



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP2524_3: Desarrollar acciones de orientación en la adquisición de habilidades personales y sociales en la infancia y 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 ECP2524_3: Desarrollar acciones de orientación en la adquisición de habilidades personales y sociales en la infancia y 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 Desarrollar acciones de orientación en la adquisición de habilidades personales y sociales en la infancia y 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. Proporcionar contextos educativos de convivencia que favorezcan el desarrollo personal y el aprendizaje de habilidades en función de las necesidades y características personales para alcanzar un modo de vida responsable de carácter normalizado e integrado en la comunidad.

- 1.1 La información sobre la persona usuaria se obtiene del proyecto educativo individualizado, de la propia persona, de su grupo de iguales, entorno educativo, entorno social o de su entorno familiar, determinando las estrategias de intervención en coordinación con el equipo interdisciplinar para el desarrollo de adquisición de habilidades de autonomía personal.
- 1.2 Los objetivos de las actividades programadas de habilidades para la vida diaria se fijan en coordinación con el equipo interdisciplinar u otros agentes sociales, teniendo en cuenta su autonomía moral para motivar su participación activa.
- 1.3 Las actividades de entrenamiento de habilidades de iniciativa personal (elección, decisión y responsabilidad) se desarrollan, teniendo en cuenta la autodeterminación, la capacidad de reflexión o autoconocimiento de la persona usuaria de edad sobre su crecimiento personal.
- 1.4 Las actividades que implican comportamientos en habilidades para la vida diaria (hábitos de aseo e higiene personal, orden y limpieza, sueño, administración de la propia economía, control de sí mismo, habilidades domésticas, cuidado de ropa, seguridad en el hogar, entre otros) se entrenan mediante el trabajo educativo, utilizando las técnicas o instrumentos establecidos por el equipo interdisciplinar, mediante la observación, la imitación, el ensayo, la participación y la información, expresando los componentes verbales y no verbales.
- 1.5 Los momentos de las comidas se comparten con las personas usuarias, recreando un espacio educativo y familiar para el aprendizaje de una alimentación variada, sana, equilibrada y en cantidad moderada, respetando su identidad cultural.
- 1.6 Las habilidades relacionadas con el mantenimiento de la salud se entrenan, actuando ante situaciones de riesgo, vigilando el estado de salud y desarrollando programas de prevención y tratamiento de disfunciones, y haciendo seguimiento de la salud en los centros de salud de referencia.
- 1.7 Las propuestas relacionadas con la educación sexual se llevan a cabo en coordinación con el equipo, informando de recursos específicos para prevenir conductas inapropiadas, fomentando la igualdad de género.
- 1.8 Las habilidades sociales relacionadas con los valores universales (respeto, tolerancia, igualdad, entre otros) se entrenan, sopesando las consecuencias sociales y emocionales de los actos.

2. Proporcionar soporte afectivo personal que actúe como referente de las personas usuarias para posibilitar el desarrollo personal y social de manera integral y compensadora.

- 2.1 Las habilidades sociales se entrenan a partir de conductas verbales y no verbales para permitir a las personas usuarias iniciar y mantener relaciones saludables satisfactorias con las personas adultas y el grupo de iguales.
- 2.2 El cumplimiento de las normas, reglas y valores de convivencia se transmiten a las personas usuarias, inculcándoles sus derechos y obligaciones.
- 2.3 Los valores y normas sociales se transmiten a las personas usuarias a través de la coherencia entre los mensajes verbales y las actitudes sobre las mismas.
- 2.4 Los recursos sociales, asociativos y comunitarios se localizan, posibilitando la participación de las personas usuarias en los mismos.
- 2.5 Las actividades de sensibilización, conciencia comunitaria y sentido de pertenencia se trabajan con la persona usuaria, asesorándoles para utilizar los recursos del entorno comunitario.
- 2.6 Los recursos del tejido asociativo se ofertan a las personas usuarias a nivel individual o grupal, contactando con las asociaciones y motivándoles para su participación en las mismas.
- 2.7 Las habilidades sociales se trabajan con la persona usuaria, facilitando el autoconocimiento desde la percepción de sus potencialidades y limitaciones.
- 2.8 La construcción de una identidad positiva en base a las potencialidades de la persona usuaria se entrena, potenciando la autoestima y posibilitando que las personas usuarias intercambien experiencias con otras personas en parecida situación.

