



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INFORMACIÓN JUVENIL

Código: SSC567_3

NIVEL: 3

GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

**(DOCUMENTO RESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE
PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR)**





ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia
3. Guía de Evidencia de la UC1874_3: Organizar y gestionar servicios de información de interés para la juventud
4. Guía de Evidencia de la UC1875_3: Organizar y gestionar acciones de dinamización de la información para jóvenes
5. Guía de Evidencia de la UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo
6. Guía de Evidencia de la UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal
7. Glosario de términos utilizado en Información juvenil

Las guías de evidencia y el glosario que aparecen en este índice se encuentran en este mismo sitio web, en los enlaces identificados como “Guía de Evidencia” de cada una de las unidades de competencia.



1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Las Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia, en su calidad de instrumentos de apoyo a la evaluación, se han elaborado con una estructura sencilla y un contenido adecuado a las finalidades a que deben contribuir, como son las de optimizar el procedimiento de evaluación, y coadyuvar al logro de los niveles requeridos en cuanto a validez, fiabilidad y homogeneidad, tanto en el desarrollo de los procesos como en los resultados mismos de la evaluación.

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC).

En la línea señalada, se han desglosado las competencias profesionales de la UC en competencias técnicas y sociales.

Las competencias técnicas aparecen desglosadas en el saber hacer y en el saber; y las sociales en el saber estar. Este conjunto de “saberes” constituyen las tres dimensiones más simples y clásicas de la competencia profesional.

La dimensión relacionada con el saber hacer, expresa los resultados de trabajo o comportamientos profesionales del trabajador en el ejercicio de una actividad profesional o función concreta. Se extrae de la UC de referencia, quedando enunciados en forma de actividades profesionales extraídas de las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, que comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, asociando a cada una de las actividades profesionales aquellos saberes que las sustentan.

En cuanto a la dimensión de la competencia relacionada con el saber estar, se han extraído, caso de existir, de las correspondientes RPs y CRs de la UC, en forma de capacidades de tipo actitudinal.

Por último indicar que, del análisis previo de la UC y de su contexto profesional, se ha determinado el contexto crítico para la evaluación, cuya propiedad fundamental radica en que, vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la UC. Precisamente por esta importante propiedad, el contexto que subyace en las situaciones profesionales de evaluación se ha considerado también en la fase de asesoramiento, lográndose así una economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.



2. CRITERIOS GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIA

La estructura y contenido de esta “Guía de Evidencia de Competencia Profesional” (en adelante GEC) se basa en los siguientes criterios generales que deben tener en cuenta las Comisiones de Evaluación, el personal evaluador y el asesor.

Primero.- Si las Comisiones de Evaluación deciden la aplicación de un método de evaluación mediante observación en el puesto de trabajo, el referente de evaluación que se utilice para valorar las evidencias de competencia generadas por las candidatas y candidatos, serán las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC de que se trate, en el contexto profesional que establece el apartado 1.2. de la correspondiente GEC.

Segundo.- Si la Comisión de Evaluación apreciara la imposibilidad de aplicar la observación en el puesto de trabajo, esta GEC establece un marco flexible de evaluación –**las situaciones profesionales de evaluación**– para que ésta pueda realizarse en una situación de trabajo simulada, si así se decide por la citada Comisión. En este caso, para valorar las evidencias de competencia profesional generadas por las candidatas y candidatos, se utilizarán los **criterios de evaluación** del apartado 1.2. de la correspondiente GEC, formados por “criterios de mérito”; “indicadores”; “escalas de desempeño competente” y ponderaciones que subyacen en las mismas. Conviene señalar que los citados criterios de evaluación se extraen del análisis de las RPs y CRs de la UC de que se trate. Hay que destacar que la utilización de situaciones profesionales de evaluación (de las que las Comisiones de Evaluación podrán derivar **pruebas profesionales**), con sus criterios de evaluación asociados, incrementan la validez y fiabilidad en la inferencia de competencia profesional.

Tercero.- Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia**– que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en



beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”

Transversal a las siguientes cualificaciones

SSC567_3: Información juvenil

SSC321_3: Dinamización comunitaria

SSC449_3: Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo.

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 (UC 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 el apoyo y acompañamiento en la creación y desarrollo del tejido asociativo, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Identificar las necesidades y potencialidades específicas de las personas, grupos, colectivos e instituciones, colaborando con la comunidad, para la puesta en marcha y gestión del tejido asociativo y colectivos ciudadanos.

- 1.1 El análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación se realiza a partir del contacto y conocimiento de personas y grupos.
- 1.2 Los instrumentos de recogida y análisis de información de necesidades y potencialidades, se aplican a diferentes grupos de población del entorno, permitiendo determinar las características de la intervención.
- 1.3 La información respecto a necesidades y potencialidades se obtiene partiendo de la observación y de la valoración de la/del profesional y personas interesadas.
- 1.4 La información obtenida se contrasta con las personas interesadas para su validación.

2. Recopilar la información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo, facilitando el acceso a la misma para promover la constitución, puesta en marcha y gestión de entidades y colectivos.

- 2.1 Las fuentes de información se seleccionan permitiendo la obtención de datos útiles y fiables.
- 2.2 La recogida de información se realiza teniendo en cuenta las necesidades específicas recogidas en los análisis previos.
- 2.3 La solicitud de documentación se realiza a través de los cauces establecidos por los organismos, instituciones y recursos que gestionan la información.
- 2.4 Los cauces y fuentes de información se comunican a los/las agentes comunitarios/as facilitando el acceso a la información actualizada y a los recursos de nueva creación.
- 2.5 La documentación se archiva empleando un sistema de gestión que permita la incorporación de nuevos documentos y la revisión de la documentación obsoleta, así como su accesibilidad tanto al equipo de profesionales como a diferentes miembros de la comunidad.
- 2.6 La información sobre los diferentes recursos de apoyo al tejido asociativo se compila en una guía de recursos actualizada y de fácil manejo siguiendo criterios de fiabilidad, organización y claridad.

3. Asesorar a las entidades y asociaciones en los procesos de gestión facilitándoles información y soporte técnico para favorecer su constitución y mantenimiento.

- 3.1 El marco legal y los procedimientos administrativos se transmiten a las entidades y asociaciones, facilitando a sus miembros el cumplimiento de sus objetivos.
- 3.2 La información sobre los diferentes procesos que se han de seguir para la creación de una asociación se facilita a las personas interesadas para la constitución de la misma.



- 3.3 Las intervenciones realizadas por las entidades y asociaciones conforme a la normativa aplicable se supervisan, comunicando al grupo los errores detectados y sus posibles subsanaciones.
- 3.4 La información en materia de ayudas y prestaciones de las diferentes administraciones se transmite a las entidades y asociaciones con antelación suficiente.
- 3.5 El apoyo en la creación y gestión de nuevas asociaciones se efectúa facilitando la participación de la ciudadanía.
- 3.6 La gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos se realiza, aportando el soporte técnico dentro de su ámbito de competencias.

4. Asesorar en la programación y desarrollo de las actividades de las asociaciones y entidades teniendo en cuenta sus características y necesidades, para la mejora de su funcionamiento.

- 4.1 Las sesiones de trabajo en las entidades y asociaciones se preparan de acuerdo con los objetivos y procedimientos establecidos en el equipo de trabajo, en función del tipo de asociación y entidad, del nivel de implicación y de la participación en la comunidad.
- 4.2 La verificación del desarrollo de las actividades de animación e integración grupal previstas se ajusta a lo previamente establecido, resolviendo, en su caso, las contingencias que se presenten, a fin de que cada entidad adquiera la competencia para su funcionamiento colectivo.
- 4.3 La comprobación de los instrumentos y estrategias de obtención de información de la comunidad, se ajusta a los procedimientos y técnicas establecidos por el equipo de trabajo.
- 4.4 El traspaso de la información a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad se hace siguiendo los protocolos y canales establecidos en cada entidad.
- 4.5 El diseño de la evaluación de las actividades se realiza siguiendo los protocolos establecidos a fin de poder verificar el nivel de cumplimiento del proyecto y realizar una reprogramación.

5. Acompañar a las entidades y asociaciones en sus procesos de evaluación facilitando la identificación de aspectos susceptibles de mejora para incorporar las modificaciones pertinentes en actuaciones posteriores.

- 5.1 La comunicación con la comunidad acerca de la necesidad de evaluar de manera periódica se establece logrando una mayor implicación ciudadana en todo el proceso.
- 5.2 La información sobre el modo de aplicación de métodos de evaluación se facilita a la entidad para su posterior implementación.
- 5.3 Los sistemas y métodos de evaluación se ponen en marcha, según los procedimientos establecidos por la entidad, contando con la implicación de todos las partes participantes del proyecto.



- 5.4 Las propuestas de mejora se reflejan e implementan en posteriores actuaciones por parte de la propia entidad.

6. Colaborar en el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos favoreciendo el encuentro y conocimiento mutuo para la realización de intervenciones conjuntas.

- 6.1 La transmisión de la información sobre las características, programas y actividades de otras entidades y asociaciones de la comunidad se facilita, favoreciendo la realización de intervenciones conjuntas y coordinadas.
- 6.2 Los espacios de coordinación se dinamizan posibilitando el encuentro y el conocimiento directo entre las diferentes entidades.
- 6.3 Las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad se potencian para obtener una mejor rentabilidad de los proyectos y mayor implicación del vecindario.
- 6.4 Las contingencias en los procesos de coordinación se solventan haciendo participe en su resolución a las entidades implicadas.

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 las realizaciones profesionales de la **UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis del tejido asociativo.

- Marco histórico
- Análisis del tejido asociativo formal e informal.
- Recursos para el tejido asociativo.
- Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), fundaciones y asociaciones de carácter social.
- Análisis del marco legal.
- Identificación de las principales fuentes de información sobre el tejido asociativo.
- Recogida y sistematización de la información relativa a asociaciones y entidades.

2. Implementación de procesos de apoyo para la constitución, desarrollo y evaluación de asociaciones y entidades.

- Elaboración de materiales de apoyo para las asociaciones y entidades.
- Creación de una asociación/fundación.
- La Administración pública en el apoyo al tejido asociativo.



- Identificación de recursos de apoyo y financiación.
- Organización administrativa.
- Las funciones de los profesionales en el proceso de programación, evaluación y acompañamiento asociativo.
- Diseño de planes para el soporte técnico a asociaciones y entidades.
- Recursos humanos en asociaciones, fundaciones y ONG.
- Organización del trabajo, comunicación y formación interna, gestión de personal, definición de perfiles y funciones.
- Métodos participativos de evaluación.
- Coordinación y colaboración en el marco del tejido asociativo.
- Valoración de la importancia de las actitudes del profesional en el proceso de apoyo al tejido asociativo.

3. Implementación de técnicas grupales participativas en los procesos de apoyo al tejido asociativo.

- Estructura y procesos grupales.
- Roles.
- Liderazgo.
- Dinámica de Grupos.
- Técnicas participativas.
- Toma de decisiones grupales.
- Organización y reparto de tareas.
- Valoración del papel del/ de la profesional en los grupos.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y el cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- 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.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar resistencia al estrés y frustración, estabilidad de ánimo y control de impulsos.

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 de la Unidad de Competencia implicada.



Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”, se tiene 1 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 asesorar a los colectivos y a las asociaciones en su gestión para facilitar su constitución y funcionamiento, asegurando el cumplimiento del marco legal y los procedimientos administrativos y la transmisión de la información necesaria para la obtención de fondos dentro de su ámbito de competencia. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar las necesidades, los intereses y procesos grupales previos a la constitución de la asociación, y analizando las oportunidades del entorno.
2. Asesorar a entidades y asociaciones sobre mecanismos y procedimientos para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.
3. Apoyar los procesos de planificación y evaluación según los procedimientos establecidos por las entidades y asociaciones, contando con la implicación de los participantes en el proyecto.
4. Aplicar el marco legal y los procedimientos administrativos para la constitución, el mantenimiento y las actuaciones que realicen las entidades y asociaciones.
5. Realizar campañas divulgativas orientadas al fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo de acuerdo a los procedimientos establecidos con los miembros del equipo de trabajo.



Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica requerida: marco legal y procedimientos administrativos. Información sobre ayudas y prestaciones a entidades y asociaciones. Normativa legal para la constitución de una asociación.
- Se dispondrá de materiales para el tratamiento o procesamiento de la información (oficina, software, hardware informático y de reprografía), material de comunicación de la información y aplicaciones tecnológicas de comunicaciones y redes sociales a través de Internet.
- Se dispondrá de equipamientos (equipo informático, internet, entre otros), productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Idoneidad de la identificación de necesidades, intereses, procesos grupales y oportunidades del entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de los intereses, necesidades y niveles de implicación de personas y grupos.- Aplicación de instrumentos de recogida y análisis de información.- Contraste de la información con los interesados.- Determinación de las intervenciones a realizar. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>

<p><i>Idoneidad del asesoramiento para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de fuentes de información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo.- Selección de fuentes de información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo.- Identificación de las vías y fuentes de comunicación con los agentes comunitarios para facilitar el acceso a la información actualizada- Definición de una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Idoneidad del apoyo y verificación de los procesos de planificación y evaluación.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Definición de los métodos de programación.- Definición de los métodos de evaluación.- Definición de los procedimientos de verificación de las actividades de programación- Definición de los procedimientos de verificación de las actividades de evaluación- Identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades de dinamización e integración grupal- Definición de los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la aplicación del marco legal y los procedimientos administrativos para la constitución, el mantenimiento y las intervenciones de las asociaciones.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación y aplicación del marco legal y de los procedimientos administrativos de aplicación para la constitución, de una entidad o asociación.- Identificación y aplicación del marco legal y de los procedimientos administrativos de aplicación para el desarrollo de las actividades de una entidad o asociación.- Selección de los mecanismos de transmisión de la información relativa al marco legal y procedimientos administrativos a entidades y asociaciones. <p>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</p>
<p><i>Idoneidad de la realización de campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Recopilación de la información a comunicar adaptada al para el fomento, revalorización y entorno y sus necesidades.- Identificación de las tipologías de campaña divulgativa aplicables a las necesidades detectadas.- Selección de los mensajes y canales de comunicación.- Aplicación de los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa. <p>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D</p>

Escala A

5	<i>Para identificar con idoneidad los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge, analiza y contrasta información con los interesados y determina las intervenciones a realizar.</i>
4	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge, analiza y contrasta información con los interesados y determina las intervenciones a realizar.</i>
3	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge información de los interesados (sin analizarla) y determina las intervenciones a realizar.</i>
2	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge información de los interesados, sin analizarla ni determinar las intervenciones a realizar.</i>
1	<i>No recoge información de los interesados.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>Idoneidad del asesoramiento para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.</i>
5	<i>Para asesorar con idoneidad en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, procesa las fuentes de información, comunica la misma y elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
4	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, procesa las fuentes de información y elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
3	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
2	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, elabora de una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo, tiene en cuenta sólo alguna de las clases de recursos (humanos, materiales o económicos)</i>
1	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos o económicos o materiales no elabora guía de recursos.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala C

5	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades, define los métodos y las actividades de programación y de evaluación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
4	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades, define los métodos y las actividades de programación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
3	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los métodos y las actividades de programación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
2	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los métodos y las actividades de programación y de evaluación.</i>
1	<i>No define métodos y actividades de programación y de evaluación.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala D

5	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación, adaptándolos al entorno y sus necesidades y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
4	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
3	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
2	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación.</i>
1	<i>No selecciona los mensajes y canales de comunicación.</i>



Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

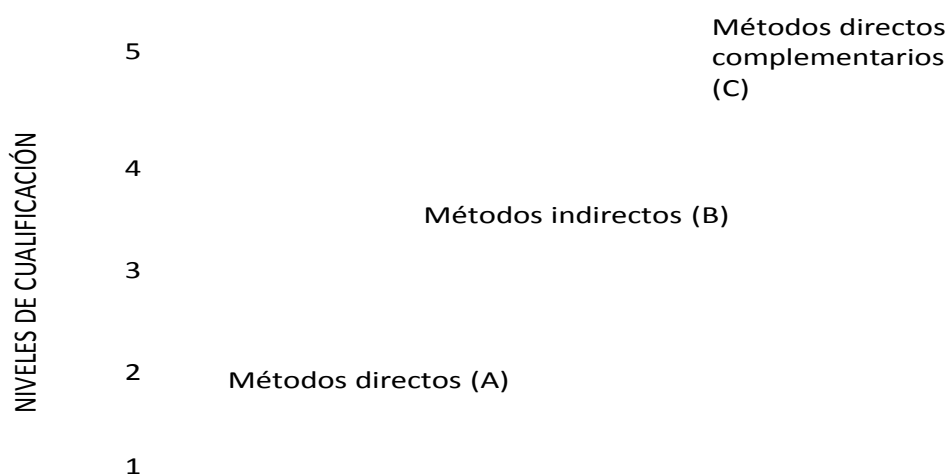
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 de la unidad de competencia, 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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo de tejido asociativo, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.
 - Se recomienda valorar en la defensa del candidato o la candidata la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición así como la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.
 - Las personas candidatas deberán demostrar su capacidad para buscar, organizar y transmitir todo el conocimiento y dinamizar personas y recursos.
 - Las capacidades del dinamizador han de ser las de comunicación, motivación, relación, flexibilidad y apertura.
 - En el desarrollo del supuesto práctico se valorará el conocimiento del entorno por parte de la persona candidata, de sus recursos y posibilidades o, cuando menos, de las fuentes de información para obtener dicho conocimiento. La consideración del dinamizador comunitario como fuente permanente de información y recursos, junto con su capacidad motivadora es la base de esta UC.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1874_3: Organizar y gestionar servicios de información de interés para la juventud”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INFORMACIÓN JUVENIL

Código: SSC567_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1874_3: Organizar y gestionar servicios de información de interés para 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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la organización y gestión de servicios de información de interés para la juventud, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Poner en marcha Servicios de Información Juvenil (SIJ), desarrollando programas y proyectos para atender necesidades y demandas de información, organizando el espacio físico y virtual conforme a criterios de integración, participación, accesibilidad, sostenibilidad, usabilidad, y***



alfabetización informacional, entre otros, para favorecer la auto consulta, teniendo en cuenta la normativa aplicable y los principios deontológicos de la información juvenil.

- 1.1 Diseñar los SIJ, analizando la realidad y necesidades, la opinión y las demandas de la juventud, la normativa aplicable y principios deontológicos, los planes estratégicos de instituciones y entidades que afectan a la población joven y el presupuesto asignado.
 - 1.2 Elaborar un organigrama de los recursos de los SIJ, detallando funciones y tareas de los diferentes profesionales.
 - 1.3 Obtener los medios económicos a través de fondos públicos, subvenciones, o con fondos privados, patrocinios, respetando la objetividad, imparcialidad e independencia del tratamiento de la información para la prestación del servicio a la población joven.
 - 1.4 Gestionar los recursos espaciales, materiales y económicos, ajustándose a un presupuesto anual y atendiendo los objetivos de la entidad promotora.
 - 1.5 Garantizar la calidad de la prestación del servicio de información, estableciendo procedimientos de evaluación continua, programas de calidad y la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras con el fin de garantizar la utilidad de la información.
 - 1.6 Elaborar memorias anuales, incluyendo las conclusiones de las evaluaciones y las propuestas de mejoras, para comunicarlo al promotor de los SIJ.
- Desarrollar las actividades analizando la normativa y los principios deontológicos de la información juvenil, aplicables.

2. Seleccionar y organizar la información, utilizando la clasificación temática o el tesoro de juventud, presentada en espacios físicos y virtuales, respondiendo a los intereses de la población joven y actualizándose periódicamente para garantizar su vigencia.

- 2.1 Buscar información acudiendo a fuentes primarias o secundarias y participando en redes de conocimiento (específicas, generalistas, sectoriales, entre otras), garantizando el pluralismo de las fuentes y asegurando la objetividad de la información.
 - 2.2 Organizar los contenidos informativos en soportes acordes con la naturaleza de la información y posibilitando su fácil acceso a la población joven.
 - 2.3 Fundamentar el proceso de selección y utilización de la información en la accesibilidad y vigencia de la misma, actuando con criterios de calidad y fiabilidad.
- Desarrollar las actividades utilizando la clasificación temática o el tesoro de juventud, como herramienta conceptual de indización y recuperación de información.

3. Atender las demandas de información, orientación y asesoramiento de las personas jóvenes, prestando una atención personalizada, de manera presencial o a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

- 3.1 Atender las consultas expresadas por las personas jóvenes para satisfacer las demandas informativas, transmitiendo en la respuesta los valores democráticos (igualdad de género, solidaridad, respeto por el medio, consumo responsable, entre otros).



- 3.2 Facilitar la información y el asesoramiento a las personas jóvenes, de manera universal y gratuita, respetando la confidencialidad de las consultas, exenta de cualquier influencia religiosa, política, ideológica y comercial para garantizar su imparcialidad.
- 3.3 Resolver las demandas explícitas de información, presencialmente o a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's).

4. Elaborar información para difundirla mediante procedimientos comunicativos de transmisión, propiciando la igualdad de oportunidades entre la población joven, adecuando el lenguaje vehicular a la edad y niveles educativos de la población diana y respetando las variedades idiomáticas del lugar.

- 4.1 Elaborar información completa, actualizada, precisa, práctica y de fácil acceso, respondiendo a la demanda y necesidades informativas de la población joven.
 - 4.2 Adecuar el lenguaje vehicular a la edad y los niveles educativos de la población diana, respetando las distintas variedades idiomáticas del lugar.
 - 4.3 Seleccionar los soportes (papel, digital, entre otros), en relación a los objetivos de cada material informativo, facilitando la transmisión de la información.
 - 4.4 Difundir la información y la documentación a través de los medios de comunicación tradicionales (estudios, publicaciones, material audiovisual, fichas de información, entre otros), las TIC's (páginas web, blogs, foros, espacios virtuales, entre otros) y las redes de comunicación interpersonales existentes en los diferentes ámbitos.
 - 4.5 Establecer sistemas de colaboración entre instituciones y entidades que trabajan con personas jóvenes, difundiendo campañas informativas, preventivas y de educación en valores.
- Desarrollar las actividades adecuando el lenguaje vehicular a la edad y niveles educativos de la población diana, respetando las variedades idiomáticas del lugar.

5. Recoger demandas y tendencias de la población joven identificando en cada momento la realidad del sector, para promover intervenciones vinculadas a la información obtenida, respetando la normativa en materia de protección de datos.

