



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.

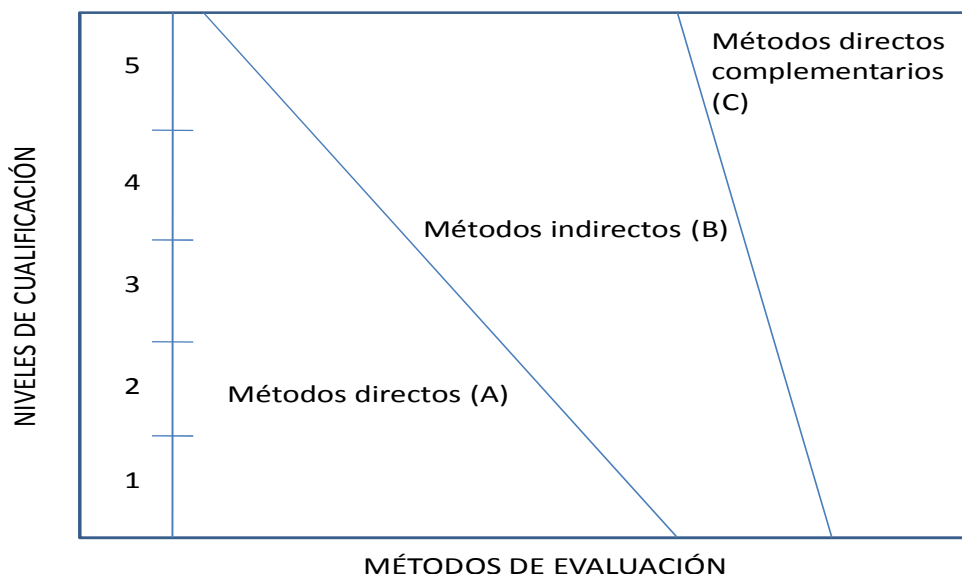
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia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

- a) 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.