3. Efectuar intervenciones de apoyo a las necesidades emocionales de la persona usuaria, posibilitándole modelos de referencia en su proceso evolutivo, en coordinación con el equipo interdisciplinar, para potenciar el pleno desarrollo de sus capacidades personales.

- 3.1 La relación con las personas usuarias se orienta como una intervención educativa, fomentando la valoración personal y el autoconcepto positivo.
- 3.2 La asunción de responsabilidades en la vida diaria se promueve, trabajando el desarrollo del autocontrol y potenciando la autoestima.
- 3.3 La transmisión de actitudes a las personas usuarias se efectúa, aportando un clima de confianza y seguridad en las situaciones de inquietud, canalizando los impulsos y manteniendo una dinámica positiva para favorecer el desarrollo personal e interpersonal.
- 3.4 Los recursos y habilidades para la transición a la vida adulta de las personas usuarias de edad se proporcionan, promoviendo su autonomía y resiliencia, y dotando herramientas según sea necesario.
- 3.5 Las diferencias personales, culturales y religiosas de las personas usuarias se aceptan, fomentando el respeto y la tolerancia, evitando

cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social.

4. Facilitar el aprendizaje de habilidades y conocimientos de carácter formativo y laboral, teniendo en cuenta su autodeterminación para posibilitar la igualdad de oportunidades en la incorporación social plena.

- 4.1 El entorno sociolaboral se observa, determinando las competencias técnicas y formativas idóneas, así como relacionales necesarias para facilitar el acceso al puesto de trabajo.
- 4.2 El programa de inserción laboral individualizado se elabora, adaptando el itinerario formativo de la persona usuaria a sus capacidades, habilidades y preferencias, colaborando con el equipo interdisciplinar de trabajo.
- 4.3 Las competencias laborales y capacidades se trabajan con la persona usuaria de manera individualizada, orientándola en las posibles alternativas acordes a su potencial y proyecto vital y asumiendo sus responsabilidades para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral en el entorno comunitario.
- 4.4 Los hábitos y actitudes laborales (puntualidad, respeto a las normas, responsabilidades, hábitos saludables, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otros) se trabajan junto a la persona usuaria, acompañándola de cara a su inserción laboral.
- 4.5 Los hábitos laborales se trabajan, promoviendo el autoconocimiento acorde a las exigencias del mercado laboral y fomentando el empoderamiento de la persona usuaria para lograr la independencia personal.
- 4.6 La toma de decisiones se trabaja, apoyando a la persona usuaria en la comprensión y aceptación de sus posibilidades, tomando conciencia de su responsabilidad ante los errores o logros.
- 4.7 Las técnicas de búsqueda de empleo y las tecnologías de la información y comunicación se utilizan, apoyando a la persona usuaria en la toma de decisiones sobre la adecuación de recursos de empleo posibles.

5. Valorar los logros obtenidos en el desarrollo de las habilidades de autonomía de las personas usuarias, aplicando técnicas y procedimientos de evaluación establecidos en el proyecto educativo individualizado, para potenciar su bienestar social y personal.

- 5.1 Las actividades programadas en el proyecto individualizado (necesidades, educativas, sociales, autonomía y desarrollo, salud, seguridad y protección, entre otras) se evalúan, contrastando los indicadores de actividad establecidos y/o consensuados con los resultados o logros obtenidos por la persona usuaria.

- 5.2 Los instrumentos de evaluación (análisis documental y registros, entrevista individualizada, observación participante, cuestionarios, entre otros) se cumplimentan teniendo en cuenta la evolución de la persona usuaria en el cumplimiento de los objetivos marcados en el proyecto educativo individualizado.
- 5.3 Los resultados se evalúan, teniendo en cuenta el criterio de eficacia (alcance de los objetivos conseguidos) y el criterio de efectividad (consecuencias positivas en la persona usuaria a medio y largo plazo).
- 5.4 Los resultados se evalúan, teniendo en cuenta la toma de decisiones en la adecuación de los objetivos establecidos, actividades desarrolladas, metodología, técnicas e instrumentos aplicados y continuidad del proyecto educativo individualizado.
- 5.5 La documentación de seguimiento y evaluación de la persona usuaria se organiza, garantizando la actualización y confidencialidad.