- 5.1 Obtener la información necesaria para el análisis de la realidad, consultando fuentes bibliográficas, (estudios, literatura gris, entre otras) así como contactando directamente por medio de entrevistas a profesionales del sector y a personas jóvenes para conocer el ámbito de intervención.
- 5.2 Analizar la realidad, incluyendo el estudio y la actualización del mapa de recursos de la zona donde se promueva la acción.
- 5.3 Realizar el diseño y la adaptación de las herramientas de recogida de información sobre las demandas y tendencias de las personas jóvenes, para salvaguardar la identidad de los usuarios o usuarias.
- 5.4 Utilizar las TIC's como medio de recogida de demandas y necesidades, así como de espacio de intervención, facilitando el trabajo de los informadores e informadoras juveniles.
- 5.5 Recoger sistemáticamente las demandas de las personas jóvenes desde todos los SIJ, inmediatamente después de la resolución de la consulta para dar a conocer la realidad del sector.
- 5.6 Analizar la información recogida conjuntamente con el personal técnico, usuarios o usuarias y promotores o promotoras, posibilitando la actualización



de las propuestas de actuación y las modificaciones de los procesos internos del SIJ.

- Desarrollar las actividades respetando la normativa aplicable en materia de protección de datos para salvaguardar la identidad de los usuarios y usuarias de los Servicios de Información Juvenil (SIJ).

6. *Implantar proyectos innovadores de intervención socioeducativa en concordancia con los intereses y necesidades de la población joven, para propiciar su desarrollo integrando la perspectiva de género.*

- 6.1 Diseñar con criterios de innovación y creatividad, bajo la supervisión del profesional superior si lo hubiere, la elaboración, desarrollo y evaluación de programas y acciones para personas jóvenes, incorporando la participación de la población joven para lograr su implicación en el proceso.
- 6.2 Vincular la innovación de las acciones informativas dirigidas a las personas jóvenes y adaptadas a sus intereses y necesidades, a la formación permanente de los profesionales de los SIJ, fundamentando dicha vinculación.
- 6.3 Fundamentar el desarrollo de proyectos innovadores de intervención en el intercambio de experiencias y buenas prácticas con otros servicios similares, tanto por sus contenidos, como por sus metodologías, reformulando y mejorando la atención a las demandas de las personas jóvenes.
- 6.4 Elaborar el protocolo de intercambio y difusión de experiencias y buenas prácticas, observando criterios de eficiencia en la recepción, adaptación a las características de los receptores, cauces, soportes, tiempos, periodos y rentabilización de los instrumentos, para la mejora de los SIJ.
- 6.5 Implantar las acciones y proyectos de innovación, buscando la coordinación y la cooperación de profesionales de otros ámbitos que afecten a las personas jóvenes (educación, salud, formación, entre otros) con el fin de aportar una perspectiva global.

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 las realizaciones profesionales de la UC1874_3: Organizar y gestionar servicios de información de interés para la juventud. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Puesta en marcha de Servicios de Información Juvenil (SIJ).*

- Organización de los Servicios de Información Juvenil (SIJ):
 - Diseño de los SIJ, teniendo en cuenta la realidad y necesidades, la opinión y las demandas de la juventud.
 - Aplicación de la normativa vigente que regula los Servicios de Información Juvenil en las comunidades autónomas.
 - Identificación de sistemas de calidad en los SIJ.
- Análisis de los procesos de información, orientación y asesoramiento juvenil:
 - Análisis de los procesos de información, orientación y asesoramiento en el ámbito de la juventud.



- Estudio de la sociedad de información y conocimiento. El proceso de conocimiento.
- Caracterización de los fundamentos y principios de la información juvenil.
- Identificación del proceso de comunicación. Habilidades de comunicación interpersonal y gestión de conflictos.
- Análisis de los procesos de información, orientación y asesoramiento juvenil desde una perspectiva de género.
- Estudio del perfil biopsicosocial de la realidad juvenil:
 - La población joven: fundamentación sociológica del concepto.
 - Identificación de las características biopsicosociales de la población joven.
 - Identificación de las características diferenciales de los entornos geográficos y socioculturales de intervención.
 - Aplicación de técnicas de investigación social en el ámbito de la juventud.

2. Selección y organización de la información en un servicio de información juvenil.

- Análisis del circuito de la información. Identificación de fuentes y participación en redes de conocimiento.
- Búsqueda y tratamiento de la información: fuentes, selección, validación, tratamiento informático, soportes, clasificación temática y tesoro de juventud de la red de información juvenil, bases de datos.
- Imparcialidad y pluralismo en la selección de fuentes de información.
- Uso de la gestión digital de la información y documentación.
- Identificación de fuentes de información y documentación sobre la población joven: observatorios de juventud, estudios sociológicos, bibliotecas especializadas, censos, publicaciones, entre otros.
- Análisis de los recursos de intervención en el trabajo con la población joven: formación, información, equipamientos y actividades.

3. Atención a las demandas de información, orientación y asesoramiento de las personas jóvenes.

- Selección de los medios que garanticen una atención personal de calidad.
- Difusión de la información al joven directamente, con carácter confidencial, exenta de influencia religiosa, política, ideológica y comercial, para garantizar su imparcialidad.
- Selección de técnicas de escucha activa y de habilidades comunicativas aplicables a los SIJ.
- Selección de los diferentes canales de información, que faciliten la respuesta a las demandas de usuarios y usuarias.

4. Elaborar información para difundirla mediante procedimientos comunicativos de transmisión.

- Tratamiento y difusión de la información para personas jóvenes:
 - Redacción de la información de manera completa, precisa, práctica y actualizada.
 - Difusión de la información juvenil: soportes, publicaciones físicas y virtuales en la información para personas jóvenes.
 - Aplicación de metodologías de elaboración de la información para personas jóvenes: lenguajes expresivos. Ficha informativa.
 - Identificación del lenguaje y los soportes de información, adaptándolos al entorno y las circunstancias socioculturales y lingüísticas de los receptores o receptoras.



- Elaboración y difusión de la información para la población joven:
 - Metodología de elaboración de la información para personas jóvenes.
 - Difusión de la información juvenil: soportes, publicaciones físicas y virtuales en la información para personas jóvenes.
 - Dinamización y marketing de la información para personas jóvenes.
 - La difusión y transferencia de buenas prácticas

5. Recogida de demandas y tendencias de la población joven.

- Análisis de la tipología de usuarios y usuarias de los SIJ.
- Identificación de la tipología de demandas descubiertas en el análisis de la realidad.
- Detección de nuevas demandas y tendencias de la población joven a considerar en el futuro.
- Análisis del tipo de respuesta (oral, entrega de documentación, virtual, realizada en las diferentes actuaciones.
- Identificación de las sinergias con otros servicios (información, sociales, educativos, culturales...).

6. Implantación de proyectos innovadores de intervención socioeducativa.

- Coordinación entre profesionales.
- Dinamización y marketing de la información para personas jóvenes.
- Innovación en los proyectos de información e intervención socioeducativa con la población joven: técnicas de creatividad, técnicas de motivación.
- La difusión y transferencia de buenas prácticas

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Análisis de los procesos de información, orientación y asesoramiento juvenil
 - Análisis de la historia de la información juvenil
 - Identificación de la sociedad de la información y conocimiento. El proceso del conocimiento
 - Fundamentación y principios deontológicos de la información juvenil. Carta Eryica.
- Organización de los Servicios de Información Juvenil
 - Análisis de la información juvenil en las políticas de juventud.
 - Aplicación de la normativa vigente de la información juvenil. Normativa de protección de datos.
 - Revisión de las redes de información juvenil. La red española de Servicios de información juvenil.
 - Caracterización de la tipología de SIJ.
 - La planificación de la información juvenil: plan, programa y proyecto
- Gestión de los Servicios de Información Juvenil
 - Identificación de las sinergias de la información juvenil: transversalidad, cooperación y trabajo en red. Identificación de los recursos relacionales de la información juvenil.
 - Análisis de los valores y actitudes en Información Juvenil
 - Aplicación del trabajo en equipo y la coordinación.
 - La difusión y transferencia de buenas prácticas.



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:

1. En relación con las personas jóvenes o entidades destinatarias y participantes en el proyecto deberá:
 - 1.1 Tratar a las personas con cortesía, respeto y discreción. Tener escucha activa.
 - 1.2 Trabajar en equipo y cooperación y construir relaciones.
 - 1.3 Comunicarse eficazmente con las personas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
 - 1.4 Buscar y transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.

2. En relación con otros aspectos deberá:
 - 2.1 Mostrar iniciativa en el desarrollo de las tareas que tiene un informador juvenil.
 - 2.2 Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
 - 2.3 Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
 - 2.4 Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
 - 2.5 Proponer alternativas con el objeto de mejorar resultados.
 - 2.6 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
 - 2.7 Demostrar flexibilidad para entender los cambios y adaptarse a situaciones o contextos nuevos.
 - 2.8 Demostrar responsabilidad ante los éxitos y ante errores y fracasos

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1874_3: Organizar y gestionar servicios de información de interés para la juventud”, se tiene 1 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 organizar y gestionar servicios de información de interés para la juventud. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Organizar un servicio de información juvenil.
2. Seleccionar y organizar la información para responder a necesidades y demanda informativa de la juventud.
3. Elaborar el procedimiento de evaluación de las actividades.
4. Desarrollar proyectos innovadores en un Servicio de Información a la Juventud.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica requerida para la situación profesional de evaluación: normativa legal que regula los Servicios de Información Juvenil, normativa en materia de protección de datos, Carta ERYICA (principios deontológicos de la Información juvenil), Sistemas de calidad en los SIJ, Cartas de calidad en los SIJ. Programas de formación de ERYICA y de la red española de SIJ. Tesoro de juventud o Clasificación Temática, fuentes bibliográficas de información, contexto de intervención socioeducativa para personas jóvenes.
- Se dispondrá de equipos para el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), Internet, Web's, foros, blogs y redes de información juvenil, entre otros.
- Se dispondrá de la información para el desarrollo de la situación de evaluación; estudio de la zona en donde se implanta el SIJ, observatorio de la juventud, listado de recursos disponibles (humanos, materiales, económicos), listado de otros servicios para personas jóvenes disponibles en la zona.
- Se asignará un tiempo total de cuatro horas para que el candidato demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Organización de un Servicio de Información Juvenil (SIJ)</i>	<ul style="list-style-type: none">- Correspondencia de las actividades con las necesidades, intereses y opiniones de la población joven.- Temporalización del conjunto de actividades del proyecto.- Definición de los criterios de integración, participación, accesibilidad, usabilidad y alfabetización informacional para la organización del espacio físico de un SIJ.- Descripción de criterios de calidad en el desarrollo de las tareas de un SIJ. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Selección y tratamiento de la información para responder a necesidades y demanda informativa de las personas jóvenes.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de fuentes de información (primaria, secundaria y redes de conocimiento e información)- Clasificación de la información (de acuerdo con el Tesauro de Juventud o la Clasificación Temática)- Aplicación de los principios de imparcialidad y pluralismo en el tratamiento de la información.- Descripción de los criterios para la objetividad de la información.- Redacción de la información <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Elaboración del procedimiento de evaluación de las actividades.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Especificación de los métodos de evaluación de las actividades.- Concreción de los plazos y frecuencia de ejecución de las actividades de evaluación.- Organización de las responsabilidades en las tareas de evaluación.- Temporalización de los momentos de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>



