



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP1021_3: Promover la participación ciudadana en los proyectos
y recursos comunitarios”**



Financiado por
la Unión Europea

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 ECP1021_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 (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 Promover 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 los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Identificar el grado de participación de entidades e instituciones, colectivos y ciudadanía de una comunidad o zona, para facilitar



Financiado por
la Unión Europea

la posterior intervención, siguiendo los criterios establecidos por el equipo comunitario de trabajo.

- 1.1 El grado de participación de una comunidad se valora, teniendo en cuenta los criterios estipulados en el equipo comunitario 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 y su posterior difusión entre las personas implicadas.

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 a la elaboración del 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 agentes comunitarios/as se transmite de forma accesible, garantizando la plena comprensión de los mensajes emitidos por parte de cada persona.
- 2.3 El contenido de los reglamentos de participación ciudadana y su aplicación se difunde proporcionando a la ciudadanía información para su plena 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 corresponsabilidad en las tareas a desarrollar.
- 2.7 La participación de los agentes implicados en el proceso se consigue, facilitando formación adaptada en metodologías de intervención comunitaria.

3. Acompañar a colectivos, entidades y personas destinatarias, facilitando la continuidad de los procesos, favoreciendo la participación infanto-juvenil, asegurando su seguimiento para

identificar las potencialidades y modificar los aspectos susceptibles de mejora.

- 3.1 El acompañamiento de colectivos, entidades y personas participantes se efectúa de manera cercana siguiendo criterios y protocolos establecidos en el equipo comunitario 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 se garantiza, asegurando su recepción en los tiempos estimados.
- 3.4 La capacitación en metodología comunitaria se transmite a las personas participantes, favoreciendo su motivación y participación.
- 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 la comunidad 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.
- 3.8 La participación infantil y juvenil se promueve como elemento clave, garantizando la visión de la infancia y la juventud en los procesos comunitarios.

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 **ECP1021_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 de los factores influyentes en la participación social.
- 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 y puesta en marcha de estrategias de apoyo social para la intervención comunitaria

- Elaboración de estrategias de participación.
- Diseño de métodos y técnicas de motivación y participación.

- Análisis del papel del profesional en la promoción de la participación ciudadana.
- Aplicación de la escalera de participación como herramienta básica de análisis y potenciación de la participación.
- El acompañamiento en los procesos de participación ciudadana.
- Redes sociales. Tipos.
- Dinamización de grupos.
- Uso de herramientas virtuales aplicadas a la dinamización comunitaria.

3. Habilidades comunicativas en la intervención social

- Análisis de los procesos de comunicación en los grupos.
- Modelos y estilos de comunicación.
- Entrenamiento de técnicas comunicativas aplicadas a la participación social.
- Uso de los medios de comunicación social en el territorio para la intervención 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.
- Destreza formativa en habilidades básicas para el voluntariado.
- 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, empatía, capacidad de escucha activa y actitud conciliadora.
- Buscar y transmitir información con claridad, de manera ordenada, clara y precisa.
- Demostrar tolerancia al estrés y frustración, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Organizar procesos colaborativos basados en la negociación.
- 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 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 "ECP1021_3: Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos 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 promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos 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. Facilitar la intervención.
2. Motivar la sensibilización para construir procesos comunitarios compartidos.
3. Favorecer la participación infanto-juvenil.

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 facilitar la intervención.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Valoración de el grado de participación de la comunidad.- Análisis de los aspectos que facilitan o impiden la participación de la ciudadanía.- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia para motivar la sensibilización para construir procesos comunitarios compartidos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación de la información relativa a la elaboración del plan comunitario y a la participación.- Transmisión de la información dirigida a los/las agentes comunitarios/as.- Difusión del contenido de los reglamentos de participación ciudadana y su aplicación.- Planteamiento y aplicación de los activos y técnicas de motivación y participación.- Obtención de la participación de las personas y agentes implicados. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Rigor para favorecer la participación infanto-juvenil.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Realización del acompañamientos de colectivos, entidades y personas participantes.- Respeto de los tiempos de los procesos de cada entidad y asociación.- Garantía de la transmisión de información.