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 **ECP2524_3: Desarrollar acciones de orientación en la adquisición de habilidades personales y sociales en la infancia y juventud**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Modelos socioeducativos de convivencia para el desarrollo personal y aprendizaje de habilidades

- Adquisición de habilidades de autonomía personal.
- Entrenamiento de habilidades de iniciativa personal (elección, decisión y responsabilidad)
- Entrenamiento de habilidades para la vida diaria (hábitos de aseo e higiene personal, orden y limpieza, sueño, administración de la propia economía, control de uno mismo, habilidades domésticas, cuidado de ropa, seguridad en el hogar, entre otros)
- Educación para el aprendizaje de una alimentación variada, sana, equilibrada y en cantidad moderada, respetando su identidad cultural.
- Las habilidades para el mantenimiento de la salud.
- Educación sexual (prevención de conductas inapropiadas).
- Fomento la igualdad de género (Empoderamiento de la mujer). Coeducación.

2. Aplicación de técnicas de intervención de apoyo a las necesidades emocionales y socioafectivas

- Desarrollo personal y social: autoconcepto, autocontrol y autoestima.
- Construcción de la identidad en menores y jóvenes: Identidad de género.
- Educación socioafectiva emocional: conductas verbales y no verbales necesarias para mantener relaciones saludables satisfactorias.

- Normas sociales y reglas de convivencia. Derechos y obligaciones. Fomento del respeto y la tolerancia.
- Las diferencias personales, culturales y religiosas.
- Recursos sociales, asociativos y comunitarios: actividades de sensibilización, conciencia comunitaria y sentido de pertenencia

3. Aprendizaje de capacidades formativas y habilidades sociolaborales

- Competencias técnicas y formativas idóneas para el conocimiento del entorno sociolaboral.
- El programa de inserción laboral individualizado (capacitación laboral).
- Hábitos y actitudes laborales (puntualidad, respeto a las normas, responsabilidades, hábitos saludables, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otros).
- Promoción del autoconocimiento acorde a las exigencias del mercado laboral.
- Fomento del empoderamiento de la persona usuaria para lograr la inserción laboral.
- Toma de decisiones responsables (comprensión y aceptación de sus posibilidades).
- Las técnicas de búsqueda de empleo.

4. Proceso de evaluación del desarrollo de las habilidades de autonomía

- Elaboración de instrumentos de evaluación.
- Eficacia, efectividad, funcionalidad y fiabilidad de los instrumentos de evaluación.
- Adecuación de las técnicas y actividades desarrolladas.
- Valoración de estrategias de intervención aplicadas.
- Técnicas e instrumentos de evaluación.
- Elaboración de la información requerida: registros y escalas de valoración. Software específico.
- Organización de la documentación de seguimiento y evaluación.

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:

- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de las personas usuarias.
- 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.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.

- 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 "ECP2524_3: Desarrollar acciones de orientación en la adquisición de habilidades personales y sociales en la infancia y 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 desarrollar acciones de orientación en la adquisición de habilidades personales y sociales en la infancia y juventud, según orden de trabajo y especificaciones técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Proporcionar contextos educativos de convivencia.
- 2.** Efectuar intervenciones de apoyo a las necesidades emocionales
- 3.** Facilitar la documentación de carácter laboral.

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>Eficiencia en la proporción de contextos educativos de convivencia y soporte afectivo.</i>	- Definición de objetivos de las actividades programadas de habilidades para la vida diaria. - Definición de las actividades de entrenamiento de habilidades de iniciativa personal. - Transmisión del cumplimiento de las normas, reglas y valores de convivencia. - Transmisión de los valores y normas sociales a las personas usuarias. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Idoneidad en la realización de intervenciones de apoyo a las necesidades emocionales.</i>	- Orientación de la relación con las personas usuarias como una intervención educativa. - Efectuación la transmisión de actitudes a las personas usuarias. - Aceptación de las diferencias personales, culturales y religiosas de las personas usuarias.