<i>Desarrollo de proyectos innovadores en un SIJ.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Descripción de criterios de innovación, creatividad y participación de las personas jóvenes en el diseño, desarrollo y evaluación de programas dirigidos a ellos.- Identificación de actividades de coordinación y cooperación con profesionales de otros ámbitos (perspectiva global al proyecto) <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<i>Ajuste a la normativa reguladora del Servicio de Información Juvenil (SIJ), los principios deontológicos de la información juvenil y las Políticas de juventud.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de la normativa reguladora de los SIJ- Selección de los principios deontológicos de la información juvenil, contemplados en la Carta Eryica. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

Escala A

5	<i>El profesional organiza un Servicio de Información a la Juventud (SIJ) de manera estructurada, ajustándose a los objetivos y temporalización del conjunto de actividades del proyecto respondiendo a las necesidades e intereses de la población joven; organiza el espacio físico de un SIJ según criterios de integración, participación, accesibilidad, usabilidad, alfabetización informacional y calidad en el desarrollo de las tareas.</i>
4	<i>El profesional organiza un Servicio de Información a la Juventud (SIJ) de manera estructurada, ajustándose a los objetivos y temporalización del conjunto de actividades del proyecto pero responde a las necesidades e intereses de la población joven; organiza el espacio físico de un SIJ según criterios de integración, participación, pero no de accesibilidad, usabilidad y alfabetización informacional, aunque si tiene en cuenta la calidad en el desarrollo de las tareas.</i>
3	<i>El profesional organiza un Servicio de Información a la Juventud (SIJ) de manera estructurada, no ajustándose a los objetivos y temporalización del conjunto de actividades del proyecto pero responde a las necesidades e intereses de la población joven; organiza el espacio físico de un SIJ según criterios de integración, participación, pero no de accesibilidad, usabilidad y alfabetización informacional, aunque si tiene en cuenta la calidad en el desarrollo de las tareas.</i>
2	<i>El profesional organiza un Servicio de Información a la Juventud (SIJ) de manera estructurada, no ajustándose a los objetivos y temporalización del conjunto de actividades del proyecto ni responde a las necesidades e intereses de la población joven; organiza el espacio físico de un SIJ según criterios de integración, participación, pero no de accesibilidad, usabilidad y alfabetización informacional, aunque si tiene en cuenta la calidad en el desarrollo de las tareas.</i>
1	<i>El profesional organiza un Servicio de Información a la Juventud (SIJ) de manera estructurada, no ajustándose a los objetivos y temporalización del conjunto de actividades del proyecto ni responde a las necesidades e intereses de la población joven; no organiza el espacio físico de un SIJ según criterios de integración, participación, accesibilidad, usabilidad y alfabetización informacional y la calidad en el desarrollo de las tareas.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala B

5	<i>El profesional selecciona y trata la información para responder a las necesidades y demanda informativa de la población joven y contiene las etapas para la ejecución de actividades, (identificación de fuentes, clasificación de la información, aplicación de principios de pluralismo e imparcialidad, descripción de criterios objetivos y presentación de la información práctica y actualizada).</i>
4	<i>El profesional selecciona y trata la información para responder a las necesidades y demanda informativa de la población joven y sólo contiene las etapas para la ejecución de actividades, de (identificación de fuentes, organización de la información y presentación de la información práctica y actualizada).</i>
3	<i>El profesional selecciona y trata la información, pero no responde a las necesidades y demanda informativa de la población joven, contiene las etapas para la ejecución de actividades, de (identificación de fuentes, organización de la información, aplicación de principios, descripción de criterios objetivos y presentación de la información completa, práctica y actualizada).</i>
2	<i>El profesional selecciona y trata la información, no responde a las necesidades y demanda informativa de la población joven y sólo contiene las etapas para la ejecución de actividades, de (identificación de fuentes y organización de la información).</i>
1	<i>El profesional selecciona y trata la información sin reflejar ninguna etapa para la ejecución de actividades ni responde a las necesidades y demanda informativa de la población joven.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala C

5	<i>El profesional elabora un procedimiento de evaluación de las actividades incluyendo el objeto y el alcance, los métodos de evaluación de las actividades, los plazos y frecuencia de ejecución, las responsabilidades de las tareas de evaluación, los momentos de evaluación, así como las responsabilidades de elaboración, revisión y aprobación del procedimiento de evaluación.</i>
4	<i>El profesional elabora un procedimiento de evaluación de las actividades incluyendo el objeto y el alcance, los métodos de evaluación de las actividades, los plazos y frecuencia de ejecución, las responsabilidades de las tareas de evaluación, los momentos de evaluación, y de forma parcial las responsabilidades de elaboración, revisión y aprobación del procedimiento de evaluación.</i>
3	<i>El profesional elabora un procedimiento de evaluación de las actividades incluyendo el objeto y el alcance, los métodos de evaluación de las actividades, pero no refleja los plazos y frecuencia de ejecución, las responsabilidades de las tareas de evaluación y los momentos de evaluación.</i>
2	<i>El profesional elabora un procedimiento de evaluación de las actividades incluyendo sólo el objeto y el alcance; no se concretan los métodos de evaluación de las actividades, ni los plazos y frecuencia de ejecución, las responsabilidades de las tareas de evaluación, los momentos de evaluación y las responsabilidades de elaboración, revisión y aprobación del procedimiento de evaluación.</i>
1	<i>El profesional elabora un procedimiento de evaluación de las actividades en donde no incluye el objeto y el alcance, ni los métodos de evaluación de las actividades, pero refleja los plazos y frecuencia de ejecución, las responsabilidades de las tareas de evaluación, los momentos de evaluación y las responsabilidades de elaboración, revisión y aprobación del procedimiento de evaluación.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala D

5	<i>El profesional desarrolla proyectos innovadores en un Servicio de Información a la Juventud (SIJ), describiendo criterios de innovación, creatividad y participación de la población joven en el diseño, desarrollo y evaluación de programas dirigidos a ellos, e identifica actividades de coordinación y cooperación con profesionales de otros ámbitos (educación, salud, formación, entre otros) con el fin de aportar una perspectiva global.</i>
4	<i>El profesional desarrolla proyectos innovadores en un Servicio de Información a la Juventud (SIJ), describiendo criterios de innovación, creatividad y participación de la población joven en el diseño, desarrollo y evaluación de programas dirigidos a ellos, pero no identifica actividades de coordinación y cooperación con profesionales de otros ámbitos (educación, salud, formación, entre otros) con el fin de aportar una perspectiva global.</i>
3	<i>El profesional desarrolla proyectos innovadores en un Servicio de Información a la Juventud (SIJ), describiendo criterios de innovación y creatividad, pero no contempla la participación de la población joven en el diseño, desarrollo y evaluación de programas dirigidos a ellos, e identifica actividades de coordinación y cooperación con profesionales de otros ámbitos (educación, salud, formación, entre otros) con el fin de aportar una perspectiva global.</i>
2	<i>El profesional desarrolla proyectos innovadores en un Servicio de Información a la Juventud (SIJ), no describe los criterios de innovación, creatividad y participación de la población joven en el diseño, desarrollo y evaluación de programas dirigidos a ellos, pero identifica actividades de coordinación y cooperación con profesionales de otros ámbitos (educación, salud, formación, entre otros) con el fin de aportar una perspectiva global.</i>
1	<i>El profesional desarrolla proyectos innovadores en un Servicio de Información a la Juventud (SIJ), sin describir criterios de innovación, creatividad y participación de la población joven en el diseño, desarrollo y evaluación de programas dirigidos a ellos, ni identificar actividades de coordinación y cooperación con profesionales de otros ámbitos (educación, salud, formación, entre otros) con el fin de aportar una perspectiva global.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

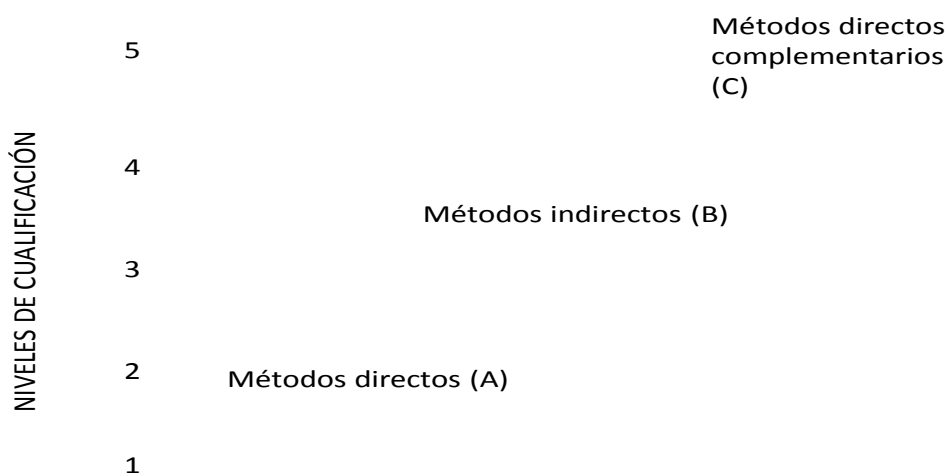
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en la organización y gestión de servicios de información de interés para 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) 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 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.

- g) En el marco teórico, las personas responsables de evaluar esta UC, se recomienda que tengan formación, relevante y documentada, sobre la Historia de la información juvenil, la información juvenil en las políticas de juventud, tipología de SIJ, redes de Información juvenil y los procesos de información, orientación y asesoramiento en el ámbito de la juventud, así como en procesos de análisis, evaluación y trabajo en equipo. Además, se recomienda que conozcan el marco normativo aplicable y posean criterios claros respecto al papel del profesional en el apoyo asociativo de carácter socio comunitario. Por ello, se recomienda que sean personas expertas en organización y gestión de un SIJ.
- h) También sería recomendable que formara parte del equipo de evaluación al menos un responsable de un Servicio de Información Juvenil (centro



Coordinador de información y Documentación juvenil o Centro local, dependiente de un Ayuntamiento) en activo, con capacidad y experiencia para analizar de forma comprensiva la red española de SIJ y la capacidad de trabajo en red.

- i) Igualmente importante es que las personas expertas, encargadas de realizar los materiales de autoevaluación, tengan formación, relevante y documentada, en la organización y gestión de un SIJ, en la selección y tratamiento de la información y documentación en espacios físicos y virtuales y conozcan el marco normativo aplicable.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1875_3: Organizar y gestionar acciones de dinamización de la información para jóvenes”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INFORMACIÓN JUVENIL

Código: SSC567_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1875_3: Organizar y gestionar acciones de dinamización de la información para jóvenes.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la organización y gestión de acciones de dinamización de la información para jóvenes, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.



1. Implementar los Servicios de Información Juvenil (SIJ) con la participación de la población joven con el fin de incorporar sus opiniones y su colaboración en la difusión de las actividades socioeducativas.

- 1.1. Implantar los Servicios de Información Juvenil (SIJ) para motivar al mayor número de la población joven a la participación, utilizando técnicas y procedimientos acordes a los grupos y necesidades.
- 1.2. Garantizar la participación de la población joven en los estadios del trabajo en los Sistemas de Información Juvenil (SIJ), implicándoles en procesos de formación para motivarles y organizar su actuación, identificando la demanda de información, elaborándola y difundirla, gestionando y elaborando los servicios, proyectos informativos, actividades de grupos de pares, entre otros.
- 1.3. Favorecer el establecimiento de estrategias de mediación y coordinación con otras estructuras dentro de la organización donde se inscribe el Servicio de Información Juvenil (SIJ) y con otras organizaciones dentro de su ámbito geográfico, para gestionar los conflictos que surjan, estableciendo procedimientos de actuación.
- 1.4. Utilizar la programación de actividades socioeducativas como instrumento de socialización, canalización de iniciativas, para la transmisión de valores y hábitos sociales, previniendo conductas de riesgo.

