4 El grado de cumplimiento de los resultados alcanzados se establecen conjuntamente con la comunidad.

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 las realizaciones profesionales de la **UC1022_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Aplicación de métodos de investigación sociológica en la intervención sociocomunitaria.

- Análisis de estructuras comunitarias.
- Metodologías cualitativas de conocimiento social: entrevistas, observación, cuestionarios indirectos, entre otros.
- Metodologías cuantitativas de información. Interpretación de datos.
- Estrategias y herramientas para el diseño de procesos participativos.
- Instrumentos metodológicos para la planificación de proyectos.
- Investigación-acción. Investigación. Acción Participativa.
- Tipos y características de las fuentes de información: Prensa. Normativa. Medios audiovisuales. Contactos personales. Asociaciones y otras.
- Gestión de la información en la dinamización comunitaria.
- Valoración de la importancia del análisis de la realidad comunitaria en los procesos de intervención social.

2. Programación de la intervención social.

- Modelos.
- Tipos.
- Planificación participativa orientada a procesos y a resultados.
- Enfoque del Marco Lógico.
- De la planificación normativa a la estratégica.
- Programación por objetivos, por necesidades, entre otras.
- Elementos. Definición y selección.
- Valoración de la participación de las y los agentes comunitarios en los procesos de planificación.

3. Evaluación de la intervención sociocomunitaria.

- Modelos.

- Tipos.
- Técnicas e instrumentos: La observación. La recopilación documental.
- Definición y selección de instrumentos y elementos de evaluación.
- Diseño de actividades de evaluación. Temporalización.
- El proceso de toma de decisiones.
- La evaluación participativa.
- Técnicas de diagnóstico grupal y fases.
- Coordinación con evaluadores externos.
- Valoración de la importancia de la participación de las y los agentes comunitarios en los procesos de evaluación.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente con el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos por la organización.
- Mostrar una actitud abierta y sensibilidad hacia la diversidad cultural de las comunidades adaptando las técnicas y actuaciones a las mismas.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1022_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial”, se tiene 1 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 la dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de las intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial dada. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Diseñar actuaciones en el ámbito comunitario.
2. Dinamizar actuaciones en el ámbito comunitario.
3. Evaluar procesos y resultados en el desarrollo de actuaciones en el ámbito comunitario.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Adecuación del diseño de proyectos comunitarios.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Colaboración con los agentes del territorio.- Selección de fuentes de información.- Aplicación de técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona.- Inclusión de los elementos inherentes al proyecto.- Inclusión de modificaciones y mejoras. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Idoneidad de la dinamización de proyectos comunitarios.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Justificación de la intervención en alguno de los ámbitos de desarrollo comunitario.- Aplicación de las normas acordadas sobre funcionamiento de los espacios de encuentro.- Aplicación de técnicas de implementación de las actividades con participación de entidades, agentes y personas implicadas.- Aplicación de estrategias para facilitar el diálogo y el consenso.- Aplicación de estrategias de transmisión de los derechos y deberes de la ciudadanía. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Calidad de la evaluación de procesos y resultados en el desarrollo de proyectos comunitarios.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Inclusión de una metodología de evaluación participativa.- Aplicación de fórmulas de evaluación continua.- Inclusión de mecanismos de transmisión de las conclusiones y recomendaciones de la evaluación según protocolos.- Garantía de acceso a la información a los miembros de la comunidad. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

Escala A

5	<i>Para diseñar proyectos comunitarios incluye formas de colaboración con los agentes del territorio; selecciona fuentes de información fiables y válidas; aplica técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona atendiendo al contexto y los criterios metodológicos establecidos; incluye todos los elementos inherentes al proyecto: fundamentación, destinatarios, objetivos generales y operativos, actividades, metodología, temporalización, recursos y evaluación; establece mecanismos para incluir modificaciones e ideas de mejora.</i>
4	<i>Para diseñar proyectos comunitarios incluye formas de colaboración con los agentes del territorio; selecciona fuentes de información fiables y válidas; aplica técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona atendiendo al contexto y los criterios metodológicos establecidos; incluye todos los elementos inherentes al proyecto: fundamentación, destinatarios, objetivos generales y operativos, actividades, metodología, temporalización, recursos y evaluación; no establece mecanismos para incluir modificaciones e ideas de mejora.</i>
3	<i>Para diseñar proyectos comunitarios incluye formas de colaboración con los agentes del territorio; selecciona fuentes de información fiables y válidas; aplica técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona; incluye algunos de los elementos inherentes al proyecto: fundamentación, destinatarios, objetivos generales y operativos, actividades, metodología, temporalización, recursos y evaluación; no establece mecanismos para incluir modificaciones e ideas de mejora.</i>
2	<i>Para diseñar proyectos comunitarios incluye formas de colaboración con los agentes del territorio; selecciona fuentes de información; no aplica técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona; incluye algunos de los elementos inherentes al proyecto: fundamentación, destinatarios, objetivos generales y operativos, actividades, metodología, temporalización, recursos y evaluación; no establece mecanismos para incluir modificaciones e ideas de mejora.</i>
1	<i>La persona candidata no diseña un proyecto comunitario.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>Para dinamizar proyectos comunitarios justifica la intervención en diferentes ámbitos de desarrollo comunitario, aplica las normas acordadas sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro, y las técnicas de implementación de las actividades con participación de entidades, agentes y personas implicadas y las estrategias para facilitar el diálogo y el consenso y la transmisión de los derechos y deberes a la ciudadanía.</i>
4	<i>Para dinamizar proyectos comunitarios justifica la intervención en alguno de los ámbitos de desarrollo comunitario, aplica las normas acordadas sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro, y las técnicas de implementación de las actividades con participación de entidades, agentes y personas implicadas y las estrategias para facilitar el diálogo y el consenso y la transmisión de los derechos y deberes a la ciudadanía.</i>
3	<i>Para dinamizar proyectos comunitarios, aplica las normas acordadas sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro, y las técnicas de implementación de las actividades con participación de agentes y personas implicadas y las estrategias para facilitar el diálogo y el consenso y la transmisión de los derechos y deberes a la ciudadanía.</i>
2	<i>Para dinamizar proyectos comunitarios, aplica las normas acordadas sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro, y las técnicas de implementación de las actividades con participación de agentes y personas implicadas y las estrategias para facilitar el diálogo.</i>
1	<i>No dinamiza las actuaciones en el ámbito comunitario.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

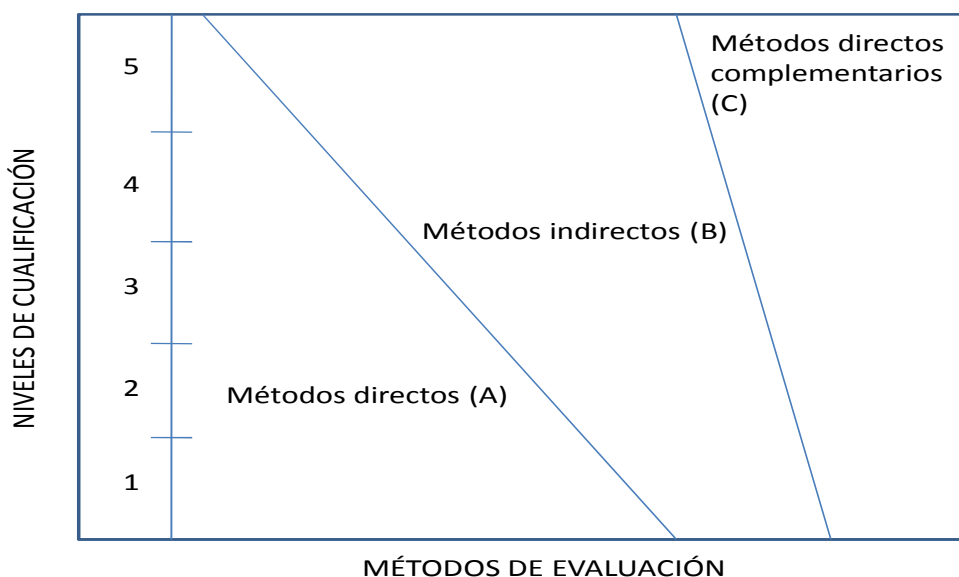
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de las intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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:



- Se recomienda considerar la defensa del proyecto elaborado por parte de la persona candidata.
- La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.
- Se recomienda valorar en la defensa del candidato o la candidata la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición así como la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”

Transversal a las siguientes cualificaciones

SSC567_3: Información juvenil

SSC321_3: Dinamización comunitaria

SSC449_3: Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC 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 el apoyo y acompañamiento en la creación y desarrollo del tejido asociativo, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Identificar las necesidades y potencialidades específicas de las personas, grupos, colectivos e instituciones, colaborando con la comunidad, para la puesta en marcha y gestión del tejido asociativo y colectivos ciudadanos.