	<i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Eficacia en la facilitación de documentación de carácter labora.</i>	- Observación del entorno sociolaboral. - Elaboración del programa de inserción laboral individualizado. - Utilización de las técnicas de búsqueda de empleo y las tecnologías de la información y comunicación.
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</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 la proporción de contextos educativos de convivencia y soporte afectivo, define los objetivos de las actividades programadas de habilidades para la vida diaria, teniendo en cuenta su autonomía moral para motivar su participación activa. Define las actividades de entrenamiento de habilidades de iniciativa personal (elección, decisión y responsabilidad), teniendo en cuenta la autodeterminación, la capacidad de reflexión o autoconocimiento de la persona usuaria de edad sobre su crecimiento personal. Transmite el cumplimiento de las normas, reglas y valores de convivencia a las personas usuarias. Transmitir los valores y normas sociales a las personas usuarias a través de la coherencia entre los mensajes verbales y las actitudes sobre las mismas y corrige posibles errores.</i>
3	<i>Para la proporción de contextos educativos de convivencia y soporte afectivo, define los objetivos de las actividades programadas de habilidades para la vida diaria, teniendo en cuenta su autonomía moral para motivar su participación activa. Define las actividades de entrenamiento de habilidades de iniciativa personal (elección, decisión y responsabilidad), teniendo en cuenta la autodeterminación, la capacidad de reflexión o autoconocimiento de la persona usuaria de edad sobre su crecimiento personal. Transmite el cumplimiento de las normas, reglas y valores de convivencia a las personas usuarias. Transmitir los valores y normas sociales a las personas usuarias a través de la coherencia entre los mensajes verbales y las actitudes sobre las mismas, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la proporción de contextos educativos de convivencia y soporte afectivo, define los objetivos de las actividades programadas de habilidades para la vida diaria, teniendo en cuenta su autonomía moral para motivar su participación activa. Define las actividades de entrenamiento de habilidades de</i>

	<i>iniciativa personal (elección, decisión y responsabilidad), teniendo en cuenta la autodeterminación, la capacidad de reflexión o autoconocimiento de la persona usuaria de edad sobre su crecimiento personal. Transmite el cumplimiento de las normas, reglas y valores de convivencia a las personas usuarias. Transmitir los valores y normas sociales a las personas usuarias a través de la coherencia entre los mensajes verbales y las actitudes sobre las mismas, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No proporciona contextos educativos de convivencia ni soporte afectivo.</i>

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

Escala B

4	<i>Para la realización de intervenciones de apoyo a las necesidades emocionales, orienta la relación con las personas usuarias como una intervención educativa, fomentando la valoración personal y el autoconcepto positivo. Efectúa la transmisión de actitudes a las personas usuarias, aportando un clima de confianza y seguridad en las situaciones de inquietud, canalizando los impulsos y manteniendo una dinámica positiva. Acepta las diferencias personales, culturales y religiosas de las personas usuarias, fomentando el respeto y la tolerancia, evitando cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social y corrige posibles errores.</i>
3	<i>Para la realización de intervenciones de apoyo a las necesidades emocionales, orienta la relación con las personas usuarias como una intervención educativa, fomentando la valoración personal y el autoconcepto positivo. Efectúa la transmisión de actitudes a las personas usuarias, aportando un clima de confianza y seguridad en las situaciones de inquietud, canalizando los impulsos y manteniendo una dinámica positiva. Acepta las diferencias personales, culturales y religiosas de las personas usuarias, fomentando el respeto y la tolerancia, evitando cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la realización de intervenciones de apoyo a las necesidades emocionales, orienta la relación con las personas usuarias como una intervención educativa, fomentando la valoración personal y el autoconcepto positivo. Efectúa la transmisión de actitudes a las personas usuarias, aportando un clima de confianza y seguridad en las situaciones de inquietud, canalizando los impulsos y manteniendo una dinámica positiva. Acepta las diferencias personales, culturales y religiosas de las personas usuarias, fomentando el respeto y la tolerancia, evitando cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No realiza de intervenciones de apoyo a las necesidades emocionales.</i>

