



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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

**CUALIFICACIÓN
COMUNITARIA**

PROFESIONAL:

DINAMIZACIÓN

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



Financiado por
la Unión Europea

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 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 Establecer estrategias de comunicación y difusión de 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 para facilitar la comunicación y difusión de los proyectos y actuaciones comunitarias.



Financiado por
la Unión Europea

- 1.1 Las necesidades informativas de la comunidad se identifican de manera conjunta con el equipo comunitario, aplicando los métodos y procedimientos previamente consensuados.
- 1.2 El nivel de participación en actos y acciones comunitarias se analiza, midiendo el grado de difusión, métodos y características del mensaje.
- 1.3 La colaboración con los/las responsables de comunicación de la zona se establece, posibilitando la obtención de datos para el análisis de las necesidades informativas de la comunidad.

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

- 2.1 La información transmitida a nivel general dentro y fuera de la comunidad se analiza mediante los canales de comunicación, formales e informales, como radio, televisión, espacios de encuentro de la comunidad, folletos o paneles, entre otros.
- 2.2 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 actuaciones que se realizan en la comunidad.
- 2.3 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.
- 2.4 Los espacios donde se ubica la información tanto físicos (carteles, paneles informativos, folletos, otros) como virtuales (foros, redes, listas, otros), se identifican permitiendo valorar la gestión de los mismos.

3. Dinamizar las acciones de comunicación, adaptándolas a la realidad del territorio y de la comunidad para favorecer la transmisión y recepción de 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 intercambio y difusión de información se lleva a cabo, 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 según lo definido 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 Los materiales y espacios de comunicación se gestionan de manera corresponsable junto con la comunidad, asegurando la actualización de la información.

3.7 La actividad comunicativa se desarrolla de forma participativa, 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 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 en la 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 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

- Caracterización de la comunicación y el proceso comunicativo en contextos comunitarios.
- Identificación de los lenguajes comunicativos.
- Comunicación, mensajes y sociedad.
- Medios de comunicación en el entorno comunitario.
- Análisis de los medios de comunicación, formales e informales.
- Caracterización 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

- Identificación e Investigación de los recursos comunicativos del territorio.

- Utilización de recursos de la lengua oral.
- Utilización de recursos de la lengua escrita.
- Utilización de recursos de lenguaje gráfico.
- Recomendación del uso de lenguajes inclusivos.
- Tipología y características.
- Relación con los medios de comunicación en el contexto comunitario.
- 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.
- Tipificación de los 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, demostrando resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo o género.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata



Financiado por
la Unión Europea

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 proyectos y actuaciones comunitarias”, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para establecer estrategias de comunicación y difusión de proyectos y actuaciones comunitarias, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar las necesidades informativas de la comunidad y los instrumentos de comunicación formal e informal existentes.
2. Impulsar las acciones de comunicación.
3. Marcar el grado de utilidad de las acciones e instrumentos.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.

- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Rigor en la identificación de las necesidades informativas de la comunidad y los instrumentos de comunicación formal e informal existentes.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las necesidades informativas de la comunidad.- Análisis de participación en actos y acciones comunitarias.- Establecimiento de la colaboración con los/las responsables de comunicación de la zona.- Análisis de la información transmitida a nivel general dentro y fuera de la comunidad.- Consideración sobre la información generada en los espacios de relación informal de utilidad para el desarrollo y animación comunitaria.- Análisis de los instrumentos de comunicación.- Ubicación de la información en los espacios. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia para impulsar las acciones de comunicación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de la información que hay que transmitir,- Realización de el intercambio y difusión de información.- Selección de los procedimientos para la distribución de la información.- Establecimiento de la determinación actuaciones conjuntas con los/las responsables de comunicación.- Comunicación de el mensaje sobre las actuaciones comunitarias.- Gestión de los materiales y espacios de comunicación,- Desarrollo de la actividad comunicativa. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

<i>Rigor para marcar el grado de utilidad de las acciones e instrumentos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración y validación de los instrumentos de recogida de información.- Obtención de la información para la evaluación.- Sistematización de las conclusiones y recomendaciones elaboradas.- Contraste de el informe de conclusiones y recomendaciones. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

Escala A

4	<i>Para identificar las necesidades informativas de la comunidad y los instrumentos de comunicación formal e informal existentes, elabora y valida los instrumentos de recogida de información. Obtiene la información para la evaluación. Realiza la sistematización de las conclusiones y recomendaciones elaboradas. Contrasta el informe de conclusiones y recomendaciones,</i>
3	<i>Para identificar las necesidades informativas de la comunidad y los instrumentos de comunicación formal e informal existentes, elabora y valida los instrumentos de recogida de información. Obtiene la información para la evaluación. Realiza la sistematización de las conclusiones y recomendaciones elaboradas. Contrasta el informe de conclusiones y recomendaciones. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para identificar las necesidades informativas de la comunidad y los instrumentos de comunicación formal e informal existentes, elabora y valida los instrumentos de recogida de información. Obtiene la información para la evaluación. Realiza la sistematización de las conclusiones y recomendaciones elaboradas. Contrasta el informe de conclusiones y recomendaciones, La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No identifica las necesidades informativas de la comunidad ni los instrumentos de comunicación formal e informal existentes.</i>

