



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1870_3: Liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal”

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 ECP1870_3: Liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal.

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 Liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal, 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. Seleccionar al personal monitor, atendiendo a las características del proyecto para generar un equipo de trabajo equilibrado y competente.

- 1.1 El equipo de trabajo se configura, considerando el marco legal aplicable para determinar su dimensión, las titulaciones precisas, la relación laboral o de voluntariado, entre otros requisitos.
- 1.2 La selección del personal dinamizador se realiza, ajustándose al proyecto, a la organización, a criterios de género e igualdad y a las funciones que deban desarrollar, para garantizar su funcionamiento como equipo de trabajo.
- 1.3 La acogida del personal se formaliza, informando de las características del proyecto, del modelo organizativo y concretando sus funciones y responsabilidades para favorecer su integración en el equipo.

2. Liderar el equipo del personal monitor, fomentando la comunicación, las relaciones personales, las habilidades sociales, la participación y la motivación para formar un equipo de trabajo orientado a la consecución de los objetivos.

- 2.1 La comunicación interna se promueve, utilizando técnicas y herramientas de transmisión de la información, vertical y horizontal, para asegurar la cohesión del equipo.
- 2.2 Las técnicas de dinamización de grupos se aplican, alineando las actitudes personales con los requerimientos colectivos para lograr un clima de trabajo que facilite el logro de los objetivos.
- 2.3 Las técnicas de trabajo grupales se utilizan en la toma de decisiones, favoreciendo la participación de todos los agentes implicados.
- 2.4 El acompañamiento del personal monitor se produce a lo largo de todo el proyecto, manteniendo la motivación y el apoyo individual, para generar autonomía en cada miembro del equipo.
- 2.5 Las situaciones conflictivas individuales y grupales se gestionan mediante técnicas específicas que favorezcan la integración de las diversas posiciones para prevenir bloqueos en el funcionamiento del equipo.

3. Asignar responsabilidades y funciones, de acuerdo a las características del proyecto, a su modelo organizativo y supervisando su realización para impulsar el compromiso de cada miembro del equipo con la tarea.

- 3.1 Las funciones se distribuyen, adecuándose a los diversos perfiles del equipo y garantizando la atención a las necesidades del proyecto.
- 3.2 La motivación del equipo hacia la realización de las tareas se fomenta, valorando las características de las personas, la singularidad del proyecto y la cultura de la organización, para armonizar las potencialidades individuales con la búsqueda de la eficacia colectiva.

- 3.3 La información, formación y orientación sobre las tareas asignadas y los procedimientos internos se realizan de forma continua durante todas las fases del proyecto.
- 3.4 Las tareas y funciones asignadas se supervisan durante el proyecto, evaluándolas posteriormente, reforzando la importancia de la persona educadora como modelo, para establecer en su caso las medidas correctoras que mejoren la intervención.

4. Coordinar reuniones de trabajo de equipo con criterios de eficacia para racionalizar el esfuerzo y el tiempo en la gestión del proyecto de intervención.

- 4.1 Las reuniones se ajustan a un cronograma planificado, convocándose con la anticipación suficiente de modo que se garantice el conocimiento de sus características, objetivos y contenido.
- 4.2 Las reuniones se planifican, anticipando el reparto de funciones y la disponibilidad de los medios e infraestructura necesarios.
- 4.3 Las reuniones se coordinan, garantizando el respeto a la diversidad de propuestas, al derecho a la participación y respetando la previsión temporal.
- 4.4 Los acuerdos se registran, compartiéndolos con todo el equipo para posibilitar su cumplimiento, seguimiento y revisión.

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 **ECP1870_3: Liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Configuración del equipo de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal

- Perfil, funciones, responsabilidades y ámbitos de actuación del coordinador/a de tiempo libre.
- Caracterización del equipo de monitores de tiempo libre como grupo.
- Análisis de las características de un equipo monitores atendiendo al marco teórico de la dinámica de grupos y su nivel de desarrollo.
- Análisis de aptitudes, capacidades, destrezas y actitudes de los integrantes de un equipo de monitores. El papel de la formación dentro de los equipos.
- Normativa aplicable respecto a: número de personas necesarias en los proyectos de tiempo libre y otros ámbitos de la educación no formal; titulaciones requeridas; relación laboral o de voluntariado
- Procedimiento de acogida de nuevo personal

