



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1020_3: Construir relaciones sostenibles con agentes comunitarios”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1020_3: Construir relaciones sostenibles con 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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Construir relaciones sostenibles con agentes comunitarios, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Generar vínculos de relación con agentes comunitarios (población, técnicos y administraciones), estableciendo mecanismos para el mantenimiento de los mismos, así como

para la recogida y sistematización de la información sobre la realidad comunitaria.

- 1.1 Los/las agentes comunitarios/as se identifican 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 agentes comunitarios/as se utilizan, fomentando la continuidad de la relación de manera multidireccional entre el/la dinamizador/a comunitario/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 agentes se recogen 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 agentes se sistematiza, aplicando criterios de fiabilidad y fácil actualización.
- 1.7 La sistematización 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 comunitarios de comunicación y encuentro inclusivos para el acercamiento de los/las agentes sociales, facilitando su utilización y la asistencia de las personas interesadas.

- 2.1 Los espacios de encuentro se crean, 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 acogida y la incorporación de nuevos/as agentes al entorno comunitario.
- 2.3 La información sobre el funcionamiento y la organización de los espacios de encuentro se transmite periódicamente con la suficiente antelación para favorecer la relación autónoma entre los/las agentes.
- 2.4 La dinamización y coordinación de reuniones y nuevos encuentros se establece teniendo en cuenta aspectos inclusivos como: disponibilidad temporal de las participantes, accesibilidad de los espacios, importancia de la acogida y humanización y cuidado de las relaciones, entre otros.
- 2.5 La información generada en los encuentros se sistematiza publicándola y garantizando su transmisión a las partes.

3. Posibilitar el trabajo conjunto entre los/las agentes comunitarios/as y las 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 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 redes de una comunidad se identifican conjuntamente con los/las agentes comunitarios/as, facilitando el diseño de proyectos conjuntos.
- 3.4 La información sobre redes externas, se selecciona atendiendo a las demandas expresadas por los/las 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 técnicas de dinamización comunitaria acompañadas de 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 los elementos de la competencia del **ECP1020_3: Construir relaciones sostenibles con agentes comunitarios**. 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. Análisis de la estructura comunitaria.
- Desarrollo comunitario.
- Organización de la comunidad: territorio. Población. Redes sociales. Grupos. Colectivos. Barrio.
- Recursos comunitarios.
- Contextos, ámbitos y sectores de intervención.

2. Agentes del proceso comunitario

- Administración e Instituciones.
- Recursos técnicos y profesionales.
- Población y sus organizaciones.
- El equipo comunitario.
- Funciones del/de la dinamizador/a comunitario/a.
- Identificación de los/las agentes sociales existentes en la comunidad.

- Protocolos de comunicación y relación con agentes comunitarios. Estrategias.
- Habilidades sociales y personales para la dinamización comunitaria: flexibilidad, iniciativa, autonomía, creatividad, y capacidad de trabajo en equipo a la hora de implementar proyectos comunitarios.

3. La infraestructura comunitaria

- Equipamientos.
- Recursos y guías de recursos comunitarios.
- Los espacios como recurso metodológico.
- Los espacios de encuentro 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 innovación y autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- 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.
- 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 que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso del "ECP1020_3: Construir relaciones sostenibles con agentes comunitarios", 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 construir relaciones sostenibles con agentes comunitarios, 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.** Generar vínculos para la recogida y sistematización de la información sobre la realidad comunitaria.
- 2.** Crear espacios comunitarios para favorecer el acercamiento de los/las agentes sociales.
- 3.** Posibilitar el trabajo conjunto entre los/las agentes comunitarios/as y las redes.

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 para generar vínculos para la recogida y sistematización de la información sobre la realidad comunitaria.</i>	- Identificación de los/las agentes comunitarios/as. - Creación del protocolo de presentación e información. - Uso de los cauces de comunicación seguimiento creados con los/las agentes comunitarios/as. - Mantenimiento de los contactos. - Recogimiento de la información de los/las agentes. - Sistematización de la información de los/las agentes. - Elaboración de la sistematización de agentes comunitarios/as. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficacia para crear espacios comunitarios para favorecer el acercamiento de los/las agentes sociales.</i>	- Creación de los espacios de encuentro. - Establecimiento de los protocolos de información y presentación en el espacio de comunicación. - Transmisión de la información sobre el funcionamiento y la organización de los espacios de encuentro. - Establecimiento de la dinamización y coordinación de reuniones y nuevos encuentros. - Sistematización de la información generada en los encuentros. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Precisión para posibilitar el trabajo conjunto entre los/las agentes comunitarios/as y las redes.</i>	- Análisis de el trabajo entre los/las agentes comunitarios/as. - Establecimiento de las redes sociales. - Identificación de las características de las redes de una comunidad. - Selección de la información sobre redes externas. - Incorporación de la información. - Pone a disposición la base de datos de agentes y redes. - Favorecimiento de la dinamización del trabajo conjunto y de las redes sociales. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i>

Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.	
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	