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

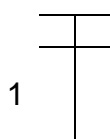
Escala B

4	<i>Para impulsar las acciones de comunicación, determina la información que hay que transmitir. Realiza el intercambio y difusión de información. Selecciona los procedimientos para la distribución de la información. Establece la determinación de las actuaciones conjuntas con los/las responsables de comunicación. Comunica el mensaje sobre las actuaciones comunitarias. Gestiona los materiales y espacios de comunicación. Desarrolla la actividad comunicativa.</i>
3	<i>Para impulsar las acciones de comunicación, determina la información que hay que transmitir. Realiza el intercambio y difusión de información. Selecciona los procedimientos para la distribución de la información. Establece la determinación de las actuaciones conjuntas con los/las responsables de comunicación. Comunica el mensaje sobre las actuaciones comunitarias. Gestiona los materiales y espacios de comunicación. Desarrolla la actividad comunicativa. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para impulsar las acciones de comunicación, determina la información que hay que transmitir. Realiza el intercambio y difusión de información. Selecciona los procedimientos para la distribución de la información. Establece la determinación de las actuaciones conjuntas con los/las responsables de comunicación. Comunica el mensaje sobre las actuaciones comunitarias. Gestiona los materiales y espacios de comunicación. Desarrolla la actividad comunicativa. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No impulsar las acciones de comunicación.</i>

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

Escala C

4	<i>Para marcar el grado de utilidad de las acciones e instrumentos, elabora y valida de los instrumentos de recogida de información. Obtiene la información para la evaluación. Sistematiza las conclusiones y recomendaciones elaboradas. Contrasta el informe de conclusiones y recomendaciones.</i>
3	<i>Para marcar el grado de utilidad de las acciones e instrumentos, elabora y valida de los instrumentos de recogida de información. Obtiene la información para la evaluación. Sistematiza las conclusiones y recomendaciones elaboradas. Contrasta el informe de conclusiones y recomendaciones. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para marcar el grado de utilidad de las acciones e instrumentos, elabora y valida de los instrumentos de recogida de información. Obtiene la información para la evaluación. Sistematiza las conclusiones y recomendaciones elaboradas. Contrasta el informe de conclusiones y recomendaciones. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>



No marca el grado de utilidad de las acciones e instrumentos.

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

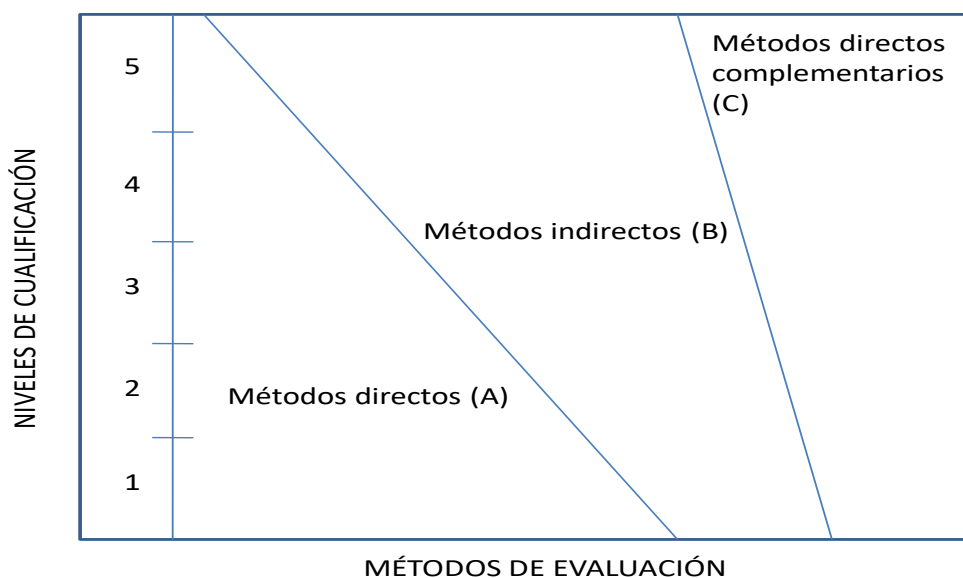
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en



Financiado por
la Unión Europea

cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Establecer estrategias de comunicación y difusión de 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 o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el



cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.