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

Escala C

4	<i>Para la facilitación de documentación de carácter laboral, observa el entorno sociolaboral, determinando las competencias técnicas y formativas idóneas, así como relacionales necesarias para facilitar el acceso al puesto de trabajo. Elabora el programa de inserción laboral individualizado, adaptando el itinerario formativo de la persona usuaria a sus capacidades, habilidades y preferencias, colaborando con el equipo interdisciplinar de trabajo. Utiliza las técnicas de búsqueda de empleo y las tecnologías de la información y comunicación, apoyando a la persona usuaria en la toma de decisiones sobre la adecuación de recursos de empleo posibles y corrige posibles errores.</i>
3	<i>Para la facilitación de documentación de carácter laboral, observa el entorno sociolaboral, determinando las competencias técnicas y formativas idóneas, así como relacionales necesarias para facilitar el acceso al puesto de trabajo. Elabora el programa de inserción laboral individualizado, adaptando el itinerario formativo de la persona usuaria a sus capacidades, habilidades y preferencias, colaborando con el equipo interdisciplinar de trabajo. Utiliza las técnicas de búsqueda de empleo y las tecnologías de la información y comunicación, apoyando a la persona usuaria en la toma de decisiones sobre la adecuación de recursos de empleo posibles, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la facilitación de documentación de carácter laboral, observa el entorno sociolaboral, determinando las competencias técnicas y formativas idóneas, así como relacionales necesarias para facilitar el acceso al puesto de trabajo. Elabora el programa de inserción laboral individualizado, adaptando el itinerario formativo de la persona usuaria a sus capacidades, habilidades y preferencias, colaborando con el equipo interdisciplinar de trabajo. Utiliza las técnicas de búsqueda de empleo y las tecnologías de la información y comunicación, apoyando a la persona usuaria en la toma de decisiones sobre la adecuación de recursos de empleo posibles, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No facilita la documentación de carácter laboral.</i>

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

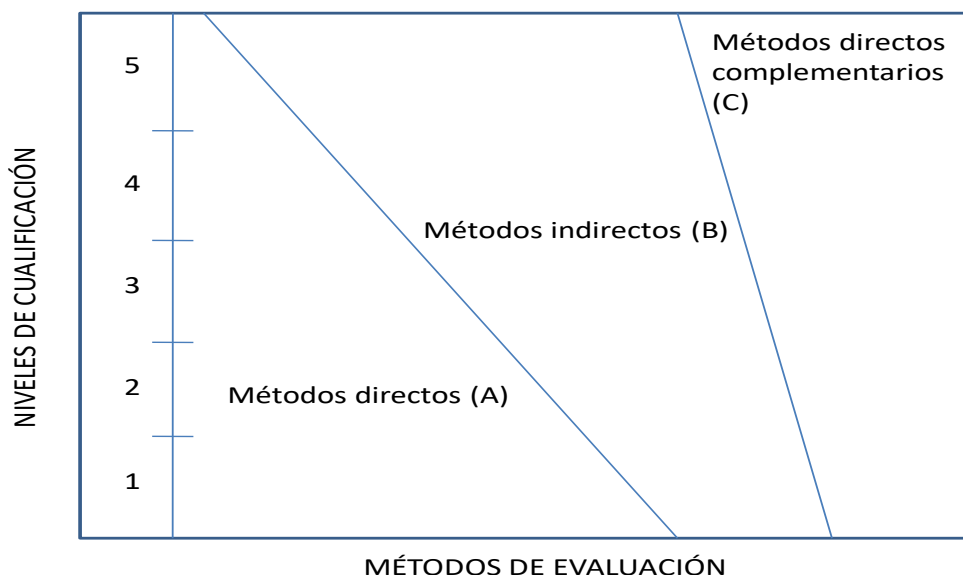
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 Desarrollar acciones de orientación en la adquisición de habilidades personales y sociales en la infancia y 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 "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.