- 1.1 El análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación se realiza a partir del contacto y conocimiento de personas y grupos.
- 1.2 Los instrumentos de recogida y análisis de información de necesidades y potencialidades, se aplican a diferentes grupos de población del entorno, permitiendo determinar las características de la intervención.
- 1.3 La información respecto a necesidades y potencialidades se obtiene partiendo de la observación y de la valoración de la/del profesional y personas interesadas.
- 1.4 La información obtenida se contrasta con las personas interesadas para su validación.

2. Recopilar la información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo, facilitando el acceso a la misma para promover la constitución, puesta en marcha y gestión de entidades y colectivos.

- 2.1 Las fuentes de información se seleccionan permitiendo la obtención de datos útiles y fiables.
- 2.2 La recogida de información se realiza teniendo en cuenta las necesidades específicas recogidas en los análisis previos.
- 2.3 La solicitud de documentación se realiza a través de los cauces establecidos por los organismos, instituciones y recursos que gestionan la información.
- 2.4 Los cauces y fuentes de información se comunican a los/las agentes comunitarios/as facilitando el acceso a la información actualizada y a los recursos de nueva creación.
- 2.5 La documentación se archiva empleando un sistema de gestión que permita la incorporación de nuevos documentos y la revisión de la documentación obsoleta, así como su accesibilidad tanto al equipo de profesionales como a diferentes miembros de la comunidad.
- 2.6 La información sobre los diferentes recursos de apoyo al tejido asociativo se compila en una guía de recursos actualizada y de fácil manejo siguiendo criterios de fiabilidad, organización y claridad.

3. Asesorar a las entidades y asociaciones en los procesos de gestión facilitándoles información y soporte técnico para favorecer su constitución y mantenimiento.

- 3.1 El marco legal y los procedimientos administrativos se transmiten a las entidades y asociaciones, facilitando a sus miembros el cumplimiento de sus objetivos.
- 3.2 La información sobre los diferentes procesos que se han de seguir para la creación de una asociación se facilita a las personas interesadas para la constitución de la misma.



- 3.3 Las intervenciones realizadas por las entidades y asociaciones conforme a la normativa aplicable se supervisan, comunicando al grupo los errores detectados y sus posibles subsanaciones.
- 3.4 La información en materia de ayudas y prestaciones de las diferentes administraciones se transmite a las entidades y asociaciones con antelación suficiente.
- 3.5 El apoyo en la creación y gestión de nuevas asociaciones se efectúa facilitando la participación de la ciudadanía.
- 3.6 La gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos se realiza, aportando el soporte técnico dentro de su ámbito de competencias.

4. Asesorar en la programación y desarrollo de las actividades de las asociaciones y entidades teniendo en cuenta sus características y necesidades, para la mejora de su funcionamiento.

- 4.1 Las sesiones de trabajo en las entidades y asociaciones se preparan de acuerdo con los objetivos y procedimientos establecidos en el equipo de trabajo, en función del tipo de asociación y entidad, del nivel de implicación y de la participación en la comunidad.
- 4.2 La verificación del desarrollo de las actividades de animación e integración grupal previstas se ajusta a lo previamente establecido, resolviendo, en su caso, las contingencias que se presenten, a fin de que cada entidad adquiera la competencia para su funcionamiento colectivo.
- 4.3 La comprobación de los instrumentos y estrategias de obtención de información de la comunidad, se ajusta a los procedimientos y técnicas establecidos por el equipo de trabajo.
- 4.4 El traspaso de la información a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad se hace siguiendo los protocolos y canales establecidos en cada entidad.
- 4.5 El diseño de la evaluación de las actividades se realiza siguiendo los protocolos establecidos a fin de poder verificar el nivel de cumplimiento del proyecto y realizar una reprogramación.

5. Acompañar a las entidades y asociaciones en sus procesos de evaluación facilitando la identificación de aspectos susceptibles de mejora para incorporar las modificaciones pertinentes en actuaciones posteriores.

- 5.1 La comunicación con la comunidad acerca de la necesidad de evaluar de manera periódica se establece logrando una mayor implicación ciudadana en todo el proceso.
- 5.2 La información sobre el modo de aplicación de métodos de evaluación se facilita a la entidad para su posterior implementación.
- 5.3 Los sistemas y métodos de evaluación se ponen en marcha, según los procedimientos establecidos por la entidad, contando con la implicación de todos las partes participantes del proyecto.



- 5.4 Las propuestas de mejora se reflejan e implementan en posteriores actuaciones por parte de la propia entidad.

6. Colaborar en el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos favoreciendo el encuentro y conocimiento mutuo para la realización de intervenciones conjuntas.

- 6.1 La transmisión de la información sobre las características, programas y actividades de otras entidades y asociaciones de la comunidad se facilita, favoreciendo la realización de intervenciones conjuntas y coordinadas.
- 6.2 Los espacios de coordinación se dinamizan posibilitando el encuentro y el conocimiento directo entre las diferentes entidades.
- 6.3 Las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad se potencian para obtener una mejor rentabilidad de los proyectos y mayor implicación del vecindario.
- 6.4 Las contingencias en los procesos de coordinación se solventan haciendo participe en su resolución a las entidades implicadas.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis del tejido asociativo.

- Marco histórico
- Análisis del tejido asociativo formal e informal.
- Recursos para el tejido asociativo.
- Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), fundaciones y asociaciones de carácter social.
- Análisis del marco legal.
- Identificación de las principales fuentes de información sobre el tejido asociativo.
- Recogida y sistematización de la información relativa a asociaciones y entidades.

2. Implementación de procesos de apoyo para la constitución, desarrollo y evaluación de asociaciones y entidades.

- Elaboración de materiales de apoyo para las asociaciones y entidades.
- Creación de una asociación/fundación.
- La Administración pública en el apoyo al tejido asociativo.



- Identificación de recursos de apoyo y financiación.
- Organización administrativa.
- Las funciones de los profesionales en el proceso de programación, evaluación y acompañamiento asociativo.
- Diseño de planes para el soporte técnico a asociaciones y entidades.
- Recursos humanos en asociaciones, fundaciones y ONG.
- Organización del trabajo, comunicación y formación interna, gestión de personal, definición de perfiles y funciones.
- Métodos participativos de evaluación.
- Coordinación y colaboración en el marco del tejido asociativo.
- Valoración de la importancia de las actitudes del profesional en el proceso de apoyo al tejido asociativo.

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

- Estructura y procesos grupales.
- Roles.
- Liderazgo.
- Dinámica de Grupos.
- Técnicas participativas.
- Toma de decisiones grupales.
- Organización y reparto de tareas.
- Valoración del papel del/ de la profesional en los grupos.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y el cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar resistencia al estrés y frustración, estabilidad de ánimo y control de impulsos.

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 de la Unidad de Competencia implicada.



Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”, se tiene 1 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 asesorar a los colectivos y a las asociaciones en su gestión para facilitar su constitución y funcionamiento, asegurando el cumplimiento del marco legal y los procedimientos administrativos y la transmisión de la información necesaria para la obtención de fondos dentro de su ámbito de competencia. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar las necesidades, los intereses y procesos grupales previos a la constitución de la asociación, y analizando las oportunidades del entorno.
2. Asesorar a entidades y asociaciones sobre mecanismos y procedimientos para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.
3. Apoyar los procesos de planificación y evaluación según los procedimientos establecidos por las entidades y asociaciones, contando con la implicación de los participantes en el proyecto.
4. Aplicar el marco legal y los procedimientos administrativos para la constitución, el mantenimiento y las actuaciones que realicen las entidades y asociaciones.
5. Realizar campañas divulgativas orientadas al fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo de acuerdo a los procedimientos establecidos con los miembros del equipo de trabajo.



Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica requerida: marco legal y procedimientos administrativos. Información sobre ayudas y prestaciones a entidades y asociaciones. Normativa legal para la constitución de una asociación.
- Se dispondrá de materiales para el tratamiento o procesamiento de la información (oficina, software, hardware informático y de reprografía), material de comunicación de la información y aplicaciones tecnológicas de comunicaciones y redes sociales a través de Internet.
- Se dispondrá de equipamientos (equipo informático, internet, entre otros), productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Idoneidad de la identificación de necesidades, intereses, procesos grupales y oportunidades del entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de los intereses, necesidades y niveles de implicación de personas y grupos.- Aplicación de instrumentos de recogida y análisis de información.- Contraste de la información con los interesados.- Determinación de las intervenciones a realizar. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>

<p><i>Idoneidad del asesoramiento para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de fuentes de información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo.- Selección de fuentes de información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo.- Identificación de las vías y fuentes de comunicación con los agentes comunitarios para facilitar el acceso a la información actualizada- Definición de una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Idoneidad del apoyo y verificación de los procesos de planificación y evaluación.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Definición de los métodos de programación.- Definición de los métodos de evaluación.- Definición de los procedimientos de verificación de las actividades de programación- Definición de los procedimientos de verificación de las actividades de evaluación- Identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades de dinamización e integración grupal- Definición de los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la aplicación del marco legal y los procedimientos administrativos para la constitución, el mantenimiento y las intervenciones de las asociaciones.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación y aplicación del marco legal y de los procedimientos administrativos de aplicación para la constitución, de una entidad o asociación.- Identificación y aplicación del marco legal y de los procedimientos administrativos de aplicación para el desarrollo de las actividades de una entidad o asociación.- Selección de los mecanismos de transmisión de la información relativa al marco legal y procedimientos administrativos a entidades y asociaciones. <p>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</p>
<p><i>Idoneidad de la realización de campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Recopilación de la información a comunicar adaptada al para el fomento, revalorización y entorno y sus necesidades.- Identificación de las tipologías de campaña divulgativa aplicables a las necesidades detectadas.- Selección de los mensajes y canales de comunicación.- Aplicación de los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa. <p>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D</p>

Escala A

5	<i>Para identificar con idoneidad los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge, analiza y contrasta información con los interesados y determina las intervenciones a realizar.</i>
4	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge, analiza y contrasta información con los interesados y determina las intervenciones a realizar.</i>
3	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge información de los interesados (sin analizarla) y determina las intervenciones a realizar.</i>
2	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge información de los interesados, sin analizarla ni determinar las intervenciones a realizar.</i>
1	<i>No recoge información de los interesados.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>Idoneidad del asesoramiento para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.</i>
5	<i>Para asesorar con idoneidad en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, procesa las fuentes de información, comunica la misma y elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
4	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, procesa las fuentes de información y elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
3	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
2	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, elabora de una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo, tiene en cuenta sólo alguna de las clases de recursos (humanos, materiales o económicos)</i>
1	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos o económicos o materiales no elabora guía de recursos.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala C

5	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades, define los métodos y las actividades de programación y de evaluación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
4	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades, define los métodos y las actividades de programación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
3	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los métodos y las actividades de programación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
2	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los métodos y las actividades de programación y de evaluación.</i>
1	<i>No define métodos y actividades de programación y de evaluación.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala D

5	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación, adaptándolos al entorno y sus necesidades y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
4	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
3	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
2	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación.</i>
1	<i>No selecciona los mensajes y canales de comunicación.</i>



Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

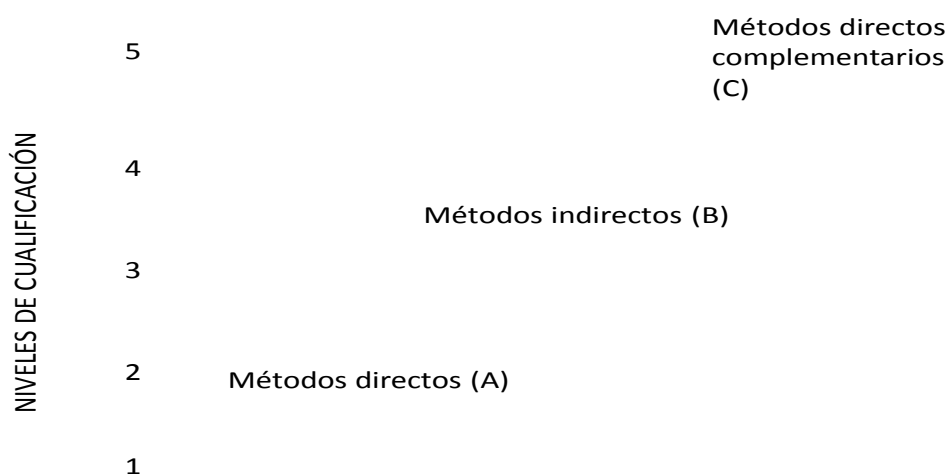
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 de la unidad de competencia, 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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo de tejido asociativo, se le someterá, al menos, a una prueba



profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.

- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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.
 - Se recomienda valorar en la defensa del candidato o la candidata la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición así como la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.
 - Las personas candidatas deberán demostrar su capacidad para buscar, organizar y transmitir todo el conocimiento y dinamizar personas y recursos.
 - Las capacidades del dinamizador han de ser las de comunicación, motivación, relación, flexibilidad y apertura.
 - En el desarrollo del supuesto práctico se valorará el conocimiento del entorno por parte de la persona candidata, de sus recursos y posibilidades o, cuando menos, de las fuentes de información para obtener dicho conocimiento. La consideración del dinamizador comunitario como fuente permanente de información y recursos, junto con su capacidad motivadora es la base de esta UC.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1024_3: Establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1024_3: Establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias.

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 (UC 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 el establecimiento de estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Identificar las necesidades informativas de la comunidad delimitando los procesos de información y comunicación existentes que faciliten la comunicación y difusión de los proyectos y actuaciones comunitarias.

- 1.1 La colaboración con los/las responsables de comunicación de la zona se establece posibilitando la obtención de datos relevantes para el análisis de las necesidades informativas de la comunidad.
- 1.2 La identificación de las diferentes necesidades informativas de la comunidad se realiza conjuntamente con la misma, aplicando los métodos y procedimientos previamente establecidos con ella y los/las diferentes profesionales del territorio.
- 1.3 El nivel de participación en actos y acciones comunitarias se analiza comprobando en qué medida la difusión de la actividad, los métodos empleados y las características del mensaje han repercutido en dicha participación.

2. Identificar los diferentes instrumentos de comunicación formal e informal existentes en el territorio de actuación analizando su potencial comunicativo, para delimitar sus posibles aplicaciones.

