



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP2741_1: Operaciones auxiliares de manejo de información,
creación de contenidos y comunicación usando medios digitales”**

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 ECP2741_1: Operaciones auxiliares de manejo de información, creación de contenidos y comunicación usando medios digitales.

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 Operaciones auxiliares de manejo de información, creación de contenidos y comunicación usando medios digitales, 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. Acceder a información y datos, buscando desde repositorios o fuentes digitales, Internet o intranet, usando herramientas de acceso y búsqueda y almacenando la información para su uso posterior, cumpliendo la normativa de protección de datos y propiedad intelectual.

- 1.1 Los datos, información y contenido en entornos o fuentes digitales tales como Internet, intranet, extranet o repositorios, se buscan, partiendo de las necesidades de información, usando navegadores y/u otras herramientas de acceso, ajustando las búsquedas según los resultados y navegando mediante hiperenlaces en su caso entre los resultados según estrategias de búsqueda de baja complejidad, seleccionando, en su caso, fuentes confiables.
- 1.2 Los datos e información obtenida de entornos o fuentes digitales o Internet se almacenan en su conjunto o por elementos aislados, seleccionando el medio y ubicación concreta de almacenamiento, de modo que se facilite su localización posterior.
- 1.3 Los datos e información almacenada bajo petición o ante una necesidad de acceso a los mismos, se recupera localizando su ubicación, para adaptarlos, agregarlos o editarlos en forma de contenidos en su caso y/o enviarlos a la persona que inicia dicha petición o bien para su difusión.

2. Crear contenidos digitales a partir de componentes elementales, usando herramientas de edición y publicación en su caso, cumpliendo la normativa de protección de datos y propiedad intelectual.

- 2.1 Las herramientas de edición y publicación de contenidos tales como editores de texto, audio, vídeo, gestores de contenido (CMS) o paquetes ofimáticos se instalan, descargándolos desde fuentes confiables o usando soportes obtenidos del distribuidor, configurándolos para su utilización.
- 2.2 Los textos, imágenes, elementos de audio o vídeo, se editan, localizando su ubicación en sistemas de almacenamiento local o repositorios 'online', alterando o adaptando sus características generales o globales tales como tamaño y las relacionadas con la apariencia o formato de almacenamiento, respetando el tipo de licencia de uso en su caso.
- 2.3 Las plantillas de contenido se elaboran, incluyendo los componentes comunes a los documentos finales y almacenándolas en una ubicación que permita su reutilización.
- 2.4 Los elementos de contenido tales como texto, imágenes, audio o vídeo se integran para formar contenidos, garantizando la coherencia del resultado, usando herramientas ofimáticas, gestores de contenido o funcionalidades de la herramienta de publicación o sitio 'web' en función del formato resultante solicitado o deseado.

3. Utilizar herramientas colaborativas, de comunicaciones y redes sociales para trabajo en grupo y difusión de contenidos, configurando los permisos y roles de acceso, cumpliendo normativa de protección de datos y propiedad intelectual e industrial.

- 3.1 Los sistemas de correo electrónico, videoconferencia, mensajería y otros se utilizan para comunicarse con otras personas o grupos de ellas, configurando los datos propios mostrados tales como nombre, apellidos, apodo, avatar o imagen, seleccionando las personas que reciben o acceden a la información.
- 3.2 La identidad digital en redes sociales se configura, restringiendo o potenciando los contenidos publicados y los datos personales expuestos, según la imagen pública que se desee proyectar y comprendiendo los beneficios y los riesgos derivados de su exposición en estas redes.
- 3.3 Las redes sociales se utilizan para difundir mensajes o contenidos, previo registro, configurando los parámetros de visualización de la información mostrada a terceros, cumpliendo las normas de protocolo digital en las comunicaciones ('Netiquette').

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 ECP2741_1: **Operaciones auxiliares de manejo de información, creación de contenidos y comunicación usando medios digitales**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Acceso a información y datos

- Herramientas de navegación y acceso a información y búsqueda. Características y funcionalidades. Hipertexto. Formatos de visualización y elementos de una página 'web'.
- Fuentes de información. Clasificación. Internet, intranet y extranet. Recursos educativos abiertos (OER). Técnicas de valoración de la confiabilidad.
- Medios físicos y lógicos para el almacenamiento de datos e información. Estructura organizativa y utilidades. Sistemas de archivos.
- Propiedad intelectual y protección de datos en el acceso a la información.
- Tipos de licencia. 'Software' privativo y 'software' libre. 'Creative Commons'.

2. Creación de contenidos digitales a partir de componentes elementales

- Herramientas de edición y publicación de contenidos. Editores de texto, audio, vídeo. Gestores de contenido (CMS). Paquetes ofimáticos. Instalación y configuración.

- Organización de elementos en repositorios locales. Repositorios 'online'.
- Edición de textos, imágenes, elementos de audio o vídeo. Edición de características generales o globales. Formato de almacenamiento. Formatos comprimidos.
- Plantillas de contenido.
- Agregación de elementos de contenido tales como texto, imágenes, audio o vídeo. Coherencia visual de documentos. Agregación con herramientas ofimáticas, gestores de contenido y funcionalidades de la herramienta de publicación o sitio 'web'.
- Propiedad intelectual y protección de datos en la reutilización de elementos de contenido.

