GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP2523_3: Atender las necesidades de protección, educación y desarrollo de la infancia y la juventud”

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 ECP2523_3: Atender las necesidades de protección, educación y desarrollo de la infancia y la juventud.

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 Atender las necesidades de protección, educación y desarrollo de la infancia y la juventud, 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. Establecer el proceso de vinculación con la persona usuaria en la acogida, garantizando el trato adecuado según la edad para lograr su integración y adaptación.

1.1 Las condiciones favorecedoras de confianza y/o seguridad (ambientales, retroalimentación, entre otras) entre la persona usuaria y el personal técnico se adecuan a los espacios de acogida, facilitando el proceso de vinculación.
1.2 El clima de confianza y seguridad con la persona usuaria se favorece, garantizando su privacidad, el respeto a sus creencias y/o condición sexual, fomentando el respeto a sí mismo y al resto de sus compañeras o compañeros, y facilitando seguridad en reuniones individuales y de grupales con el resto del equipo multidisciplinar.
1.3 Los recursos profesionales como habilidades sociales, empáticas, proactivas, entre otros, se utilizan, favoreciendo el proceso de integración de la persona usuaria a su nueva situación, en el centro y con sus compañeras o compañeros.
1.4 La información comprensible de las circunstancias personales se facilita, exponiendo su itinerario y los objetivos marcados por el equipo multidisciplinar.
1.5 La comunicación cordial se entabla, procurando una actitud proactiva para lograr la integración de la persona usuaria, entre sí misma, y el resto de las compañeras y de los compañeros del centro.
1.6 El plan específico de acogida se establece con la participación de la persona usuaria, fijando objetivos en el ámbito social, educativo, sanitario, comportamental, entre otros, así como también posibles contingencias y actuaciones ante incumplimientos por parte de la persona usuaria.
1.7 Los problemas específicos (duelo por separación, maltrato, problemática familiar, control de impulsos, entre otros) se atienden, garantizando la atención a lo largo del día y registrando las incidencias en el parte diario.

2. Aportar información de la población infantil o juvenil a partir de la observación, informes u otras fuentes complementarias para la realización del programa educativo de centro o individual, en colaboración con el equipo interdisciplinar, seleccionando las estrategias y recursos pertinentes.

2.1 Las características evolutivas, educativas, emocionales, sociales y familiares, entre otras, de la población infantil y juvenil se extraen de los informes aportados por el equipo interdisciplinar, interpretándolos en colaboración con el mismo para garantizar el desarrollo, participación y autonomía de los niños, niñas o jóvenes en su proceso de reinserción.
2.2 La información de fuentes secundarias (equipos interdisciplinares de familia e infancia, profesorado, personal sanitario, vecindad, entre otros) se localiza, contactando a través de los recursos propios del centro o del entorno de la persona usuaria.

2.3 Las necesidades y expectativas de los niños, niñas y adolescentes (salud, seguridad, cognitivas, educativas, emocionales y sociales, entre otras) se detectan, observando su desarrollo evolutivo y su contexto ambiental, aportando la información pertinente al equipo para la elaboración del programa de intervención, para posibilitar su desarrollo biopsicosocial.
2.4 Los objetivos intermedios de la evaluación inicial se marcan en función del plan de cada persona usuaria.
2.5 Las posibles alternativas de actuación y seguimiento de las intervenciones se llevan a cabo, anticipando los recursos que puedan modificar la situación de desprotección o riesgo social.
2.6 La información obtenida se organiza, contrastándola en su caso para hacer el seguimiento de la persona usuaria en su proceso de inserción.

3. Organizar las intervenciones a partir de la información obtenida en colaboración con el equipo interdisciplinar, determinando los objetivos, temporalización y recursos, y planificando, en su caso, actuaciones alternativas para satisfacer las necesidades de las personas usuarias y sus familias.

3.1 El programa de intervención se elabora a partir de la información obtenida sobre las características y la situación personal y social de la persona usuaria, para jerarquizar las necesidades detectadas.
3.2 Los objetivos del plan de intervención individualizado se determinan en coordinación con todo el equipo interdisciplinar, teniendo en cuenta el momento evolutivo y necesidades personales del niño, niña o adolescente, y ajustándose, en su caso, continuamente, para que el logro de los mismos sea coherente y unitario.
3.3 Los recursos de protección se ponen a disposición de la persona usuaria (infancia, adolescencia, juventud y familia) en función de la evaluación inicial del caso realizada, adecuándolos a las necesidades del niño, niña o adolescente y su familia.
3.4 Las actividades se secuencian en función del recurso elegido, objetivos finales y temporalización de las mismas para conseguir la inserción individual o grupal prevista.
3.5 Los protocolos de actuación, procedimientos y técnicas se ajustan a las actividades y tareas fijadas en el plan de intervención individualizado para la satisfacción de las personas usuarias en su reinserción.