- 2.1 Los instrumentos de comunicación, formales e informales existentes en la comunidad, se analizan valorando sus posibilidades y limitaciones para la comunicación y difusión de actuaciones comunitarias.
- 2.2 La información transmitida a nivel general dentro y fuera de la comunidad mediante los distintos canales de comunicación formales e informales como (radio, televisión, internet, espacios de encuentro de la comunidad, folletos o paneles, entre otros), se analiza valorando su adecuación a las características de la actuación comunitaria y de las personas destinatarias.
- 2.3 La información generada en los espacios de relación informal de utilidad para el desarrollo y animación comunitaria, se tiene en cuenta para la difusión de las distintas actuaciones que se realizan en la comunidad.
- 2.4 Los espacios donde se ubica la información, como carteles, paneles informativos o folletos, se identifican permitiendo valorar la gestión de los mismos.
- 2.5 El impacto de la información se valora permitiendo conocer el nivel real de la transmisión de la información.

3. Dinamizar la puesta en marcha de las diferentes acciones de comunicación adaptándolas a la realidad del territorio y de la comunidad para favorecer la transmisión y recepción de la información relativa a las actuaciones comunitarias.

- 3.1 La información que hay que transmitir se determina analizando las características de la actuación comunitaria, el tipo de mensaje y los potenciales receptores.
- 3.2 El protocolo de intercambio y difusión de información se elabora observando criterios de eficiencia en la recepción, adaptación a las

- características de los/las receptores/as, cauces, soportes, tiempos, periodos y rentabilización de los instrumentos.
- 3.3 Los procedimientos para la distribución de la información se seleccionan teniendo en cuenta los criterios establecidos por el equipo de trabajo y la comunidad.
 - 3.4 La determinación de actuaciones conjuntas con los/las responsables de comunicación se establece facilitando una mayor aproximación de los contenidos a la realidad del territorio.
 - 3.5 El mensaje sobre las actuaciones comunitarias se comunica a los/las potenciales receptores/as asegurando su comprensión del mismo.
 - 3.6 El control y la gestión de los materiales y espacios de comunicación se realizan junto con la comunidad, asegurando la reposición de los mismos la actualización de la información.
 - 3.7 La actividad comunicativa se desarrolla favoreciendo la adquisición y mejora de las habilidades comunicativas de los/las ciudadanos/as que participan en las distintas entidades y asociaciones.

4. Señalar el grado de utilidad de las acciones e instrumentos de comunicación empleados siguiendo los protocolos establecidos por el equipo de trabajo para retroalimentar y mejorar el proceso de comunicación y difusión.

- 4.1 Los instrumentos de recogida de información sobre el impacto de las acciones e instrumentos de comunicación se elaboran con el equipo de trabajo.
- 4.2 Los instrumentos de recogida de información se validan con los/las agentes implicados/as valorando su pertinencia y adecuación.
- 4.3 La información necesaria para la evaluación se obtiene aplicando los instrumentos según las directrices del equipo.
- 4.4 Las conclusiones y recomendaciones elaboradas se sistematizan en un informe indicando los aspectos susceptibles de mejora.
- 4.5 El informe de conclusiones y recomendaciones se contrasta con los/las implicados/as en el proceso de verificación posibilitando la retroalimentación y mejora de la comunicación y difusión de los proyectos.

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 las realizaciones profesionales de la **UC1024_3: Establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis del contexto comunicativo.

- La comunicación y el proceso comunicativo.



- Lenguajes.
- Comunicación, mensajes y sociedad.
- Medios de comunicación en el entorno comunitario.
- Análisis de los medios de comunicación, formales e informales.
- Características de los distintos medios de comunicación.
- Investigación de recursos.
- Técnicas de análisis de información.

2. *Diseño de acciones de comunicación y difusión en la intervención comunitaria.*

- Elementos del contexto.
- Recursos de la lengua oral.
- Recursos de la lengua escrita.
- Recursos de los lenguajes gráficos.
- Tipología y características.
- Difusión de proyectos y recursos comunitarios.
- Campañas informativas y formativas.
- Social Media Plan: planificación de estrategias comunicativas a través de las redes sociales.
- Valoración de la importancia de las tecnologías de la información y la comunicación en la difusión de las actuaciones comunitarias.

3. *Análisis de impacto de los procedimientos y técnicas de comunicación y difusión.*

- Análisis de estrategias para la evaluación de las acciones de comunicación.
- Criterios e indicadores para la valoración del impacto de las acciones de comunicación y difusión.
- Técnicas para la recogida de información relativa a los proyectos y actuaciones comunitarias.
- Estrategias participativas para la evaluación de los procesos de comunicación y difusión.
- Valoración de la importancia de la participación de la comunidad en los procesos de comunicación y difusión.

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:

- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás mostrando demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente con el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.



- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1024_3: Establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias”, se tiene 1 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 establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias de forma conjunta con todos los agentes comunitarios implicados, analizando las necesidades informativas así como los procesos e instrumentos de información y comunicación formales e informales de un contexto dado, implementando la perspectiva de género. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar las necesidades informativas de la comunidad.
2. Dinamizar la difusión de los proyectos y actuaciones comunitarios.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica requerida sobre características del entorno de intervención y de la comunidad, documentos técnicos de equipamientos; guías de recursos; mapas de infraestructuras, entre otros.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Precisión en la identificación de las necesidades informativas de la comunidad.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Colaboración con los responsables de comunicación de la zona.- Uso de métodos de investigación.- Utilización de instrumentos y técnicas de análisis del nivel de participación en actos y encuentros.- Análisis del nivel de difusión de la actividad, los métodos empleados y las características del mensaje. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Adecuación de los instrumentos y acciones para dinamizar la difusión de los proyectos y actuaciones comunitarias.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Gestión de los materiales y espacios de comunicación con la comunidad.- Selección de la información a transmitir.- Identificación de los espacios donde se ubica la información.- Elaboración del protocolo de intercambio y difusión de información.

- Determinación de técnicas de comunicación.
- Uso de los canales de comunicación formales e informales.
- Establecimiento de técnicas de evaluación del impacto de la información.

El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.