2. Habilidades sociales para el liderazgo centrado en las personas en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal

- Estilos de liderazgo
- La cohesión de grupo: Dinámicas de cohesión y cooperación grupal en un equipo de monitores.
- Técnicas de gestión de la comunicación vertical y horizontal.
- Técnicas para la toma de decisiones en equipos de trabajo.
- Aplicación de técnicas de acompañamiento, motivación y apoyo en el desarrollo de las funciones del equipo de monitores.
- Inteligencia emocional.
- Métodos y técnicas para la mediación y gestión de conflictos en los equipos de trabajo

3. Liderazgo centrado en la tarea en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal

- Organización del trabajo en el equipo de monitores: organigrama
- Procedimiento para el reparto de tareas y funciones en un equipo de monitores.
- Aplicación de técnicas de información, formación y orientación para el desarrollo de las tareas individuales dentro del proyecto.
- Desarrollo de normas grupales
- Procedimiento para la gestión y valoración del grado de participación del equipo monitor
- Seguimiento y supervisión del funcionamiento del equipo de monitores.
- Las reuniones de un equipo de trabajo: dinámica y funcionamiento del equipo de monitores: medios, espacios y tiempos para coordinación; cronogramas y convocatorias de reuniones; reparto de funciones en una reunión; redacción de conclusiones y acuerdos en las actas de las reuniones: seguimiento de acuerdos

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:

- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Compartir información con el equipo de trabajo.
- Favorecer el desarrollo profesional y personal en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar responsabilidad ante los éxitos y ante errores y fracasos.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

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 "ECP1870_3: Liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal", 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 liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades.

- 1.** Seleccionar y liderar al personal monitor.
- 2.** Coordinar reuniones de trabajo de equipo.

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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Rigor en la selección y liderazgo al personal monitor.</i>	- Configuración de el equipo de trabajo. - Realización de la selección del personal dinamizador. - Formalización de la acogida del personal. - Promueve la comunicación interna. - Aplicación de las técnicas de dinamización de grupos. - Uso de las técnicas de trabajo grupales. - Producción de el acompañamiento del personal monitor. - Gestión de las situaciones conflictivas individuales y grupales. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficiencia en la coordinación de reuniones de trabajo de equipo.</i>	- Ajuste de las reuniones a un cronograma planificado. - Planificación de las reuniones, anticipando el reparto de funciones. - Coordinación de las reuniones, garantizando el respeto a la diversidad de propuestas. - Registro de los acuerdos, compartiéndolos con todo el equipo para posibilitar su cumplimiento. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>

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

El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%

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	Para seleccionar y liderar al personal monitor, se configura el equipo de trabajo, considerando el marco legal aplicable para determinar su dimensión. Realiza la selección del personal dinamizador, ajustándose al proyecto y a las funciones que deban desarrollar, para garantizar su funcionamiento como equipo de trabajo, también formaliza la acogida del personal, informando de las características del proyecto y promueve la comunicación interna utilizando técnicas y herramientas de transmisión de la información, vertical y horizontal. Aplican las técnicas de dinamización de grupos, alineando las actitudes personales y también se utilizan las técnicas de trabajo grupales en la toma de decisiones, también se produce el acompañamiento del personal monitor a lo largo del proyecto y gestionan mediante técnicas específicas que favorezcan la integración de las diversas posiciones para prevenir bloqueos en el funcionamiento del equipo.
3	Para seleccionar y liderar al personal monitor, se configura el equipo de trabajo, considerando el marco legal aplicable para determinar su dimensión. Realiza la selección del personal dinamizador, ajustándose al proyecto y a las funciones que deban desarrollar, para garantizar su funcionamiento como equipo de trabajo, también formaliza la acogida del personal, informando de las características del proyecto y promueve la comunicación interna utilizando técnicas y herramientas de transmisión de la información, vertical y horizontal. Aplican las técnicas de dinamización de grupos, alineando las actitudes personales y también se utilizan las técnicas de trabajo grupales en la toma de decisiones, también se produce el acompañamiento del personal monitor a lo largo del proyecto y gestionan mediante técnicas específicas que favorezcan la integración de las diversas posiciones para prevenir bloqueos en el funcionamiento del equipo., aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.
2	Para seleccionar y liderar al personal monitor, se configura el equipo de trabajo, considerando el marco legal aplicable para determinar su dimensión. Realiza la selección del personal dinamizador, ajustándose al proyecto y a las funciones que deban desarrollar, para garantizar su funcionamiento como equipo de trabajo, también formaliza la acogida del personal, informando de las características del proyecto y promueve la comunicación interna utilizando técnicas y herramientas de transmisión de la información, vertical y horizontal. Aplican las técnicas de dinamización de grupos, alineando las actitudes personales y también se utilizan las técnicas de trabajo grupales en la toma de decisiones, también se produce el acompañamiento del personal monitor a lo largo del proyecto y gestionan mediante técnicas específicas que favorezcan la integración de las diversas posiciones para prevenir bloqueos en el funcionamiento del equipo, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.
1	No selecciona ni lidera al personal monitor.