4. Realizar las actividades del plan de intervención individualizado en colaboración con el equipo interdisciplinar, gestionando los recursos pertinentes para optimizar los objetivos planteados.

4.1 Las actuaciones o actividades a realizar por el equipo interdisciplinar de atención se determinan, delimitando las responsabilidades de cada uno.
4.2 Los objetivos se marcan por actividades, teniendo en cuenta el momento evolutivo de la persona usuaria.

4.3 Las actividades a corto y largo plazo se llevan a cabo, facilitando la participación de la persona usuaria en las mismas mediante un contrato de compromiso.
4.4 Los materiales y recursos utilizados en el desarrollo de las actividades se gestionan, realizando el inventario al finalizar la actividad para optimizar su uso.
4.5 Los pactos y acuerdos sobre utilización de materiales e instalaciones se fijan, consensuándolos con la persona usuaria y en consonancia con el reglamento de régimen interno.
4.6 Los servicios complementarios necesarios para el desarrollo de las actividades se gestionan, garantizando la satisfacción de la persona usuaria.

5. Establecer los protocolos y procedimientos de actuación en colaboración con el equipo interdisciplinar a partir del plan de intervención individual para conseguir la integración de las personas usuarias en su entorno familiar o de transición a la vida adulta.

5.1 Las actuaciones administrativas asociadas a la intervención se llevan a cabo, utilizando los recursos pertinentes (coordinación entre las diferentes instituciones, acciones y prestaciones, prevención, tratamiento y eliminación de las causas que conducen a la marginación, entre otros) y las tecnologías de la información y comunicación.
5.2 Los protocolos de actuación se desarrollan a partir de las necesidades de la persona usuaria y la familia en función de los itinerarios de inserción (reunificación familiar, vida independiente u otra alternativa).
5.3 La interacción y comunicación del personal educativo con la persona usuaria se efectúa, atendiendo las demandas del mismo, respetando su individualidad, gustos, intereses y preferencias.
5.4 La actividad autónoma de la persona usuaria se favorece, ofreciéndole procedimientos de afrontamiento y resolución de problemas, valorando sus logros y facilitando el ejercicio de su propia responsabilidad.
5.5 La autonomía moral o ética de la persona usuaria se potencia, mostrando valores, actitudes y comportamientos que puedan constituir un modelo referencial.
5.6 La participación convivencial se fomenta, favoreciendo la relación social del niño, niña o adolescente con sus iguales.

6. Realizar el seguimiento de la intervención, en colaboración con el equipo interdisciplinar y cumplimentando la documentación establecida en la Administración para garantizar la adecuación del proyecto individualizado a las necesidades de la persona usuaria

6.1 El seguimiento de la intervención de la persona usuaria se inicia, recogiendo la información pertinente a partir de los indicadores establecidos en el proyecto individualizado.
6.2 Los indicadores establecidos en el proyecto individualizado se evalúan, resolviendo posibles contingencias o introduciendo las modificaciones o alternativas necesarias.
6.3 Los informes de seguimiento y valoración de la intervención se confeccionan cumplimentando la documentación establecida (programa individualizado de ejecución, proyecto educativo, informe social, modelo individualizado de intervención, proyecto educativo individual, entre otras).
6.4 La información destinada al equipo de intervención se elabora según el procedimiento y el plazo establecidos en el proyecto de intervención individualizado, consignando los elementos de información pertinentes para favorecer el seguimiento de los casos asignados.
6.5 Los informes destinados a las autoridades correspondientes se cumplimentan según el procedimiento establecido en las instituciones sociales, judiciales o de la Administración autonómica y/o estatal.
6.6 La información destinada a la persona usuaria y/o a su entorno se comunica según el procedimiento previsto en los estándares de calidad de la entidad de los sistemas de información, de la atención, y de la participación.
6.7 La documentación generada durante la intervención se archiva, asegurando la confidencialidad y teniendo en cuenta la normativa aplicable de economía circular.