Escala A

5	<p><i>Para identificar con precisión las necesidades informativas de la comunidad, establece las estrategias de colaboración con los/las responsables de comunicación de la zona, usa métodos de investigación (encuestas, entrevistas, entre otros), utiliza instrumentos y técnicas de análisis del nivel de participación en actos y encuentros (observación, hojas de control, entre otras), analiza el nivel de difusión de la actividad, los métodos empleados y las características del mensaje, valorando en qué medida estos factores repercuten en el nivel de participación.</i></p>
4	<p><i>Para identificar las necesidades informativas de la comunidad, establece las estrategias de colaboración con los/las responsables de comunicación de la zona, usa métodos de investigación (encuestas, entrevistas, entre otros), utiliza instrumentos y técnicas de análisis del nivel de participación en actos y encuentros (observación, hojas de control, entre otras), analiza el nivel de difusión de la actividad, los métodos empleados y las características del mensaje aunque no valora adecuadamente en qué medida estos factores repercuten en el nivel de participación.</i></p>
3	<p><i>Para identificar las necesidades informativas de la comunidad, establece las estrategias de colaboración con los/las responsables de comunicación de la zona,, usa métodos de investigación (encuestas, entrevistas, entre otros), utiliza instrumentos y técnicas de análisis del nivel de participación en actos y encuentros (observación, hojas de control, entre otras), pero no analiza el nivel de difusión de la actividad, los métodos empleados y las características del mensaje ni valora en qué medida estos factores repercuten en el nivel de participación.</i></p>
2	<p><i>Para identificar las necesidades informativas de la comunidad y establece las estrategias de colaboración con los/las responsables de comunicación de la zona,, pero no usa métodos de investigación (encuestas, entrevistas, entre otros), no utiliza instrumentos y técnicas de análisis del nivel de participación en actos y encuentros (observación, hojas de control, entre otras); no analiza el nivel de difusión de la actividad, los métodos empleados y las características del mensaje ni valora en qué medida estos factores repercuten en el nivel de participación.</i></p>
1	<p><i>No identifica las necesidades informativas de la comunidad.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<p><i>Para difundir adecuadamente los proyectos y actuaciones comunitarios, gestiona los materiales y espacios de comunicación con la comunidad, selecciona la información a transmitir según el tipo de mensaje y los potenciales receptores, identifica los espacios donde se ubica la información, como carteles, paneles informativos o folletos, entre otros, elabora el protocolo de intercambio y difusión de información según criterios de eficiencia en la recepción, adaptación a las características de los receptores, cauces, soportes, tiempos, periodos y rentabilización de los instrumentos, determina técnicas de comunicación que favorezcan las habilidades comunicativas, usa los canales de comunicación formales (radio, televisión, entre otros) e informales (espacios de encuentro de la comunidad, folletos o paneles, entre otros) y establece técnicas de evaluación del impacto de la información para conocer el nivel real de su transmisión.</i></p>
4	<p><i>Para difundir los proyectos y actuaciones comunitarios, gestiona los materiales y espacios de comunicación con la comunidad, selecciona la información a transmitir según los potenciales receptores, identifica los espacios donde se ubica la información, como carteles, paneles informativos o folletos, entre otros, elabora el protocolo de intercambio y difusión de información según criterios de eficiencia en la recepción, adaptación a las características de los receptores, cauces, soportes, tiempos, periodos y rentabilización de los instrumentos, determina técnicas de comunicación que favorezcan las habilidades comunicativas, usa los canales de comunicación formales (radio, televisión, entre otros) e informales (espacios de encuentro de la comunidad, folletos o paneles, entre otros); establece técnicas de evaluación del impacto de la información para conocer el nivel real de su transmisión.</i></p>
3	<p><i>Para difundir los proyectos y actuaciones comunitarios, , gestiona los materiales y espacios de comunicación con la comunidad selecciona la información a transmitir según los potenciales receptores, identifica los espacios donde se ubica la información, como carteles, paneles informativos o folletos, entre otros, elabora el protocolo de intercambio y difusión de información según criterios de eficiencia en la recepción, adaptación a las características de los receptores, determina técnicas de comunicación que favorezcan las habilidades comunicativas, usa los canales de comunicación formales (radio, televisión, entre otros) e informales (espacios de encuentro de la comunidad, folletos o paneles, entre otros); no establece técnicas de evaluación del impacto de la información para conocer el nivel real de su transmisión.</i></p>
2	<p><i>Para difundir los proyectos y actuaciones comunitarios, selecciona la información a transmitir según los potenciales receptores, identifica los espacios donde se ubica la información, como carteles, paneles informativos o folletos, entre otros usa los canales de comunicación formales (radio, televisión, entre otros) e informales (espacios de encuentro de la comunidad, folletos o paneles, entre otros).</i></p>
1	<p><i>La persona candidata no difunde los proyectos y actuaciones comunitarias.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



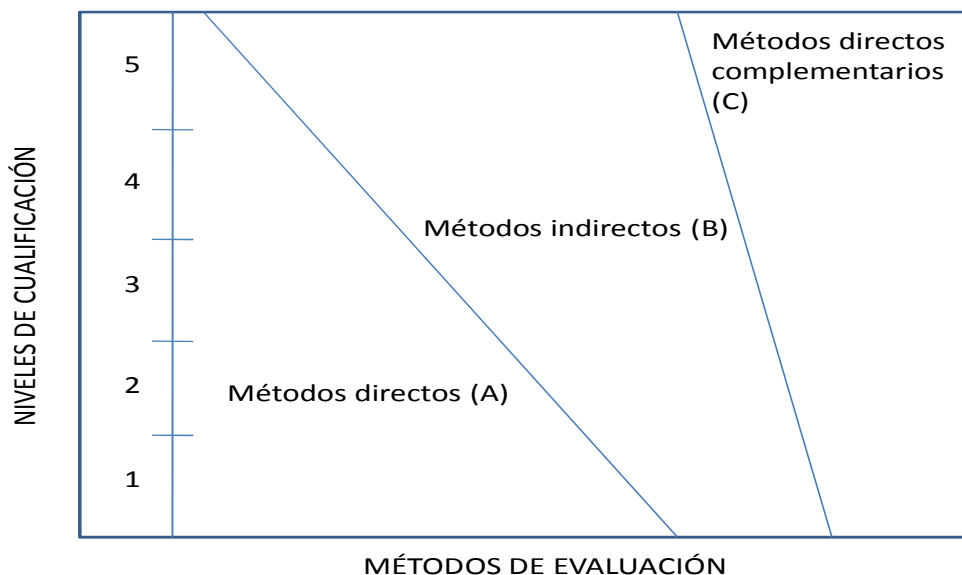
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de establecer estrategias de comunicación y difusión de los proyectos y actuaciones comunitarias, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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:
- Se recomienda considerar la defensa por parte de la persona candidata de las estrategias de comunicación y difusión establecidas a partir del contexto dado.
 - Se recomienda disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.
 - Se recomienda valorar en dicha defensa la capacidad del candidato o la candidata la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición así como la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1025_3. Aplicar procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN
COMUNITARIA**

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1025_3: Aplicar procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios.

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 (UC 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 la aplicación de procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Identificar las características del conflicto conjuntamente con las partes implicadas para permitir el análisis y valoración de las mismas.

- 1.1 La recogida de las características del conflicto y las posiciones e intereses de las partes implicadas se realiza mediante una observación directa y entrevistas con las partes.
- 1.2 La situación conflictiva se analiza teniendo en cuenta la objetividad en la recogida de la información.
- 1.3 El tratamiento de la información se realiza atendiendo a criterios de confidencialidad y respeto.
- 1.4 La información recogida se interpreta valorando si la situación concreta es susceptible de mediación.
- 1.5 Las conclusiones sobre la situación conflictiva se establecen valorando su utilidad para la posterior intervención.

2. Recoger la conformidad de las partes con el proceso de mediación, informando de las características del mismo para asegurar su implicación.

- 2.1 Las características, fases y papel de las partes implicadas en el proceso de mediación se explican a las distintas partes asegurando su comprensión.
- 2.2 La información se transmite de forma comprensible y sencilla facilitando el entendimiento de las personas participantes en el proceso.
- 2.3 La voluntariedad de las partes implicadas se recoge en un documento que posibilite su consulta durante el proceso de mediación.

3. Implementar el proceso de mediación, aplicando las técnicas oportunas, con el fin de resolver el conflicto.

- 3.1 Los encuentros entre el/la profesional técnico/a y las partes en conflicto se facilitarán tanto en espacios conjuntos como en espacios por separado, para trabajar con las partes independientemente.
- 3.2 Los encuentros del/de la profesional técnico/a con ambas partes se realiza favoreciendo un espacio de confianza y respeto.
- 3.3 Las normas inherentes al proceso de mediación en la gestión de conflictos se establecen y asumen por las personas participantes favoreciendo su implicación.
- 3.4 La opinión, posición, intereses y sentimientos de las partes se escuchan de forma activa, facilitando la comprensión de la situación y garantizando la confidencialidad de la información.
- 3.5 Las técnicas de gestión de conflictos se utilizan de acuerdo con las características del mismo y facilitando la comunicación entre las partes y la adopción de actitudes colaboradoras y de compromiso.
- 3.6 La toma de decisiones y acuerdos establecidos por las partes se provocan por parte del/ de la profesional técnico/a, acompañando a las personas implicadas en el proceso.



- 3.7 Los acuerdos y decisiones se recogen por escrito, incluyendo la conformidad de las partes, así como los compromisos que asume cada una, estableciendo plazos y responsables de su ejecución.

4. Efectuar el seguimiento de los acuerdos tomados en el proceso de mediación por parte de los/las agentes comunitarios/as, facilitando la modificación de los mismos, en su caso, para asegurar su cumplimiento.