2. Promover y establecer espacios virtuales gratuitos de información para favorecer la interacción de la población joven facilitando su participación en la ciudadanía digital y usándolos como medio de intervención socioeducativa que permita identificar las opiniones de la población joven.

- 2.1. Garantizar el acceso de la población joven a Internet de forma gratuita en los Servicios de Información Juvenil (SIJ), facilitando su participación en la ciudadanía digital.
 - 2.2. Llevar a cabo las actividades con herramientas virtuales, facilitando el control de procesos tecnológicos y digitales, universalizando el acceso a las TIC, disminuyendo la brecha digital y estructurando y analizando la información para permitir la participación de la población joven en los espacios virtuales de los Servicios de Información Juvenil (SIJ).
 - 2.3. Preparar los espacios virtuales con la ayuda de las Tecnologías de la Información y Comunicación tales como herramientas de comunicación, soportes de contenidos, entre otros, trabajando las habilidades informacionales, identificando fuentes de información y su acceso a ellas para trasladarles la información que se genere en el Servicio de Información Juvenil (SIJ).
 - 2.4. Garantizar la seguridad e identidad de los participantes, supervisando las actuaciones en los espacios virtuales utilizados así como un uso ético de los mismos.
 - 2.5. Iniciar la participación en los espacios virtuales utilizados por la población joven, definiendo el rol particular del informador o informadora juvenil.
 - 2.6. Potenciar la actividad para innovar, incorporando las mejoras de la I+D+i al trabajo de los informadores o informadoras juveniles.
- Desarrollar las actividades usando los espacios virtuales como medio de intervención socioeducativa aplicables.



3. Promover los medios de comunicación de la población joven que favorecen su desarrollo personal para facilitar su expresión colectiva e individual, utilizando herramientas tecnológicas, para la producción, edición y gestión de estos medios de comunicación, adaptando las mismas a las innovaciones de cada momento.

- 3.1. Manejar por parte de los profesionales de la información juvenil, los medios de comunicación actuales utilizados por la juventud, estableciendo procedimientos de actualización y formación permanente de su uso y tecnología asociada para incorporarlos en los trabajos y acciones del Sistemas de Información Juvenil.
 - 3.2. Facilitar la mejora de las habilidades informacionales, la creatividad y el desempeño de la identidad digital, estableciendo procesos de formación dirigida a la población joven sobre el uso y acceso a los medios de comunicación desde los Sistemas de Información Juvenil para poder así utilizarlos posteriormente como herramienta de intervención educativa.
 - 3.3. Fomentar la presencia de la población joven en la sociedad más próxima y el intercambio de información, utilizando los medios de comunicación como herramienta de participación social y generación de trabajo en red.
 - 3.4. Elaborar las herramientas de comunicación, contando con la participación de la población joven para implicarles en la expresión de sus intereses.
- Desarrollar las actividades utilizando las herramientas tecnológicas para la producción, edición y gestión de medios de comunicación, adaptando las mismas a las innovaciones de cada momento aplicables.

4. Organizar campañas informativas dirigidas a la población joven para contactar con ella potenciando su desarrollo integral y promover valores democráticos de actuación.

- 4.1. Fundamentar la elaboración y ejecución de campañas informativas en el análisis y detección de las necesidades informacionales de la población joven para satisfacerlas.
- 4.2. Establecer campañas informativas, contando con la participación de la población joven en su diseño, programación e implantación determinando la actuación dirigida a ellos.
- 4.3. Tener en cuenta los espacios de comunicación usados por la población joven, los Sistemas de Información Juvenil y los facilitados por las Tecnologías de la Información y Comunicación en el diseño y elaboración de las campañas, adaptando el material y contenido de las mismas a cada medio de comunicación para facilitar su comprensión.
- 4.4. Diseñar las campañas, respetando criterios de transmisión socioeducativos (creatividad, igualdad de género y sostenibilidad, entre otros) para promover valores democráticos de actuación.

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 las realizaciones profesionales de la UC1875_3: Organizar y gestionar acciones de dinamización de la información para jóvenes. Estos conocimientos se presentan agrupados a



partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Implementación de un Servicio de Información juvenil (SIJ).

- Aplicación de metodologías e identificación de espacios de participación.
- Identificación de elementos, procesos y formas de participación social y juvenil.
- Identificación de actividades socioeducativas que funcionen como instrumentos de socialización.
- Desarrollo del Servicio de Información Juvenil (SIJ).

2. Establecimiento de espacios virtuales gratuitos de información en el Servicio de Información Juvenil (SIJ).

- Identificación de redes virtuales, e-comunicación, e-learning.
- Análisis de la seguridad en la red.
- Promoción de valores y actitudes de la población joven en la red.
- Identificación del espacio virtual.
- Aplicación de las herramientas de acceso y gestión de espacios virtuales: sistemas de acceso al ordenador (SAO).

3. Promoción y utilización de los medios de comunicación juveniles en los Servicios de Información Juvenil (SIJ).

- Identificación de herramientas tecnológicas para la producción, edición y gestión de medios de comunicación.
- Selección de herramientas de comunicación para y con la población joven.
- Uso socioeducativo de los medios de comunicación.
- Caracterización de las habilidades informacionales y habilidades de comunicación.
- Identificación de los medios de comunicación utilizados por la juventud.
- Gestión de medios de comunicación juveniles.

4. Organización de campañas informativas para jóvenes en los Servicios de Información Juvenil (SIJ).

- Identificación de lenguajes y características de las campañas informativas para la población joven.
- Análisis de los elementos de diseño y difusión de las campañas informativas.
- Evaluación de las campañas informativas a corto, medio y largo plazo.
- Uso socioeducativo de las campañas informativas.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Educación en valores en la implementación de los Sistemas de Información Juvenil y en la organización de campañas informativas para la población joven.
- Fomento y transmisión de valores en las actuaciones que se desarrollan.
- Uso socioeducativo de los medios de comunicación.
- Identificación de técnicas y procedimientos de motivación a los grupos de la población joven considerando sus necesidades.
- Selección de herramientas de comunicación para y con la población joven que favorezcan la expresión de sus intereses.



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:

1. En relación con la población joven o entidades destinatarias y participantes en el proyecto deberá:
 - 1.1 Tratar a las personas con cortesía, respeto y discreción.
 - 1.2 Mostrar escucha activa.
 - 1.3 Trabajar en equipo y cooperación, construyendo relaciones entre las partes implicadas.
 - 1.4 Comunicarse eficazmente con las personas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
 - 1.5 Buscar y transmitir información de manera ordenada y estructurada.
2. En relación con otros aspectos deberá:
 - 2.1 Mostrar iniciativa en el desarrollo de las tareas que tiene un informador o informadora juvenil.
 - 2.2 Cumplir con los objetivos, responsabilizándose del trabajo que desarrolla.
 - 2.3 Mostrar creatividad y cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
 - 2.4 Proponer alternativas con el objeto de mejorar resultados.
 - 2.5 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
 - 2.6 Demostrar flexibilidad para entender los cambios adaptándose a situaciones o contextos nuevos.
 - 2.7 Demostrar responsabilidad ante los éxitos, errores y fracasos.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1875_3: Organizar y gestionar acciones de dinamización de la información para jóvenes”, se tiene 1 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 organizar y gestionar actividades de dinamización de la información para jóvenes, en un Servicio de Información Juvenil, utilizando técnicas y procedimientos acordes a los grupos y necesidades. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Ordenar el conjunto de actividades de dinamización de la Información Juvenil.
2. Establecer espacios virtuales gratuitos de información.
3. Organizar actividades de formación.
4. Organizar campañas informativas para la población joven.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica para la situación profesional de evaluación: normativa aplicable de los Servicios de Información Juvenil, carta Eryca (principios deontológicos de la Información juvenil), sistemas de calidad en los Servicios de Información Juvenil, cartas de calidad en los Servicios de Información Juvenil. Programas de formación de Eryca y de la red española de Servicios de Información Juvenil. Programas de formación y contexto de intervención socioeducativa para la población joven. Metodologías y espacios de participación. Medios de comunicación.
- Se dispondrá de equipos informáticos y herramientas tecnológicas para el acceso a las Tics, webs, blogs, foros, redes de información juvenil, plataformas de formación e-learning, comunidades y espacios virtuales.
- Se dispondrá del organigrama de un Servicio de Información Juvenil, con el proceso de trabajo coherente en todas sus fases y con la delimitación de las funciones y tareas de los y las profesionales.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Ordenación del conjunto de actividades de dinamización de la información juvenil</i>	<ul style="list-style-type: none">- Ajuste de las actividades propuestas a los objetivos socioeducativos del Servicio de Información Juvenil.- Correspondencia de las actividades con las necesidades e intereses de la población joven.- Identificación de técnicas de motivación y formación para la participación de la población joven en los procesos de trabajo de un Servicio de Información Juvenil.- Identificación de los procesos de trabajo en un Servicio de Información Juvenil donde la población joven participe.- Identificación de actividades socioeducativas <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Establecimiento de espacios virtuales gratuitos de información en el Servicios de Información Juvenil</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de procedimientos que aumenten la participación de la población joven en espacios virtuales de un Servicio de Información Juvenil.- Adaptación de los espacios virtuales a las características de los grupos de la población joven.- Identificación de las fases para la ejecución de actividades.- Selección de métodos para garantizar la seguridad y proteger la identidad de las personas usuarias de un Servicios de Información Juvenil (SIJ).- Especificación de mecanismos y soportes digitales, para la difusión de la información. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Organización de actividades de formación en el Servicios de Información Juvenil</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de sistemas de formación sobre el uso de los medios de comunicación para jóvenes.- Especificación de métodos de trabajo participativo y en red en los medios de comunicación de jóvenes.- Selección de herramientas de comunicación para y con la población joven.- Identificación de herramientas tecnológicas para la



	<p>producción, edición y gestión de medios de comunicación.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Organización de campañas informativas para la población joven en el Servicios de Información Juvenil</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de las demandas y carencias informativas de la población joven.- Planificación de acciones y campañas informativas.- Identificación de procedimientos, soportes de acciones y campañas informativas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Ordena el conjunto de actividades de dinamización de la información juvenil, ajustándose a los objetivos socioeducativos del Sistema de Información Juvenil y respondiendo a las necesidades e intereses de la población joven; identificando técnicas de motivación y formación para la participación de la población joven e identificando procesos de trabajo en un Servicios de Información Juvenil dónde la población joven participe (identificación de la demanda de información, elaboración y difusión de la misma, gestión y evaluación de los servicios, proyectos informativos, actividades de grupos de pares); identifica actividades socioeducativas como instrumentos de socialización, canalizando iniciativas, aficiones y transmisión de hábitos y valores.</i></p>
4	<p><i>Ordena el conjunto de actividades de dinamización de la información juvenil, ajustándose a los objetivos socioeducativos del Sistema de Información Juvenil y respondiendo a las necesidades e intereses de la población joven; identificando técnicas de motivación y de formación para la participación de la población joven; identifica procesos de trabajo en un Sistema de Información Juvenil dónde la población joven participe; pero no identifica actividades socioeducativas como instrumentos de socialización, canalizando iniciativas, aficiones y transmisión de hábitos y valores.</i></p>
3	<p><i>Ordena el conjunto de actividades de dinamización de la información juvenil, ajustándose a los objetivos socioeducativos del Sistema de Información Juvenil pero no responde a las necesidades e intereses de la población joven ;ni identifica técnicas de motivación y de formación para la participación de la población joven; identifica procesos de trabajo en un Sistema de Información Juvenil dónde la población joven participe; pero no identifica actividades socioeducativas como instrumentos de socialización, canalizando iniciativas, aficiones y transmisión de hábitos y valores.</i></p>
2	<p><i>Ordena el conjunto de actividades de dinamización de la información juvenil, no ajustándose a los objetivos socioeducativos del Sistema de Información Juvenil ni responde a las necesidades e intereses de la población joven; ni identifica técnicas de motivación y de formación para la participación de la población joven; identifica procesos de trabajo en un Sistema de Información Juvenil dónde la población joven participe; pero identifica actividades socioeducativas como instrumentos de socialización, canalizando iniciativas, aficiones y transmisión de hábitos y valores.</i></p>
1	<p><i>Ordena el conjunto de actividades de dinamización de la información juvenil, no ajustándose a los objetivos socioeducativos del Sistema de Información Juvenil ni responde a las necesidades e intereses de la población joven; ni identifica técnicas de motivación y de formación para la participación de la población joven; ni identifica los procesos de trabajo en un Sistema de Información Juvenil dónde la población joven participe; ni identifica actividades socioeducativas como instrumentos de socialización, canalizando iniciativas, aficiones y transmisión de hábitos y valores.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala B