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 ECP**2523_3: Atender las necesidades de protección, educación y desarrollo de la infancia y la juventud**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Organización de los ámbitos de atención a la infancia y adolescencia

- Servicios sociales en función del ámbito territorial.
- Socialización y ciclo vital. Agentes de socialización. Población beneficiaria: perfiles evolutivos y trastornos comunes.
- Protección a la infancia y adolescencia.
- Diagnóstico y tratamiento del maltrato infantil: físico y negligencia, emocional, sexual.
- Detección del maltrato en diferentes ámbitos: escolar, sanitario, institucional.
- Características biopsicosociales asociadas a colectivos específicos en situaciones o riesgo de exclusión social, considerando las etapas de la infancia, adolescencia y juventud, y su vinculación a las tipologías de discapacidad.

- Identidad personal y pertenencia al grupo. Estereotipos, prejuicio y discriminación.
- La perspectiva de género como alternativa a la discriminación de las mujeres.
- Establecimiento y seguimiento de los estándares de calidad.
- Derechos de los niños y adolescentes atendidos en centros residenciales.

2. Modelos de protección social a la infancia y adolescencia

- Protección jurídica del menor: normativa aplicable de los sistemas de protección y/o reforma.
- Sistemas de protección de la infancia y la adolescencia: responsabilidades de la Administración.
- Descripción de programas, centros y atención.
- Programas de intervención a la infancia y adolescencia: atención a la primera infancia, atención de urgencia, preparación para la vida independiente, tratamiento, atención de día, entre otros.
- Tipología de centros; tipos de acogimiento; funciones.
- Áreas de la atención residencial. Recursos asistenciales. Infraestructura y equipamientos.
- Organización de la vida cotidiana en las unidades de convivencia o centros residenciales.
- Modelos de intervención familiar.

3. Práctica profesional y metodología de actuación con menores en situación de vulnerabilidad

- Valoración del análisis de necesidades como punto de partida de la intervención.
- Proceso de comunicación: actitudes del personal profesional con el/la persona usuaria, menor o adolescente; apoyo personal, recursos de apoyo a la comunicación en el caso de persona usuaria con discapacidad.
- Roles y responsabilidades en el desarrollo del plan de intervención individualizado.
- Orientación formal y no formal del personal profesional con el niño, niña o adolescente: observación sistemática, entrevistas, entrenamientos individuales y grupales.
- Modelos de informes: judiciales y sociales, psicológicos y psiquiátricos, médicos, otros.
- El informe social: concepto, modelos, tipos y elaboración.
- Aplicación de técnicas de recogida de información y de elaboración de informes.
- Principios éticos de deontología profesional: la relación con la persona usuaria, la obtención y uso de la información, confidencialidad. Reglamento de régimen interno.
- Sitios web de organizaciones e instituciones públicas y privadas de los colectivos susceptibles de exclusión social.

4. Proceso de intervención con colectivos en riesgo de exclusión social

- El trabajo en equipo: principios y pautas de actuación. Participación y colaboración.
- Equipo interdisciplinar. Herramientas de trabajo.

- Planificación de los casos: Plan del caso. Admisión.
- Plan de intervención individualizado: desarrollo, organización y evaluación continua.
- Protocolos de actuación y procedimientos de actuación.
- Organización y gestión de los recursos: humanos, materiales, equipamientos.
- Evaluación y seguimiento del proyecto individualizado. Ajustes.
- Indicadores de evaluación: registros y escalas.
- Informes de seguimiento y valoración.
- Organización de la documentación de seguimiento y evaluación: archivo y confidencialidad.

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:

- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos, así como a situaciones o contextos nuevos.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de las personas usuarias.
- Favorecer el desarrollo profesional y personal en el equipo de trabajo.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Cumplir las medidas que favorezcan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

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 "ECP2523_3: Atender las necesidades de protección, educación y desarrollo de la infancia y la juventud", 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 atender las necesidades de protección, educación y desarrollo de la infancia y la juventud, según orden de trabajo y especificaciones técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer el proceso de vinculación con la persona usuaria en la acogida.