- 4.1 La comunicación con las personas implicadas se mantiene después de haber llegado a acuerdos, recogiendo sus opiniones y valoración del proceso por su parte.
- 4.2 Los acuerdos y decisiones se revisan periódica y sistemáticamente por parte del/de la profesional técnico/a y las partes implicadas.
- 4.3 Las correcciones o modificaciones oportunas se incluyen, facilitando la flexibilidad del proceso.
- 4.4 Los instrumentos de seguimiento de actuaciones se cumplimentan de forma objetiva, incluyendo las fechas de revisión, las modificaciones realizadas y cualquier otro dato de interés para enriquecer el proceso.
- 4.5 Los instrumentos de seguimiento de actuaciones se elaboran incorporando los datos relevantes para facilitar la retroalimentación del proceso.

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 las realizaciones profesionales de la **UC1025_3: Aplicar procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis de conflictos en el ámbito comunitario.

- Características de los conflictos en el entramado comunitario.
- Definición y tipos de conflictos habituales.
- Componentes del conflicto en el ámbito comunitario.
- Ciclos del conflicto.

2. Tratamiento de los conflictos en la comunidad.

- Tipos, características y protagonistas en la gestión de conflictos en el ámbito comunitario.
- La mediación comunitaria.
- Análisis del proceso de mediación en la animación comunitaria.
- Principios de la mediación comunitaria.
- Ámbitos de aplicación.
- Beneficiarios de la mediación comunitaria.
- Ventajas y desventajas de la mediación comunitaria.
- El/la profesional en el proceso de mediación. Funciones y habilidades.

- Documentos en la mediación comunitaria: normativa aplicable, reglamentos y otros.
- Valoración de la importancia de las actitudes del profesional en el proceso de apoyo al tejido asociativo.

3. Implementación de procesos de mediación comunitaria.

- Análisis de las etapas del proceso de mediación. Caracterización de cada fase.
- Técnicas de gestión de conflictos en la comunidad: escucha activa, parafraseo, reformulación, connotación positiva, lluvia de ideas, tender un puente de oro, subirse al balcón, hacer de abogado del diablo, espejo, entre otras.
- Valoración del papel del profesional en el proceso de mediación.

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:

- Demostrar un buen hacer profesional.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente con el equipo de trabajo.
- Tratar al usuario con cortesía, respeto y discreción.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1025_3: Aplicar procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios”, se tiene 1 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 aplicar procesos y estrategias de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios, utilizando las técnicas adecuadas al conflicto y a las partes. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Recoger e interpretar las características del conflicto.
2. Recoger la conformidad y voluntariedad de las partes implicadas.
3. Seleccionar y aplicar técnicas de mediación y mecanismos de revisión en la gestión de conflictos y en su seguimiento.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de información requerida para la situación profesional de evaluación sobre la relación de las partes en conflicto, el objeto del conflicto, una relación de agentes sociales, los recursos materiales con los que cuenta, normativa en materia de protección de datos, documentación informativa sobre protocolos de mediación.
- La persona candidata podrá disponer, si así lo requiere, de medios y de aplicaciones tecnológicas de comunicaciones y redes sociales a través de Internet.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad en la recogida e interpretación de las características del conflicto.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de las características del conflicto.- Recogida de información de la observación directa y de las posiciones de las partes implicadas.- Análisis de la información.- Interpretación de los datos recogidos.- Valoración de la intervención en el conflicto.- Caracterización del rol de la persona mediadora.- Elaboración de conclusiones. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Idoneidad en la recogida de la y conformidad y voluntariedad de las partes.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Explicitación de las fases del proceso de mediación.- Explicitación del papel de las partes implicadas en el proceso de mediación.- Inclusión de un documento de recogida de la voluntariedad de las partes implicadas en el conflicto. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Idoneidad en la selección y aplicación de técnicas de mediación y mecanismos de revisión en la gestión de conflictos y en su seguimiento.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Diseño de condiciones del primer encuentro en un proceso de mediación.- Creación de espacios de confianza y respeto entre el profesional mediador y las partes implicadas.- Establecimiento de las normas de mediación en la gestión de conflictos.- Selección y aplicación de procedimientos y técnicas de gestión de conflictos en el diseño de actividades.- Atención a los intereses y sentimientos de las partes implicadas.- Acompañamiento a las partes implicadas en los acuerdos establecidos.- Recogida de los acuerdos por escrito para su posterior ejecución.- Establecimiento de plazos y condiciones para la revisión de acuerdos y decisiones. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

Escala A

5	<i>Para identificar con idoneidad las características del conflicto (factores personales y sociales), recoge información de la observación directa y de las posiciones de las partes implicadas, la analiza e interpreta, valora la intervención en el conflicto, caracteriza el rol de la persona mediadora, y elabora conclusiones para la posterior intervención.</i>
4	Para identificar las características del conflicto (factores personales y sociales), recoge información de la observación directa y de las posiciones de las partes implicadas, la analiza pero no la interpreta, valora la intervención en el conflicto, caracteriza el rol de la persona mediadora, y elabora conclusiones para la posterior intervención.
3	<i>Para identificar las características del conflicto (factores personales y sociales), recoge información de la observación directa y de las posiciones de las partes implicadas, la analiza pero no la interpreta, valora la intervención en el conflicto, caracteriza el rol de la persona mediadora, no elabora conclusiones para la posterior intervención.</i>
2	<i>Para identificar las características del conflicto (factores personales y sociales), recoge información de la observación directa y de las posiciones de las partes implicadas, no la analiza ni la interpreta, valora la intervención en el conflicto, caracteriza el rol de la persona mediadora, no elabora conclusiones para la posterior intervención.</i>
1	<i>Para identificar las características del conflicto (factores personales y sociales), recoge información de la observación directa y de las posiciones de las partes implicadas, no la analiza ni la interpreta, valora la intervención en el conflicto, no caracteriza el rol de la persona mediadora, no elabora conclusiones para la posterior intervención.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>Para diseñar con idoneidad las condiciones del primer encuentro del proceso de mediación, crea espacios de confianza y respeto entre el profesional mediador y las partes implicadas, establece las normas de mediación en la gestión de conflictos (escucha recíproca, cumplimiento de los compromisos adquiridos, voluntariedad, entre otros), selecciona y aplica técnicas de gestión de conflictos en el diseño de las actividades, atiende a los intereses y sentimientos de las partes implicadas, y las acompaña en los acuerdos establecidos, recoge los acuerdos por escrito para su posterior ejecución y establece plazos y condiciones para la revisión de acuerdos y decisiones.</i>
4	Para diseñar las condiciones del primer encuentro del proceso de mediación, crea espacios de confianza y respeto entre el profesional mediador y las partes implicadas, establece las normas de mediación en la gestión de conflictos (escucha recíproca, cumplimiento de los compromisos adquiridos, voluntariedad, entre otros), selecciona y aplica técnicas de gestión de conflictos en el diseño de las actividades, atiende a los intereses y sentimientos de las