5	<i>Establece espacios virtuales gratuitos de información en un Sistema de Información Juvenil, identificando procedimientos para aumentar la participación de la población joven, adapta los espacios virtuales a las características de los grupos de la población joven, seleccionando métodos para garantizar la seguridad y proteger la identidad de las personas usuarias de un Sistema de Información Juvenil e identificando mecanismos y soportes digitales, para la difusión de la información.</i>
4	<i>Establece espacios virtuales gratuitos de información en un Sistema de Información Juvenil, no identificando procedimientos para aumentar la participación de la población joven, pero si adapta los espacios virtuales a las características de los grupos de la población joven, seleccionando métodos para garantizar la seguridad y proteger la identidad de las personas usuarias de un Sistema de Información Juvenil e identificando mecanismos y soportes digitales, para la difusión de la información.</i>
3	<i>Establece espacios virtuales gratuitos de información en un Sistema de Información Juvenil, no identificando procedimientos para aumentar la participación de la población joven, ni adaptándose a los espacios virtuales pero si a las características de los grupos de la población joven, pero no selecciona métodos para garantizar la seguridad y proteger la identidad de las personas usuarias de un Sistema de Información Juvenil, aunque identificando mecanismos y soportes digitales, para la difusión de la información.</i>
2	<i>Establece espacios virtuales gratuitos de información en un Sistema de Información Juvenil, no identificando procedimientos para aumentar la participación de la población joven, ni adaptándose a los espacios virtuales ni a las características de los grupos de la población joven, no selecciona métodos para garantizar la seguridad y proteger la identidad de las personas usuarias de un Sistema de Información Juvenil, aunque identifica mecanismos y soportes digitales, para la difusión de la información.</i>
1	<i>Establece espacios virtuales gratuitos de información en un Sistema de Información Juvenil, no identificando procedimientos para aumentar la participación de la población joven, ni adaptándose a los espacios virtuales ni a las características de los grupos de la población joven, no selecciona métodos para garantizar la seguridad y proteger la identidad de las personas usuarias de un Sistema de Información Juvenil, ni identifica mecanismos y soportes digitales, para la difusión de la información.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala C

4	<i>Organiza actividades de formación sobre el uso de los medios de comunicación y metodología de trabajo participativo y en red en los medios de comunicación de personas jóvenes y selecciona herramientas de comunicación y tecnológicas para la producción, edición y gestión de medios de comunicación todo ello dirigido a la población joven destinataria.</i>
3	<i>Organiza actividades de formación sobre el uso de los medios de comunicación y metodología de trabajo participativo y en red en los medios de comunicación de personas jóvenes, pero no selecciona herramientas de comunicación y tecnológicas para la producción, edición y gestión de medios de comunicación todo ello dirigido a la población joven destinataria.</i>
2	<i>Organiza actividades de formación pero no contempla el uso de los medios de comunicación y metodología de trabajo participativo y en red en los medios de comunicación de personas jóvenes y selecciona herramientas de comunicación y tecnológicas para la producción, edición y gestión de medios de comunicación todo ello dirigido a la población joven destinataria.</i>
1	<i>Organiza actividades de formación sobre el uso de los medios de comunicación pero no utiliza la metodología de trabajo participativo y en red en los medios de comunicación de personas jóvenes, ni las herramientas de comunicación y tecnológicas para la producción, edición y gestión de medios de comunicación todo ello dirigido a la población joven destinataria.</i>

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

Escala D

5	<i>Organiza campañas informativas de forma estructurada, que responden a las necesidades e intereses del grupo destinatario (juventud) e incluye los elementos para la planificación de acciones que atiendan las demandas y carencias informativas de este grupo (análisis de sus demandas, identificación de sus carencias, participación de la población joven en el diseño, programación e implantación de las acciones), así como procedimientos y soportes de estas acciones y campañas.</i>
4	<i>Organiza campañas informativas de forma estructurada, que responden a las necesidades e intereses del grupo destinatario (juventud) e incluye los elementos para la planificación de acciones que atiendan las demandas y carencias informativas de este grupo (análisis de sus demandas, identificación de sus carencias, pero no la participación de la población joven en el diseño, ni la programación e implantación de las acciones), aunque si tiene en cuenta los procedimientos y soportes de estas acciones y campañas.</i>
3	<i>Organiza campañas informativas de forma estructurada, que responden a las necesidades e intereses del grupo destinatario (juventud) e incluye los elementos para la planificación de acciones que atiendan las demandas y carencias informativas de este grupo (análisis de sus demandas, identificación de sus carencias, la participación de la población joven en el diseño, programación e implantación de las acciones), pero no refleja los procedimientos y soportes de estas acciones y campañas.</i>
2	<i>Organiza campañas informativas de forma estructurada, que responden a las necesidades e intereses del grupo destinatario (juventud) pero no incluye los elementos para la planificación de acciones que atiendan las demandas y carencias informativas de este grupo (análisis de sus demandas, identificación de sus carencias, la participación de la población joven en el diseño, programación e implantación de las acciones), ni tampoco los procedimientos y soportes de estas acciones y campañas.</i>
1	<i>Organiza campañas informativas de forma estructurada, pero no responde a las necesidades e intereses del grupo destinatario (juventud) no incluye los elementos para la planificación de acciones que atiendan las demandas y carencias informativas de este grupo (análisis de sus demandas, identificación de sus carencias, la participación de la población joven en el diseño, programación e implantación de las acciones), ni tampoco los procedimientos y soportes de estas acciones y campañas.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA 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 de la unidad de

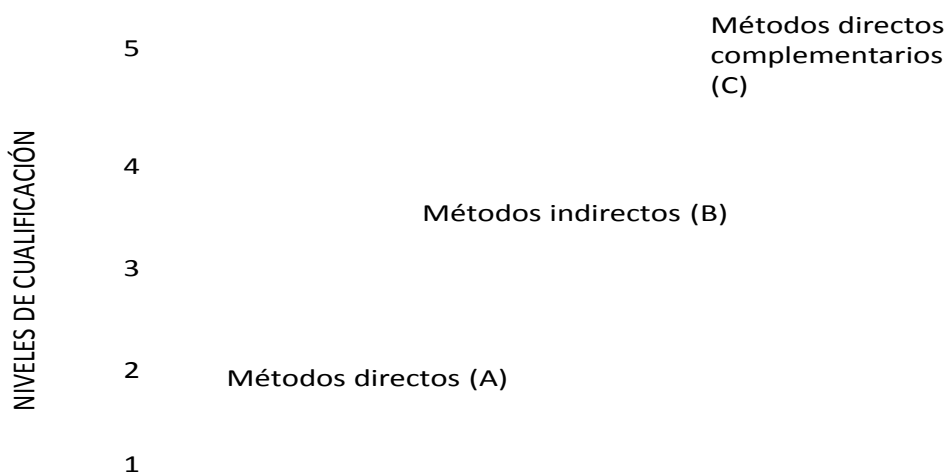


competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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.

- Quando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en organizar y gestionar acciones de dinamización de la



información para jóvenes, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) 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 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.

- g) Se recomienda que las personas responsables de evaluar esta UC, sean expertas en información juvenil, tengan formación relevante y documentada sobre elementos, procesos y formas de participación juvenil, intervención en espacios virtuales en un Sistema de Información Juvenil, herramientas de acceso y gestión de espacios virtuales, herramientas tecnológicas de información y comunicación, gestión de medios de comunicación juveniles, redes de Información juvenil, así como en procesos de análisis, evaluación y trabajo en equipo. Además, se recomienda que conozcan la normativa aplicable y posean criterios claros respecto a la participación de la población joven en los Servicios de Información juvenil.
- h) Se recomienda que formara parte del equipo de evaluación al menos un responsable de un Servicio de Información Juvenil (centro coordinador de información y documentación juvenil o centro local, dependiente de un Ayuntamiento) en activo, con capacidad y experiencia para analizar de forma comprensiva la red española de Sistema de Información Juvenil y la capacidad de trabajo en red.
- i) Se recomienda que las personas expertas tengan formación, relevante y documentada, en la organización y gestión de un Servicio de Información Juvenil, en la selección y tratamiento de la información y documentación en espacios físicos y virtuales y conozcan la normativa aplicable.
- j) Se recomienda que se asigne un tiempo máximo de cuatro horas en la situación profesional de evaluación para que el candidato demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL Y
UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INFORMACIÓN JUVENIL

Código: SSC567_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la organización de acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Organizar acciones de formación dirigida a personas jóvenes dentro del marco de la educación no formal para incorporar en ellas principios de intervención socioeducativa, teniendo en cuenta la normativa aplicable.***



- 1.1. Fundamentar el diseño de cursos en el análisis previo que refleje la opinión y demandas de la población joven, adaptándose a la realidad juvenil.
- 1.2. Organizar las actividades de formación, partiendo del estudio de la población joven para responder a las demandas explícitas de formación de colectivos de profesionales de la información juvenil y jóvenes, o necesidades de formación detectadas a través de estudios.
- 1.3. Aplicar las dinámicas y metodologías activas de aprendizaje, facilitando la asimilación de conocimiento que contribuya al desarrollo de actitudes.

- Desarrollar las actividades teniendo en cuenta la normativa aplicable.

2. Planificar acciones formativas dirigidas a jóvenes para atender los ámbitos que afectan a su desarrollo integral en el contexto de los Servicios de Información Juvenil.

- 2.1. Identificar la formación de los jóvenes en habilidades sociales, informacionales y de comunicación, hábitos y valores, para tenerla en cuenta en la determinación de las acciones formativas que faciliten su desarrollo integral y su participación en una sociedad democrática.
- 2.2. Justificar la elección y organización de infraestructuras y la selección de materiales en los objetivos que se pretenden alcanzar con cada acción formativa.
- 2.3. Organizar jornadas formativas de orientación y asesoramiento sobre temas de interés para jóvenes a fin de proporcionar recursos en la toma de decisiones personales y colaborando al desarrollo de una ciudadanía activa.

3. Potenciar la coordinación e intercambio de metodologías y contenidos mediante el trabajo corporativo y la colaboración de la persona informadora juvenil con otras personas formadoras para la consecución de objetivos comunes, en espacios de encuentro utilizando las Tecnologías de Información y Comunicación.