Escala A

4	<i>Para generar vínculos para la recogida y sistematización de la información sobre la realidad comunitaria, identifica a los/las agentes comunitarios/as. Crea el protocolo de presentación e información. Usa los cauces de comunicación de los seguimiento creados con los/las agentes comunitarios/as. Mantiene los contactos. Recoge la información de los/las agentes. Sistematiza la información de los/las agentes. Elabora la sistematización de agentes comunitarios/as.</i>
3	<i>Para generar vínculos para la recogida y sistematización de la información sobre la realidad comunitaria, identifica a los/las agentes comunitarios/as. Crea el protocolo de presentación e información. Usa los cauces de comunicación de los seguimiento creados con los/las agentes comunitarios/as. Mantiene los contactos. Recoge la información de los/las agentes. Sistematiza la información de los/las agentes. Elabora la sistematización de agentes comunitarios/as. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para generar vínculos para la recogida y sistematización de la información sobre la realidad comunitaria, identifica a los/las agentes comunitarios/as. Crea el protocolo de presentación e información. Usa los cauces de comunicación de los seguimiento creados con los/las agentes comunitarios/as. Mantiene los contactos. Recoge la información de los/las agentes. Sistematiza la información de los/las agentes. Elabora la sistematización de agentes comunitarios/as. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No genera vínculos para la recogida ni sistematización de la información sobre la realidad comunitaria.</i>

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

Escala B

4	<i>Para crear espacios comunitarios para favorecer el acercamiento de los/las agentes sociales, crea los espacios de encuentro. Establece los protocolos de información y presentación en el espacio de comunicación. Transmite la información sobre el funcionamiento y la organización de los espacios de encuentro. Establece la dinamización y coordinación de reuniones y nuevos encuentros. Sistematiza la información generada en los encuentros.</i>
---	--

3	<i>Para crear espacios comunitarios para favorecer el acercamiento de los/las agentes sociales, crea los espacios de encuentro. Establece los protocolos de información y presentación en el espacio de comunicación. Transmite la información sobre el funcionamiento y la organización de los espacios de encuentro. Establece la dinamización y coordinación de reuniones y nuevos encuentros. Sistematiza la información generada en los encuentros. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para crear espacios comunitarios para favorecer el acercamiento de los/las agentes sociales, crea los espacios de encuentro. Establece los protocolos de información y presentación en el espacio de comunicación. Transmite la información sobre el funcionamiento y la organización de los espacios de encuentro. Establece la dinamización y coordinación de reuniones y nuevos encuentros. Sistematiza la información generada en los encuentros. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No crea espacios comunitarios para favorecer el acercamiento de los/las agentes sociales.</i>

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

Escala C

4	<i>Para posibilitar el trabajo conjunto entre los/las agentes comunitarios/as y las redes, analiza el trabajo entre los/las agentes comunitarios/as. Establece las redes sociales. Identifica las características de las redes de una comunidad. Selecciona la información sobre redes externas. Incorpora la información. Pone a disposición la base de datos de agentes y redes. Favorece la dinamización del trabajo conjunto y de las redes sociales.</i>
3	<i>Para posibilitar el trabajo conjunto entre los/las agentes comunitarios/as y las redes, analiza el trabajo entre los/las agentes comunitarios/as. Establece las redes sociales. Identifica las características de las redes de una comunidad. Selecciona la información sobre redes externas. Incorpora la información. Pone a disposición la base de datos de agentes y redes. Favorece la dinamización del trabajo conjunto y de las redes sociales. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para posibilitar el trabajo conjunto entre los/las agentes comunitarios/as y las redes, analiza el trabajo entre los/las agentes comunitarios/as. Establece las redes sociales. Identifica las características de las redes de una comunidad. Selecciona la información sobre redes externas. Incorpora la información. Pone a disposición la base de datos de agentes y redes. Favorece la dinamización del trabajo conjunto y de las redes sociales. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No posibilita el trabajo conjunto entre los/las agentes comunitarios/as y las redes.</i>

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

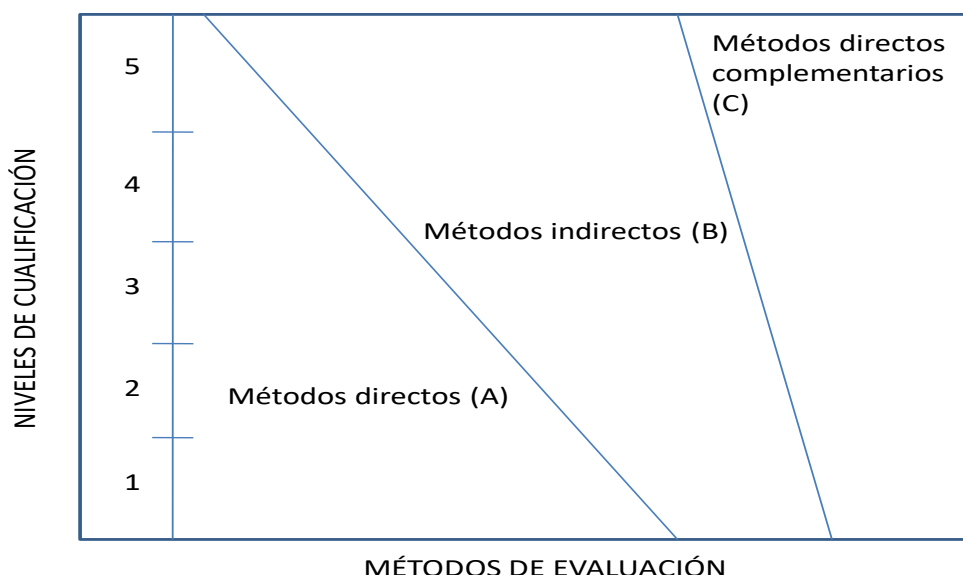
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
 - Observación en el puesto de trabajo (A).
 - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
 - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
 - Pruebas de habilidades (C).
 - Ejecución de un proyecto (C).
 - Entrevista profesional estructurada (C).
 - Preguntas orales (C).
 - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación del ECP. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Construir relaciones sostenibles con 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 el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "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.