3	<p><i>partes implicadas, y las acompaña en los acuerdos establecidos, pero no recoge los acuerdos por escrito para su posterior ejecución y establece plazos y condiciones para la revisión de acuerdos y decisiones.</i></p> <p><i>Para diseñar las condiciones del primer encuentro del proceso de mediación, crea espacios de confianza y respeto entre el profesional mediador y las partes implicadas, establece las normas de mediación en la gestión de conflictos (escucha recíproca, cumplimiento de los compromisos adquiridos, voluntariedad, entre otros), selecciona y aplica técnicas de gestión de conflictos en el diseño de las actividades , atiende a los intereses y sentimientos de las partes implicadas, y las acompaña en los acuerdos establecidos, pero no recoge los acuerdos por escrito para su posterior ejecución y no establece plazos ni condiciones para la revisión de acuerdos y decisiones.</i></p>
2	<p><i>Para diseñar las condiciones del primer encuentro del proceso de mediación, no crea espacios de confianza ni de respeto entre el profesional mediador y las partes implicadas, establece las normas de mediación en la gestión de conflictos (escucha recíproca, cumplimiento de los compromisos adquiridos, voluntariedad, entre otros), selecciona y aplica técnicas de gestión de conflictos en el diseño de las actividades , no atiende a los intereses y sentimientos de las partes implicadas ni las acompaña en los acuerdos establecidos, pero no recoge los acuerdos por escrito para su posterior ejecución y no establece plazos ni condiciones para la revisión de acuerdos y decisiones.</i></p>
1	<p><i>Para diseñar las condiciones del primer encuentro del proceso de mediación, no crea espacios de confianza ni de respeto entre el profesional mediador y las partes implicadas, no establece las normas de mediación en la gestión de conflictos (escucha recíproca, cumplimiento de los compromisos adquiridos, voluntariedad, entre otros), no selecciona y ni aplica técnicas de gestión de conflictos en el diseño de las actividades , no atiende a los intereses y sentimientos de las partes implicadas ni las acompaña en los acuerdos establecidos, pero no recoge los acuerdos por escrito para su posterior ejecución y no establece plazos ni condiciones para la revisión de acuerdos y decisiones.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

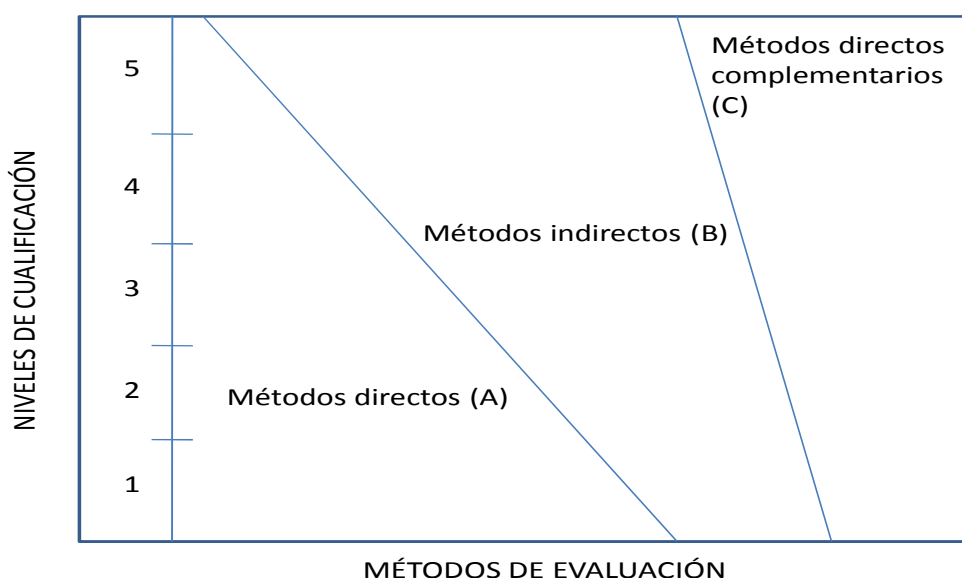
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en aplicar procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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:



- Sería recomendable que formara parte del equipo de evaluación al menos una persona experta en aplicación de procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos.
- Se recomienda que las personas expertas, encargadas de desarrollar los materiales de autoevaluación, tengan formación, relevante y documentada, en mediación y resolución de conflictos.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1026_3: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social”

Transversal a las siguientes cualificaciones

SSC321_3: Dinamización comunitaria

SSC324_3: Mediación comunitaria

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1026_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 (UC 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 la incorporación de 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 las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.

1. Identificar las diferencias, los aspectos que obstaculizan y los que facilitan la participación de mujeres y hombres en relación a la intervención que se va a llevar a cabo, 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 prospecta, 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 en un documento.
- 1.5 La información obtenida se analiza permitiendo la formulación y diferenciación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos.

2. 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.

- 2.1 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.
- 2.2 La prospección de actuaciones formativas en igualdad de oportunidades y "mainstreaming" de género se realiza en función de las necesidades detectadas en la formación de los/las profesionales del ámbito de intervención, voluntariado y personas usuarias.
- 2.3 La información de las actuaciones formativas vigentes a las personas implicadas en la programación e intervención se realiza, facilitando y potenciando su participación.
- 2.4 La detección de las personas expertas en igualdad de oportunidades y "mainstreaming" de género se realiza dentro del ámbito de sus competencias y coordinándose con la persona, agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del ámbito de intervención.
- 2.5 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 y mantienen facilitando la formación, asesoramiento y orientación especializada.

- 2.6 El asesoramiento en materia de género se articula como un recurso permanente.

3. Desarrollar las actividades de intervención comunitaria favoreciendo la participación mixta de hombres y mujeres para incorporar aquellos elementos que contribuyan al avance hacia la igualdad entre ambos.

- 3.1 Las actividades de intervención se organizan contando con la participación mixta de hombres y mujeres.
- 3.2 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.
- 3.3 Las actividades se establecen respondiendo a objetivos específicos que, en al menos uno, siempre que sea necesario, se plantee 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.
- 3.4 La distribución de espacios se realiza promoviendo un uso equitativo de los mismos por parte de mujeres y hombres.
- 3.5 Los recursos materiales y técnicos se prevén de acuerdo con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres planteados.
- 3.6 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.

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

- 4.1 El lenguaje empleado en las actuaciones del proyecto se utiliza de manera no sexista y visibilizando a las mujeres.
- 4.2 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.
- 4.3 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.



5. Utilizar los soportes de información y difusión del proyecto comunitario (publicidad, sensibilización, transferencia, documentación, entre otros) para avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, haciendo visible positivamente la presencia de las mujeres y los hombres en los mismos.

- 5.1 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.
- 5.2 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.
- 5.3 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.
- 5.4 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.
- 5.5 Las acciones de comunicación y difusión del proyecto se implementan teniendo en cuenta las características de mujeres y hombres a quienes van destinadas.
- 5.6 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.

6. Establecer canales de comunicación para garantizar la transversalidad, la coherencia y la perspectiva integral en las acciones comunitarias dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en coordinación con otros/as profesionales.

- 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 valoran, y 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 realiza 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 las realizaciones profesionales de la **UC1026_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 de la construcción de género.
- Análisis del papel de la mujer en la historia reciente.
- Fundamentación normativa. Legislación a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico.
- 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.
- Discriminación y desigualdad en función del género.
- Las políticas de igualdad de oportunidades de género y el empoderamiento de la mujer.
- Valoración de los logros en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



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 los y las figuras profesionales especializadas en igualdad efectiva de 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.
- Adaptarse a la organización a sus cambios organizativos y tecnológicos así como a situaciones o contextos nuevos.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la organización.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1026_3: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social”, se tiene 1 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 implementar la perspectiva de género en proyectos de mediación, dirigidos a colectivos inmigrantes ubicados en un barrio periférico de una ciudad, cuya finalidad sea la incorporación de personas, mayores de cuarenta años, con responsabilidades familiares, al ámbito laboral, incorporando medidas transversales y concretas que aseguren la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los resultados del proyecto. Así mismo, identificará los elementos que deben contener las estrategias de comunicación, adecuadas para divulgar los resultados del proyecto desde una perspectiva no sexista.

Para ello, esta competencia se plantea en un proyecto de mediación, previamente elaborado desde una perspectiva sexista, dirigido a colectivos inmigrantes ubicados en un barrio periférico de una ciudad, donde las fuentes de empleo sean los servicios y cuya finalidad sea la incorporación, al ámbito laboral, de personas inmigrantes mayores de cuarenta años, sin cualificación específica, y con responsabilidades familiares. En el supuesto dado, no estarán incorporadas acciones positivas (medidas concretas encaminadas a eliminar una discriminación) ni medidas transversales (medidas generales encaminadas a eliminar la desigualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el contexto del desarrollo de los objetivos del proyecto) que aseguren la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los resultados del proyecto. Los canales de comunicación para divulgar los resultados del proyecto no estarán establecidos, teniendo, la persona candidata, que señalarlos.