- 3.1. Potenciar la creación, mantenimiento y uso de redes de información juvenil, facilitando el intercambio de ideas, procedimientos de actuación, recursos metodológicos y contenidos, entre otros.
- 3.2. Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación para hacer llegar la oferta formativa al máximo de personas jóvenes, así como la colaboración y participación de profesionales, salvando dificultades de horarios, espacio y distancia.
- 3.3. Garantizar la coordinación y espacios de encuentro, mediante la interconexión con los centros coordinadores de información y documentación juvenil, estableciendo objetivos, metodologías y procesos de evaluación para potenciar actuaciones comunes de los Servicios de Información Juvenil.

- Desarrollar las actividades mediante el trabajo corporativo, utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación aplicables.
- Desarrollar las actividades garantizando la coordinación y espacios de encuentro.

4. Evaluar procesos formativos en el ámbito de la educación no formal mediante la utilización de metodologías educativas para obtener resultados sistematizados.



- 4.1. Determinar el procedimiento de evaluación en cada curso, de acuerdo con los objetivos prefijados en su diseño, comprobando su consecución.
- 4.2. Obtener información sobre la eficacia de la acción programada, diseñando y aplicando herramientas de evaluación que recojan datos relativos a la consecución de los objetivos.
- 4.3. Fundamentar el carácter formativo de las acciones programadas por los Servicios de Información Juvenil, utilizando estrategias de evaluación, siempre en el ámbito no formal, así como la posibilidad de reconocimiento de dicho aprendizaje.
- 4.4. Evaluar conjuntamente las acciones formativas, personas jóvenes y personas formadoras, valorando la efectividad de la formación y orientación de futuras actuaciones.
- 4.5. Valorar los resultados de las evaluaciones, como base de futuras acciones de formación, para adecuar la intervención a la realidad, incorporando mejoras.

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 las realizaciones profesionales de la UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal: Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Organización de acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en educación no formal.

- Determinación del proceso de enseñanza de aprendizaje en la educación no formal.
- Análisis de las bases de la educación en valores para jóvenes: valores de la educación no formal.
- Diferenciación de los métodos de educación activa: participación como sistema de aprendizaje.
- Incorporación de la educación en valores y las acciones preventivas de conductas de riesgo en actividades socioeducativas en el ámbito no formal.
- Selección de objetivos educativos en las políticas de juventud: características y funciones.
- Reconocimiento de la educación no formal.
- Promoción de hábitos saludables, de sostenibilidad y ciudadanía.
- Uso de alfabetización informacional (ALFIN).
- Análisis de las bases de formación en procesos de emancipación

2. Planificación de acciones formativas juveniles.

- Identificación del Servicio de Información Juvenil como espacio educativo.
- Detección de necesidades formativas: población destinataria, demandas y necesidades informativas.
- Organización de infraestructuras y materiales para la formación de jóvenes en habilidades sociales, de comunicación, hábitos y valores.
- Diseño de proyectos formativos: actividades formativas.
- Elaboración de indicadores de evaluación de las acciones de formación.



3. Coordinación con otros agentes formativos.

- Identificación de perfiles de agentes formativos en la educación no formal para jóvenes.
- Identificación de las redes de intervención socioeducativa para la población joven.
- Análisis del trabajo en equipo con el personal formador: coordinación, metodologías, gestión.
- Análisis del trabajo en red, los procesos de creación, mantenimiento y uso de las redes.
- Selección entre herramientas de las Tics

4. Evaluación de procesos formativos de la educación no formal dirigido a jóvenes.

- Aplicación de metodología y herramientas de evaluación participativa.
- Uso de protocolos y registros de evaluación de actividades formativas.
- Análisis de datos de las evaluaciones: contenidos, personal formador.
- Elaboración de informes y memorias de las actividades formativas.
- Aplicación de criterios de calidad en acciones formativas.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Análisis de la normativa aplicable.
- Establecimiento de cauces de colaboración con otras entidades o responsables de programas de educación no formal y dinamizadores juveniles.
- Elaboración de estrategias que posibiliten el trabajo en red.
- Establecimiento de objetivos comunes, demandas y necesidades de formación comunes a los servicios de información juvenil.
- Elaboración de protocolos de evaluación y registros para recoger la información de los participantes.

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:

1. En relación con las personas jóvenes o entidades destinatarias y participantes deberá:
 - 1.1 Tratar a las personas con cortesía, respeto y discreción.
 - 1.2 Mostrar escucha activa.
 - 1.3 Trabajar en equipo y cooperación, estableciendo puntos de encuentro.
 - 1.4 Comunicarse eficazmente con las personas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
 - 1.5 Buscar y transmitir información estructurada.
2. En relación con otros aspectos deberá:
 - 2.1 Mostrar iniciativa en el desarrollo de las tareas que tiene una persona informadora juvenil.



- 2.2 Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- 2.3 Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- 2.4 Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- 2.5 Proponer alternativas con el objeto de mejorar resultados.
- 2.6 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- 2.7 Demostrar flexibilidad para entender los cambios, adaptándose a situaciones o contextos nuevos.
- 2.8 Demostrar responsabilidad ante los éxitos, ante errores y fracasos.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la "UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal", se tiene 1 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 organizar acciones socioeducativas dirigidas a personas jóvenes en el marco de la educación no formal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Diseñar el conjunto de actividades socioeducativas.
2. Utilizar tecnologías de la información y comunicación.
3. Evaluar actividades de formación.



Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica para la situación profesional de evaluación: normativa legal que regula los Servicios de Información Juvenil, Carta ERYICA (principios deontológicos de la Información juvenil), Sistemas de calidad en los Servicios de Información Juvenil, Cartas de calidad en los Servicios de Información Juvenil. Programas de formación de la red ERYICA y de la red española de los Servicios de Información Juvenil. Programas de formación para jóvenes y contexto de intervención socioeducativa para jóvenes. Estudio sobre necesidades y demandas informativas de la población joven. Observatorio de la juventud.
- Se dispondrá de equipos informáticos y herramientas tecnológicas para el acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación, Webs, blogs, foros, redes de información juvenil, plataformas de formación e.learning, Comunidades y espacios virtuales.
- Se dispondrá de materiales educativos existentes en los Centros Coordinadores de información y Documentación juvenil.
- Se asignará un tiempo total de cuatro horas para que el candidato demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Diseño del conjunto de actividades socioeducativas dirigidas jóvenes</i>	<ul style="list-style-type: none">- Planificación de actividades formativas de orientación y asesoramiento- Ajuste de las actividades propuestas a los objetivos del proyecto.- Correspondencia de las actividades con las opiniones, intereses y necesidades de la población joven.- Selección de materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la</i></p>



	<i>Escala A.</i>
<i>Utilización de tecnologías de la información y comunicación vinculadas a actividades socioeducativas dirigidas a jóvenes</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de los fines sobre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.- Especificación de los fines sobre el uso de redes de información juvenil.- Análisis del trabajo en red, los procesos de creación, mantenimiento y uso de redes de información juvenil implantadas.- Análisis de las formas de coordinación de metodologías y contenidos con otras personas formadoras. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Evaluación de actividades de formación dirigidas a jóvenes</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los métodos de evaluación de las actividades.- Elección y aplicación de las herramientas de evaluación adecuadas a la consecución de objetivos y resultados.- Organización de las responsabilidades en las tareas de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Aplicación de la normativa en el proceso de actividades de formación dirigidas a jóvenes.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Selección de la normativa relacionada con actividades de formación en el marco de la educación no formal.- Cumplimiento de la normativa aplicable. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<i>La persona candidata planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, atiende a las necesidades e intereses de la población joven y selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>
4	<i>La persona candidata planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, atiende a las necesidades e intereses de la población joven pero no selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>
3	<i>La persona candidata planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, pero no ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, pero atiende a las necesidades e intereses de la población joven y selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>
2	<i>La persona candidata planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, pero no ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, ni atiende a las necesidades e intereses de la población joven ni selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>
1	<i>La persona candidata no planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, ni ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, ni atiende a las necesidades e intereses de la población joven ni selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala B

5	<p><i>La persona candidata propone el uso de las tecnologías de la información y comunicación, refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto, se adapta a los intereses de los destinatarios, identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas y analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos con otras personas formadoras.</i></p>
4	<p><i>La persona candidata propone el uso de las tecnologías de la información y comunicación, refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto, no adaptándose a los intereses de los destinatarios, aunque identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas y analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos con otras personas formadoras.</i></p>
3	<p><i>La persona candidata propone el uso de las Tecnologías de la información y Comunicación, refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto, aunque no se adapta a los intereses de los destinatarios, ni identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas pero analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos con otras personas formadoras.</i></p>
2	<p><i>La persona candidata propone el uso de las Tecnologías de la información y Comunicación refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto y se adapta a los intereses de los destinatarios, pero no identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas ni analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos otras personas formadoras.</i></p>
1	<p><i>La persona candidata propone el uso de las Tecnologías de la información y Comunicación pero no refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto, no se adapta a los intereses de los destinatarios, no identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas ni analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos otras personas formadoras.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala C

5	<i>La persona candidata propone la evaluación de las actividades de formación y determina los métodos de evaluación de las actividades, la elección de las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, y los sujetos que deberán realizarla.</i>
4	<i>La persona candidata propone la evaluación de las actividades de formación y determina los métodos de evaluación de las actividades y la elección de las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, pero no refleja a los sujetos que deberán realizarla.</i>
3	<i>La persona candidata propone la evaluación de las actividades de formación y determina los métodos de evaluación de las actividades, pero no contempla las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, ni los sujetos que deberán realizarla.</i>
2	<i>La persona candidata propone la evaluación de las actividades de formación, no determina los métodos de evaluación de las actividades, ni contempla las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, ni los sujetos que deberán realizarla.</i>
1	<i>La persona candidata no propone la evaluación de las actividades de formación, no determina los métodos de evaluación de las actividades, ni contempla las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, ni los sujetos que deberán realizarla.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

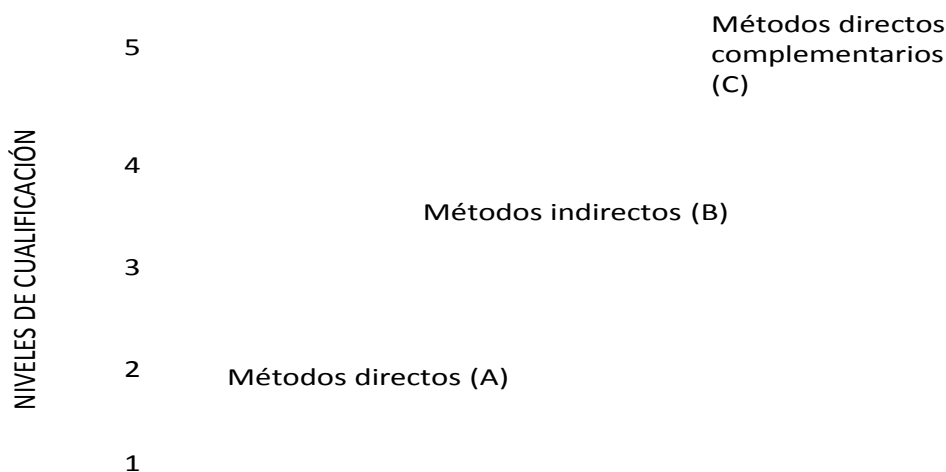
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) 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.