2. Organizar las intervenciones a partir de la información obtenida.

3. Realizar actividades del plan de intervención.

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***
Eficacia en el establecimiento del proceso de vinculación con la persona usuaria de acogida.	- Favorecimiento del clima y condiciones de confianza y seguridad con la persona usuaria. - Utilización de los recursos profesionales como habilidades sociales. - Facilitado de la información comprensible de las circunstancias personales. - Atención de los problemas específicos. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*
Idoneidad en la organización de las intervenciones a partir de la información obtenida.	- Elaboración del programa de intervención. - Determinación de los objetivos del plan de intervención individualizado. - Secuenciación de las actividades. - Ajuste de los protocolos. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
Eficiencia en la realización de actividades del plan de intervención.	- Determinación de las actuaciones o actividades a realizar. - Marcaje de los objetivos por actividades. - Gestión de los materiales y recursos. - Gestión de los servicios complementarios necesarios. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.*
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 el establecimiento del proceso de vinculación con la persona usuaria de acogida, favorece el clima y condiciones de confianza y seguridad con la persona usuaria, garantizando su privacidad, el respeto a sus creencias y/o condición sexual, fomentando el respeto a sí mismo y al resto de sus compañeras o compañeros, y facilitando seguridad en reuniones individuales y de grupales con el resto del equipo multidisciplinar. Utiliza los recursos profesionales como habilidades sociales, empáticas, proactivas, entre otros, favoreciendo el proceso de integración de la persona usuaria a su nueva situación, en el centro y con sus compañeras o compañeros. Facilita la información comprensible de las circunstancias personales, exponiendo su itinerario y los objetivos marcados por el equipo multidisciplinar. Atiende los problemas específicos (duelo por separación, maltrato, problemática familiar, control de impulsos, entre otros), garantizando la atención a lo largo del día y registrando las incidencias en el parte diario y corrige posibles errores.*
3	***Para el establecimiento del proceso de vinculación con la persona usuaria de acogida, favorece el clima y condiciones de confianza y seguridad con la persona usuaria, garantizando su privacidad, el respeto a sus creencias y/o condición sexual, fomentando el respeto a sí mismo y al resto de sus compañeras o compañeros, y facilitando seguridad en reuniones individuales y de grupales con el resto del equipo multidisciplinar. Utiliza los recursos profesionales como habilidades sociales, empáticas, proactivas, entre otros, favoreciendo el proceso de integración de la persona usuaria a su nueva situación, en el centro y con sus compañeras o compañeros. Facilita la información comprensible de las circunstancias personales, exponiendo su itinerario y los objetivos marcados por el equipo multidisciplinar. Atiende los problemas específicos (duelo por separación, maltrato, problemática familiar, control de impulsos, entre otros), garantizando la atención a lo largo del día y registrando las incidencias en el parte diario, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.***
2	*Para el establecimiento del proceso de vinculación con la persona usuaria de acogida, favorece el clima y condiciones de confianza y seguridad con la persona usuaria, garantizando su privacidad, el respeto a sus creencias y/o condición sexual, fomentando el respeto a sí mismo y al resto de sus compañeras o compañeros, y facilitando seguridad en reuniones individuales y de grupales con el resto del equipo multidisciplinar. Utiliza los recursos profesionales como habilidades sociales, empáticas, proactivas, entre otros, favoreciendo el proceso de integración de la persona usuaria a su nueva situación, en el centro y con sus compañeras o compañeros. Facilita la información comprensible de las circunstancias personales, exponiendo su itinerario y los objetivos marcados por el equipo multidisciplinar. Atiende los problemas específicos (duelo por separación, maltrato, problemática familiar, control de impulsos, entre otros), garantizando la atención a lo largo del día y registrando las incidencias en el parte diario, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.*
1	*No establece el proceso de vinculación con la persona usuaria de acogida.*

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

Escala B

4	*Para la organización de las intervenciones a partir de la información obtenida, elabora el programa de intervención a partir de la información obtenida sobre las características y la situación personal y social de la persona usuaria, para jerarquizar las necesidades detectadas. Determina los objetivos del plan de intervención individualizado, teniendo en cuenta las necesidades personales del niño, niña o adolescente, y ajustándose, para que el logro de los mismos sea coherente y unitario. Secuencia las actividades en función del recurso elegido, objetivos finales y temporalización de las mismas para conseguir la inserción individual o grupal prevista. Ajusta los protocolos de actuación, procedimientos y técnicas a las actividades y tareas fijadas en el plan de intervención individualizado para la satisfacción de las personas usuarias en su reinserción y corrige posibles errores.*
3	***Para la organización de las intervenciones a partir de la información obtenida, elabora el programa de intervención a partir de la información obtenida sobre las características y la situación personal y social de la persona usuaria, para jerarquizar las necesidades detectadas. Determina los objetivos del plan de intervención individualizado, teniendo en cuenta las necesidades personales del niño, niña o adolescente, y ajustándose, para que el logro de los mismos sea coherente y unitario. Secuencia las actividades en función del recurso elegido, objetivos finales y temporalización de las mismas para conseguir la inserción individual o grupal prevista. Ajusta los protocolos de actuación, procedimientos y técnicas a las actividades y tareas fijadas en el plan de intervención individualizado para la satisfacción de las personas usuarias en su reinserción, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.***
2	*Para la organización de las intervenciones a partir de la información obtenida, elabora el programa de intervención a partir de la información obtenida sobre las características y la situación personal y social de la persona usuaria, para jerarquizar las necesidades detectadas. Determina los objetivos del plan de intervención individualizado, teniendo en cuenta las necesidades personales del niño, niña o adolescente, y ajustándose, para que el logro de los mismos sea coherente y unitario. Secuencia las actividades en función del recurso elegido, objetivos finales y temporalización de las mismas para conseguir la inserción individual o grupal prevista. Ajusta los protocolos de actuación, procedimientos y técnicas a las actividades y tareas fijadas en el plan de intervención individualizado para la satisfacción de las personas usuarias en su reinserción, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.*
1	*No organiza las intervenciones a partir de la información obtenida.*