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

Escala B

4	<i>Para coordinar reuniones de trabajo de equipo, se ajustan las reuniones a un cronograma planificado, convocándose con la anticipación suficiente y planifican las reuniones, anticipando el reparto de funciones y la disponibilidad de los medios. Estas se coordinan, garantizando el respeto a la diversidad de propuestas y registran los acuerdos, compartiéndolos con todo el equipo para posibilitar su cumplimiento, seguimiento y revisión.</i>
3	<i>Para coordinar reuniones de trabajo de equipo, se ajustan las reuniones a un cronograma planificado, convocándose con la anticipación suficiente y planifican las reuniones, anticipando el reparto de funciones y la disponibilidad de los medios. Estas se coordinan, garantizando el respeto a la diversidad de propuestas y registran los acuerdos, compartiéndolos con todo el equipo para posibilitar su cumplimiento, seguimiento y revisión, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para coordinar reuniones de trabajo de equipo, se ajustan las reuniones a un cronograma planificado, convocándose con la anticipación suficiente y planifican las reuniones, anticipando el reparto de funciones y la disponibilidad de los medios. Estas se coordinan, garantizando el respeto a la diversidad de propuestas y registran los acuerdos, compartiéndolos con todo el equipo para posibilitar su cumplimiento, seguimiento y revisión, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No coordina reuniones de trabajo de equipo.</i>

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

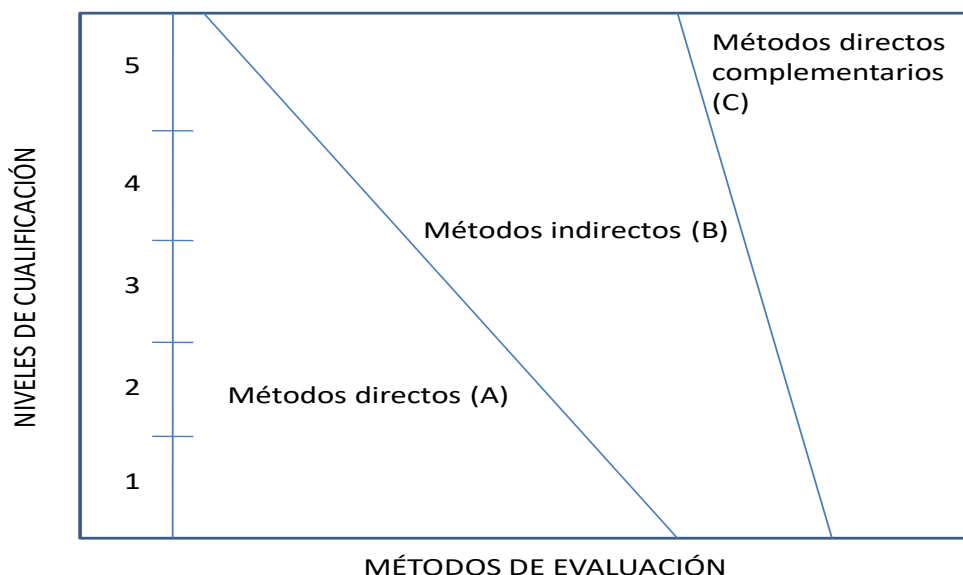
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 Liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal, 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.