- g) Se recomienda que las personas responsables de evaluar esta UC, tengan formación sobre procesos de enseñanza de aprendizaje en la educación no formal, planificación de actividades formativas en el ámbito de la información juvenil, coordinación con otros agentes formativos, así como en procesos de análisis, evaluación y trabajo en equipo. Además, se recomienda que conozcan el marco normativo de referencia y posean criterios definidos respecto a la participación de la juventud en los Servicios de Información Juvenil. Por ello, se recomienda que sean personas expertas en Diseño de proyectos formativos.
- h) Se recomienda que formara parte del equipo de evaluación al menos una persona responsable de formación en un Servicio de Información Juvenil (centro Coordinador de información y Documentación juvenil o Centro local, dependiente de un Ayuntamiento) en activo, con capacidad y experiencia para analizar de forma comprensiva la red española de SIJ y la capacidad de trabajo en red.



Se recomienda que las personas expertas, tengan formación, relevante y documentada, en la organización y planificación de acciones formativas en un Servicio de Información Juvenil y conozcan el marco normativo aplicable.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GLOSARIO DE TÉRMINOS

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INFORMACIÓN JUVENIL

Código: SSC567_3

NIVEL: 3



Autogestión: Entendemos como autogestión todas las opciones de auto organización social y comunitaria donde la comunidad misma, ya sea sindical, cooperativa, campesina, de mujeres, personas jóvenes, jubilados, marginados y de cualquier otro sector social en nuestra sociedad, tome en sus propias manos la tarea de resolver sus necesidades. La autogestión comunitaria es una herramienta eficaz probada que exalta la utilización de los mejores valores del individuo y de los grupos, situándolos en mejor posición para enfrentar y resolver sus problemas comunes. Para ello se tienen una serie de principios prácticos que encierran el funcionamiento básico de una sociedad autogestionaria: democracia directa, acción directa, apoyo mutuo, extensión y formación.

Actividades de grupos pares: Participación informal, de pares, que posiblemente poco tiene que ver con la institucionalización de espacios que apuntan a una dirección; las organizaciones se confunden con actividades para ocupar el tiempo con los que más están a la mano: los amigos.

Alfabetización informacional: Alfabetización informacional es saber cuándo y por qué *necesitas* información, dónde *encontrarla*, y cómo *evaluarla, utilizarla y comunicarla* de manera ética. Cilip (Chartered Institute of Lybrary and Information Preffessionals)

Brecha Digital: La brecha digital se define como la separación que existe entre las personas (comunidades, estados, países...) que utilizan las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) como una parte rutinaria de su vida diaria y aquellas que no tienen acceso a las mismas y que aunque las tengan no saben cómo utilizarlas. *Arturo Serrano; Evelio Martínez* Portal la Brecha digital

Carta Eryica: Carta europea de Información Juvenil, que contiene los principios deontológicos de la Información Juvenil. Aprobada en Bratislava (República Eslovaca) el 19 de noviembre de 2004 por la 15ª Asamblea General de la Agencia Europea de Información juvenil y Asesoramiento para los personas jóvenes (Eryica)

Centros coordinadores de Información y Documentación Juvenil: Son aquellos Centros que ubicados en cada una de las CCAA, coordinan la red de Servicios de Información Juvenil de su territorio autonómico que forma parte de la red española de SIJ. Ofrecen actividades de formación y otros servicios de atención personalizada.

Ciudadanía digital: El concepto de ciudadanía digital (también denominado ciberciudadanía o e-ciudadanía) viene empleándose con dos sentidos, partiendo desde dos ópticas y áreas de conocimiento distintas pero confluentes: por un lado, hay quien lo utiliza para referirse a la aplicación de los derechos humanos y derechos de ciudadanía a la sociedad de la información y por otro, quien lo limita a aquellas nuevas cuestiones relativas a los derechos y deberes de los ciudadanos que surgen en el entorno de las nuevas tecnologías.



Educación para una ciudadanía activa: En los últimos tiempos los proyectos educativos de la Unión Europea pretende impulsar una *ciudadanía activa*, cosa de la que se venía hablando desde que entró en crisis el Estado del Bienestar. El Estado benefactor, a pesar de sus grandes méritos, había generado una *ciudadanía pasiva*, entendida como un "derecho a reclamar derechos", y era preciso pasar a la ciudadanía activa de quienes están dispuestos a reclamar sus derechos y a ejercerlos, a pechar con sus responsabilidades y a construir, participando en ella, la vida común. Edificar un *Estado de Justicia*, si no del Bienestar, o mejor, una *Sociedad justa*, es cosa de todos. Educar en la autonomía, en la ciudadanía activa, supone pertrechar a los alumnos también de razones y ayudarles a ponderar cuáles son más poderosas, de forma que puedan ir decidiendo por su cuenta.

Ciudadanía digital: Internet se ha convertido en un espacio para la participación política, el estrechamiento de vínculos personales y la defensa de derechos sociales. Se ha transformado en un ámbito para hacer política.

Clasificación Temática: Es la más útil de las clasificaciones. Trata de organizar los contenidos en categorías definidas en función de la temática de los contenidos a clasificar.

Dinámica de grupos: Desde un punto de vista social un grupo es un número determinado de miembros quienes para alcanzar un objetivo común participan durante un periodo de tiempo prolongado en un proceso relativamente continuo de comunicación e interacción donde se establece un sistema de normas comunes y una distribución de tareas desarrollando un sentimiento de solidaridad.

Educación en valores (COPOE): Educar en valores, es educar a la totalidad de la persona y no es posible construir una sociedad, a la medida del hombre, sin el soporte de los valores morales. Se habla de educar en valores, se dice que los valores están de moda, pero nunca han estado ausentes ya que educar en valores es la esencia misma de la educación. La novedad y la urgencia son incorporarlos como contenidos curriculares, evaluarlos, cuando los profesores se ven desarmados y desprovistos de recursos, para realizar esta tarea.

Educación no formal: Actividad educativa organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir cierto tipo de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población, ya sean adultos o niños, donde los educadores no están insertados en una estructura jerarquizada, donde los educandos son toda la población y siendo, a diferencia de la educación informal, una intervención educativa intencional y consciente dotada de metodología, donde no se pretende la mera transmisión de conocimientos para la obtención de un título sino la concienciación del individuo adquiriendo así una percepción de sí mismo y de su entorno para una posterior modificación del mismo. La Educación No formal, se caracteriza por su amplitud y diversidad y las funciones que incluye van desde numerosos aspectos de la educación permanente (alfabetización de adultos, programas de animación cultural, entre otros), a tareas de complementación de la escuela; desde propias de



la pedagogía del ocio, a otras que están relacionadas con la formación profesional. Asimismo atiende a aspectos de la formación política, cívica y social; ambiental y ecológica; física; sanitaria; educación popular; entre otros.

Evaluación participativa: Cualquier ejercicio de evaluación debe constituirse en una experiencia de aprendizaje para los diferentes participantes dentro del trabajo desarrollado. Las evaluaciones representan una oportunidad para determinar si las estrategias del trabajo funcionan o si realmente son las más apropiadas. Ser capaz de procesar la información (buscar, seleccionar, analizar, sintetizar y aplicar o transferir conocimiento) de trabajar en grupo, desarrollar un pensamiento crítico y objetivo, y de involucrarse como agente directamente implicado en la evaluación (autoevaluación, coevaluación) deben ser competencias que el alumnado desarrolle e integre a través de su trabajo en proyectos TIC.

Grupos de pares: Es el grupo de amigos y de iguales con que una persona comparte cotidianamente; el que no sólo le permite poner en práctica lo aprendido con los otros agentes socializadores, cómo mantenerse en interrelación o intercomunicación con otros, sino que también le comunica normas, valores y formas de actuar en el mundo. Las personas van cambiando su participación en grupos de pares a medida que recorren diferentes etapas de su desarrollo. Con frecuencia pertenecen a un número de grupos simultáneamente.

Habilidades informacionales: Aptitudes para el acceso y uso de la información que exigen a los individuos "reconocer cuándo se necesita información y poseer la capacidad de localizar, evaluar y utilizar eficazmente la información requerida.

Identidad digital: La identidad digital es tu carta de presentación ante todos aquellos que te van a buscar en la Red. Es importante tener una identidad digital saneada, dado que en los días que corren hay mucha gente que usa la Red para obtener información sobre personas.

Infoparticipación: Es el término para definir la información y la participación ciudadana. Participación ciudadana, hay que tener en cuenta que para que un ciudadano participe activamente en algo, el individuo ha de sentir ese algo próximo a él, tanto en el sentido de accesible, como en el sentido de interés para su propia calidad de vida y la de su entorno. Es frecuente que el ciudadano medio actual se queje de cómo le organizan su vida las instituciones sociales, pero no esté dispuesto a organizársela él mismo, ni siquiera a participar activamente, con su esfuerzo, en la organización de la vida pública para que no entre en colisión con su percepción personal de ella.

Observatorio de la Juventud: El Observatorio de la Juventud en España pretende ser un órgano técnico de análisis y diagnóstico de la situación de la población joven en nuestro país y de apoyo a la formulación de iniciativas, programas y políticas de juventud.



Principios deontológicos de la información juvenil: Contemplados en la Carta Eryica

Redes de conocimiento: Plataforma para el intercambio de conocimientos, buenas prácticas y experiencias entre profesionales de cualquier sector. Las redes nacen de pequeños grupos de individuos y grupos con una filosofía común o bien desde organizaciones y entidades con objetivos compartidos, y evolucionan hacia estructuras más complejas y maduras con estabilidad, acuerdos explícitos de colaboración, organización, sistemas de coordinación y "productos" como publicaciones, encuentros, conferencias y proyectos compartidos

Redes de Información Juvenil: Red social en la que pretendemos que todos quienes estamos desempeñando nuestra labor en los Centros y Puntos de Información Juvenil o bien en el ámbito de las políticas de información dirigidas a personas jóvenes, podamos compartir nuestras experiencias, nuestras prácticas y nuestros recursos de la forma más colaborativa y participativa posible, utilizando los medios que nos ofrecen las TIC e Internet, con el fin de cooperar, intercambiar y aprender mutuamente de cara a mejorar y profundizar en nuestra acción con y junto a la población joven. En este espacio podremos debatir y compartir las ideas, opiniones y propuestas que todos/as veamos oportunas en torno a los temas y ejes de contenidos que abordamos mediante los grupos de trabajo.

Tesoro de juventud: Herramienta conceptual de indización y recuperación eminentemente práctica para los sistemas de información juvenil. Normalización de la terminología juvenil, para optimizar el tratamiento, recuperación e intercambio de recursos informativos juveniles de todo tipo.

Trabajo en red: Es la manera de trabajar con un enfoque comunitario, es el trabajo sistemático de colaboración y complementación entre los recursos locales de un ámbito territorial. Es más que la coordinación (intercambio de información), es una articulación comunitaria: colaborar de forma estable y sistemática, por evitar duplicidades, competencia entre recursos, descoordinación y potenciar el trabajo en conjunto. El trabajo en red no supone coordinación total, pero se supera el aislacionismo; es posible la especialización, pero buscando la colaboración y la relación; la red permite la permanencia y la flexibilidad, el aprovechamiento de los recursos existentes y la creación y adaptación de otros; y, sobre todo, es posible la coordinación, pero sin jerarquización, sin excesiva pérdida de tiempo, sin uniformidad o paralización.