	<ul style="list-style-type: none">- Transmisión de la capacitación en metodología comunitaria.- Establecimiento de los acuerdos.- Detección de las dificultades en los procesos de participación.- Readequación de los protocolos de participación,- Promoción de la participación infantil y juvenil. <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 facilitar la intervención, valora el grado de participación de la comunidad. Analiza los aspectos que facilitan o impiden la participación de la ciudadanía. Elabora las conclusiones y recomendaciones.</i>
3	<i>Para facilitar la intervención, valora el grado de participación de la comunidad. Analiza los aspectos que facilitan o impiden la participación de la ciudadanía. Elabora las conclusiones y recomendaciones. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para facilitar la intervención, valora el grado de participación de la comunidad. Analiza los aspectos que facilitan o impiden la participación de la ciudadanía. Elabora las conclusiones y recomendaciones. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No facilita la intervención.</i>

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

Escala B

4	<i>Para motivar la sensibilización para construir procesos comunitarios compartidos, comunica la información relativa a la elaboración del plan comunitario y a la participación. Transmite la información dirigida a los/las agentes comunitarios/as. Difunde el contenido de los reglamentos de participación</i>
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<i>ciudadana y su aplicación. Plantea y aplica los activos y técnicas de motivación y participación. Obtiene la participación de las personas y agentes implicados.</i>
3	<i>Para motivar la sensibilización para construir procesos comunitarios compartidos, comunica la información relativa a la elaboración del plan comunitario y a la participación. Transmite la información dirigida a los/las agentes comunitarios/as. Difunde el contenido de los reglamentos de participación ciudadana y su aplicación. Plantea y aplica los activos y técnicas de motivación y participación. Obtiene la participación de las personas y agentes implicados. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para motivar la sensibilización para construir procesos comunitarios compartidos, comunica la información relativa a la elaboración del plan comunitario y a la participación. Transmite la información dirigida a los/las agentes comunitarios/as. Difunde el contenido de los reglamentos de participación ciudadana y su aplicación. Plantea y aplica los activos y técnicas de motivación y participación. Obtiene la participación de las personas y agentes implicados. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No motiva la sensibilización para construir procesos comunitarios compartidos.</i>

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

Escala C

4	<i>Para favorecer la participación infanto-juvenil, realiza el acompañamiento de colectivos, entidades y personas participantes. Respeta los tiempos de los procesos de cada entidad y asociación. Garantiza la transmisión de información. Transmite la capacitación en metodología comunitaria. Establece los acuerdos. Detecta las dificultades en los procesos de participación. Promociona la participación infantil y juvenil.</i>
3	<i>Para favorecer la participación infanto-juvenil, realiza el acompañamiento de colectivos, entidades y personas participantes. Respeta los tiempos de los procesos de cada entidad y asociación. Garantiza la transmisión de información. Transmite la capacitación en metodología comunitaria. Establece los acuerdos. Detecta las dificultades en los procesos de participación. Promociona la participación infantil y juvenil. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para favorecer la participación infanto-juvenil, realiza el acompañamiento de colectivos, entidades y personas participantes. Respeta los tiempos de los procesos de cada entidad y asociación. Garantiza la transmisión de información. Transmite la capacitación en metodología comunitaria. Establece los acuerdos. Detecta las dificultades en los procesos de participación. Promociona la participación infantil y juvenil. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No favorece la participación infanto-juvenil.</i>

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

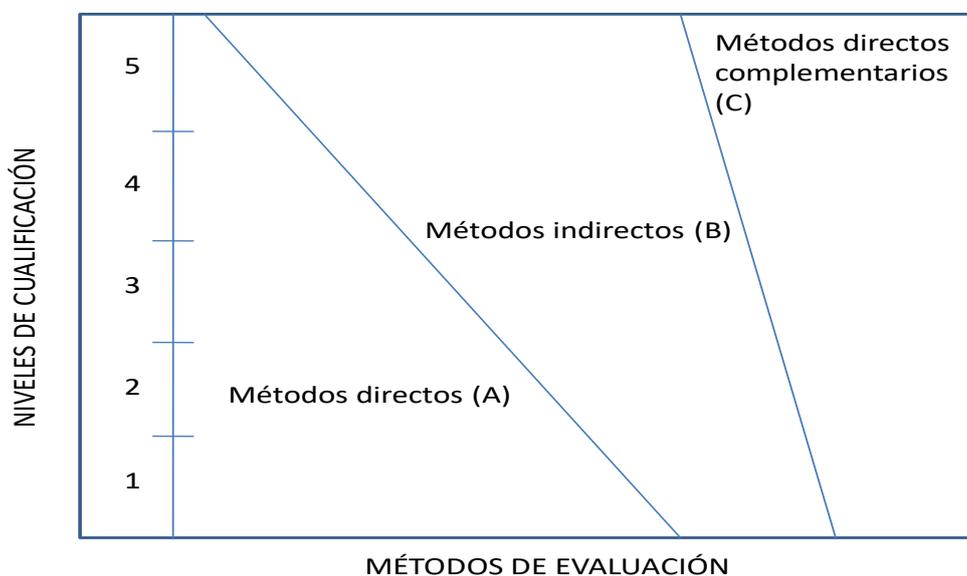
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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.



Financiado por
la Unión Europea

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 Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos 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.



Financiado por
la Unión Europea

- 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.