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Reelaborar el proyecto dado de forma no sexista.
2. Elaborar la relación de las instituciones y organizaciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres necesarias para la consecución de los objetivos del proyecto.

Condiciones adicionales:

- En la información dada al candidato o la candidata puede haber “ausencias o errores” en los documentos facilitados. La persona candidata deberá detectar dichas ausencias o errores, y adoptar una solución debidamente justificada.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Cumplimiento de los criterios de incorporación de la perspectiva de género en el proyecto elaborado.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Consideración de todas las especificidades del proyecto dado y todas las características del contexto social descrito.- Identificación y supresión de los conceptos y elementos sexistas.- Identificación de las fuentes de información y tipo de datos a recabar para incorporar la perspectiva de género.- Aplicación de los instrumentos de análisis y evaluación adecuados a la incorporación de la perspectiva de género.- Identificación de las diferencias que deben tenerse en cuenta para abordar las necesidades de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto.- Determinación de estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención.- Establecimiento de los criterios de evaluación que deben operar en cada fase del proyecto- Determinación de los canales de comunicación para la

	<p>difusión de los resultados del proyecto, atendiendo a la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none">- Aplicación del marco normativo de referencia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Pertinencia de la relación de instituciones y organizaciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las instituciones y organismos de igualdad efectiva de mujeres y hombres.- Identificación de los recursos que oferta cada organismo o institución.- Correlación entre los organismos y sus recursos con los objetivos del proyecto.- Contribución a la comunicación y al trasvase de información entre sectores sociales e institucionales del proyecto.- Concreción dentro del proyecto de acciones positivas y transversales.- Establecimiento de medidas de acciones positivas y transversales (mainstreaming de género).- Aplicación del marco normativo de referencia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

Escala A

5	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado tiene en consideración todas las especificidades del proyecto así como todas las características del contexto social descrito, se identifican y suprimen conceptos y elementos sexistas y se identifican las fuentes de información y los datos a recabar, se aplican los instrumentos de análisis y evaluación adecuados a la incorporación de la perspectiva de género, se identifican las diferencias que deben tenerse en cuenta para abordar las necesidades de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto, se determinan las estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención, se establecen los criterios de evaluación que deben operar en cada fase del proyecto y se determinan los canales de comunicación para la difusión de los resultados del proyecto, atendiendo a la perspectiva de género, siempre aplicando el marco normativo de referencia.</i></p>
4	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado tiene en consideración todas las especificidades del proyecto así como algunas las características del contexto social descrito, se identifican y suprimen conceptos y elementos sexistas y se identifican las fuentes de información y los datos a recabar, se aplican los instrumentos de análisis y evaluación adecuados a la incorporación de la perspectiva de género, se identifican las diferencias que deben tenerse en cuenta para abordar las necesidades de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto, se determinan las estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención, se establecen los criterios de evaluación que deben operar al menos en dos fases del proyecto y se determinan los canales de comunicación para la difusión de los resultados del proyecto, atendiendo a la perspectiva de género, siempre aplicando el marco normativo de referencia.</i></p>



3	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado tiene en consideración todas las especificidades del proyecto así como algunas características del contexto social descrito, se identifican y suprimen conceptos y elementos sexistas y se identifican las fuentes de información y los datos a recabar, se aplican los instrumentos de análisis y evaluación adecuados a la incorporación de la perspectiva de género, se identifican las diferencias que deben tenerse en cuenta para abordar las necesidades de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto, se determinan las estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención, se establecen los criterios de evaluación que deben operar al menos en una fase del proyecto y se determinan los canales de comunicación para la difusión de los resultados del proyecto, atendiendo a la perspectiva de género, siempre aplicando el marco normativo de referencia.</i></p>
2	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado tiene en consideración todas las especificidades del proyecto así como algunas características del contexto social descrito, se identifican y suprimen conceptos y elementos sexistas y se identifican las fuentes de información y los datos a recabar, se determinan las estrategias para evaluar el impacto de género en el entorno de intervención, siempre aplicando el marco normativo de referencia.</i></p>
1	<p><i>Para tratar de forma no sexista la información contenida en el proyecto dado no tiene en consideración las especificidades del proyecto ni la mayor parte de las características del contexto social descrito. Las fuentes de información seleccionadas no son las adecuadas para recabar los datos que se plantean. Se aplica el marco normativo de referencia.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<p><i>Para identificar todos los organismos de igualdad, requeridos por los objetivos del proyecto, y los relaciona con los recursos que dispensan, contribuye a la comunicación y al trasvase de información entre sectores sociales e institucionales del proyecto y concreta dentro del proyecto acciones positivas y transversales, establece medidas de acciones positivas y transversales (mainstreaming de género) y aplica siempre el marco normativo de referencia.</i></p>
4	<p><i>Para identificar todos los organismos de igualdad, requeridos por los objetivos del proyecto, y los relaciona con los recursos que dispensan, contribuye a la comunicación entre sectores sociales e institucionales del proyecto y concreta dentro del proyecto acciones positivas y transversales, establece medidas de acciones positivas y transversales (mainstreaming de género) y aplica siempre el marco normativo de referencia.</i></p>
3	<p><i>Para identificar algunos organismos de igualdad, requeridos por los objetivos del proyecto, contribuye a la comunicación entre sectores sociales e institucionales del proyecto y concreta dentro del proyecto acciones positivas y transversales, establece medidas de acciones positivas y transversales (mainstreaming de género) y aplica siempre el marco normativo de referencia.</i></p>
2	<p><i>Para identificar algún organismo de igualdad, requerido por los objetivos del proyecto, contribuye a la comunicación entre sectores sociales e institucionales del proyecto y aplica siempre el marco normativo de referencia.</i></p>
1	<p><i>No identifica ningún organismo de igualdad. Aplica el marco normativo de referencia.</i></p>



Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

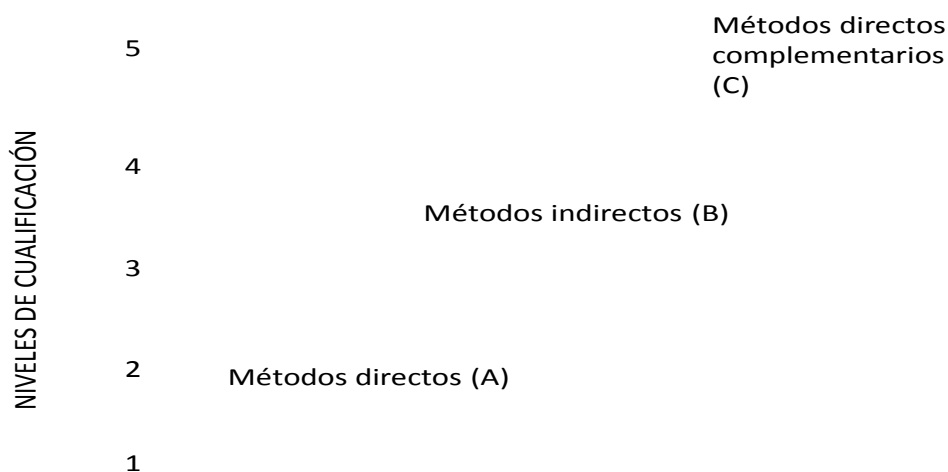
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 de la unidad de competencia, 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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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:

- Se recomienda considerar la defensa por parte de la persona candidata del proyecto elaborado.
- La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.
- Se recomienda valorar en la defensa del candidato o la candidata la organización y claridad de la exposición así como la fluidez verbal y la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.