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

Escala C

4	*Para la realización de actividades del plan de intervención, determina las actuaciones o actividades a realizar con un supuesto equipo interdisciplinar de atención, delimitando las responsabilidades de cada uno. Marca los objetivos por actividades, teniendo en cuenta el momento evolutivo de la*

	supuesta persona usuaria. Gestiona los materiales y recursos utilizados en el desarrollo de las actividades. Gestiona los servicios complementarios necesarios para el desarrollo de las actividades para garantizar la satisfacción de la persona usuaria supuesta y corrige posibles errores.
3	***Para la realización de actividades del plan de intervención, determina las actuaciones o actividades a realizar con un supuesto equipo interdisciplinar de atención, delimitando las responsabilidades de cada uno. Marca los objetivos por actividades, teniendo en cuenta el momento evolutivo de la supuesta persona usuaria. Gestiona los materiales y recursos utilizados en el desarrollo de las actividades. Gestiona los servicios complementarios necesarios para el desarrollo de las actividades para garantizar la satisfacción de la persona usuaria supuesta, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.***
2	*Para la realización de actividades del plan de intervención, determina las actuaciones o actividades a realizar con un supuesto equipo interdisciplinar de atención, delimitando las responsabilidades de cada uno. Marca los objetivos por actividades, teniendo en cuenta el momento evolutivo de la supuesta persona usuaria. Gestiona los materiales y recursos utilizados en el desarrollo de las actividades. Gestiona los servicios complementarios necesarios para el desarrollo de las actividades para garantizar la satisfacción de la persona usuaria supuesta, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.*
1	*No realiza actividades del plan de intervención.*

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.

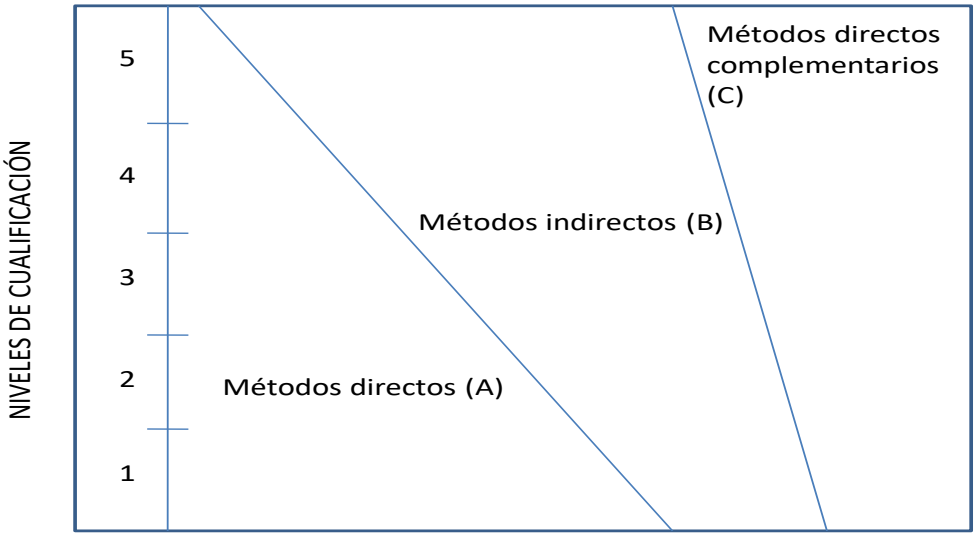
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 Atender las necesidades de protección, educación y desarrollo de la infancia y la juventud, 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 "2" 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.