3. Difusión de contenidos y trabajo colaborativo

- Aplicaciones de comunicaciones interpersonales: correo electrónico, videoconferencia, mensajería entre otros. Procedimientos de uso. Comunicaciones en grupo. Configuración de la información personal. Configuración de la privacidad de la comunicación.
- Redes sociales. Clasificación y objetivos. Registro y configuración de la información personal. Configuración de la privacidad y alcance. Identidad digital: estrategias, beneficios y riesgos.
- Normas de protocolo digital en las comunicaciones ('Netiquette').

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:

- Curiosidad acerca de los sistemas de información y su funcionamiento.
- Proactividad en la comunicación y el intercambio de recursos, contenido y conocimiento.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Mostrar una actitud de respeto hacia los compañeros, procedimientos y normas de la empresa.
- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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 "ECP2741_1: Operaciones auxiliares de manejo de información, creación de contenidos y comunicación usando medios digitales", 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 operaciones auxiliares de manejo de información, creación de contenidos y comunicación usando medios digitales, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Acceder a información y datos cumpliendo la normativa de protección de datos y propiedad intelectual.
- 2.** Crear contenidos digitales a partir de componentes elementales, cumpliendo la normativa de protección de datos y propiedad intelectual.
- 3.** Utilizar herramientas colaborativas, de comunicaciones y redes sociales, cumpliendo normativa de protección de datos y propiedad intelectual e industrial.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Rigor en el acceso a información y datos cumpliendo la normativa de protección de datos y propiedad intelectual.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Búsqueda de información, datos, y contenidos en entornos o fuentes digitales tales como Internet, intranet, extranet o repositorios.- Almacenaje de datos e información obtenida de entornos o fuentes digitales o Internet.- Recuperación de los datos e información almacenada bajo petición o ante una necesidad de acceso a los mismos. <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Eficiencia en la creación de contenidos digitales a partir de componentes elementales, cumpliendo la normativa de protección de datos y propiedad intelectual.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Instalación de las herramientas de edición y publicación de contenidos tales como editores de texto, audio, vídeo, gestores de contenido (CMS) o paquetes ofimáticos.- Edición de los textos, imágenes, elementos de audio o vídeo.- Elaboración de las plantillas de contenido.- Integración de los elementos de contenido tales como texto, imágenes, audio o vídeo.

	<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>
<i>Rigor en la utilización de herramientas colaborativas, de comunicaciones y redes sociales, cumpliendo normativa de protección de datos y propiedad intelectual e industrial.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización del correo electrónico, videoconferencia, mensajería y otros.- Configuración de la identidad digital en redes sociales, restringiendo o potenciando los contenidos publicados y los datos personales expuestos.- Uso de las redes sociales, para difundir mensajes o contenidos, previo registro. <i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

No existen escalas

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.

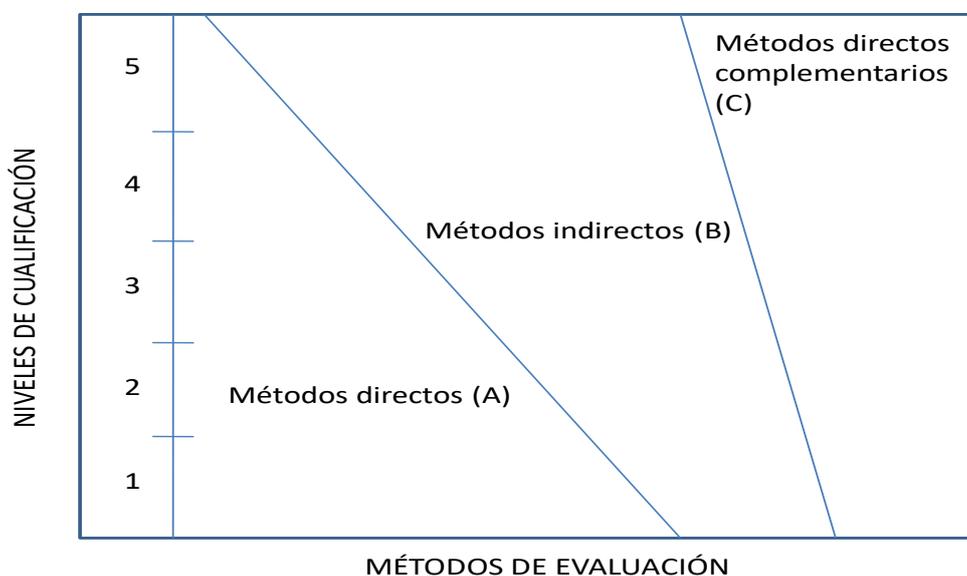
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 Operaciones auxiliares de manejo de información, creación de contenidos y comunicación usando medios digitales, 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 "1" 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.



UNIÓN EUROPEA
NextGenerationEU

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.