



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1034\_3: Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad”**

## **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Código: SSC323\_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 UC1034\_3: Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.

### 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 la gestión de la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y en la colaboración en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, 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. Detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes, para la inserción laboral de las personas con discapacidad, identificándolos en el entorno.**

- 1.1 Las fuentes de información de recursos sociolaborales y formativos se localizan en función del colectivo al que se dirige la información, asegurando la vigencia de éstos.
- 1.2 Los recursos sociolaborales y formativos se seleccionan aplicando las técnicas y procedimientos que garanticen la calidad y cantidad de la información.
- 1.3 Los recursos sociolaborales y formativos se adecuan a las necesidades específicas del colectivo con discapacidad, ajustándolos a sus diferencias individuales.
- 1.4 El contacto con los recursos sociolaborales y formativos localizados se establece analizando su interés y disponibilidad para la inserción laboral de las personas usuarias.
- 1.5 Los nuevos recursos sociolaborales y formativos recopilados se registran utilizando el sistema de actualización de datos establecido.

**2. Organizar la información de recursos sociolaborales y formativos, manteniéndola actualizada, garantizando la accesibilidad, disponibilidad, conservación y facilidad de uso, para optimizar su aplicación en las intervenciones de inserción laboral.**

- 2.1 La guía de recursos sociolaborales y formativos (bases de datos, archivo, fichero documental, entre otros) se elabora con la información y documentación recogida, aplicando criterios de organización, claridad y eficiencia para facilitar su uso.
- 2.2 El sistema de archivo y la forma de presentación de la información se seleccionan de modo que permitan el fácil acceso por parte del equipo de profesionales.
- 2.3 La guía de recursos se actualiza disponiendo de información de referencia vigente sobre las ofertas de empleo de las empresas del entorno y de las de formación ocupacional.
- 2.4 La guía de recursos sociolaborales y formativos se conserva seleccionando el sistema de archivo pertinente.
- 2.5 La información relativa de los recursos sociolaborales y formativos se transmite (al equipo interdisciplinar, a otro personal profesional, a la propia persona usuaria y a su entorno) mediante sistemas que cumplan los criterios establecidos en la coordinación de las intervenciones.

**3. Establecer vínculos de relación con las empresas e instituciones del entorno, ofreciendo información sobre los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad para mantener cauces de colaboración.**

- 3.1 El vínculo de relación con las empresas e instituciones del entorno se crea logrando fluidez mediante contactos directos y sistemáticos.



- 3.2 La información referida al servicio de intermediación laboral se ofrece a las empresas e instituciones del entorno verificando la comprensión de las actuaciones previsibles.
- 3.3 La oferta y la demanda de empleo se ajustan colaborando con la empresa mediante acciones de intermediación laboral.
- 3.4 El proceso de incorporación de personas con discapacidad se expone a la empresa o institución y la manera de desarrollarlo, facilitando su conocimiento, comprensión y sensibilización con el mismo.
- 3.5 La información relativa a las subvenciones y bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad y a la adaptación del puesto de trabajo se ofrece a las empresas e instituciones del entorno, pudiéndose acoger a las mismas y ampliando las posibilidades de implicación de procesos de inserción laboral.
- 3.6 Los cauces de comunicación con el tejido empresarial y formativo se mantienen atendiendo a las necesidades y situaciones que puedan surgir y generando nuevas vías de colaboración.

**4. *Analizar los puestos de trabajo en colaboración con el equipo interdisciplinar, seleccionando a las personas usuarias, teniendo en cuenta sus características para el puesto ofertado, determinando sus funciones e informando a las empresas o instituciones, para favorecer el proceso de inserción laboral.***

- 4.1 Las vacantes laborales de las empresas e instituciones del entorno se seleccionan, según el protocolo establecido.
- 4.2 Las funciones y las tareas a desempeñar en las vacantes laborales se determinan a partir de la información ofrecida por las personas responsables de las empresas o instituciones y la observación directa del puesto de trabajo valorando la posibilidad de integrar en él a una persona usuaria.
- 4.3 La selección de la persona usuaria que reúna los requisitos pertinentes se realiza junto con el equipo interdisciplinar una vez comunicada la información obtenida en relación al puesto de trabajo.
- 4.4 Las funciones y tareas a desempeñar por la persona usuaria seleccionada se estructuran de acuerdo a las capacidades y necesidades de apoyo de la misma, en colaboración con el equipo interdisciplinar.
- 4.5 La información sobre la persona usuaria seleccionada y la estructuración de las tareas que debe realizar se comunica a las empresas o instituciones exponiéndoles los pasos que debe seguir en cada proceso y verificando su conformidad.

**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 **UC1034\_3. Gestionar la información sobre los recursos**



## **sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.**

Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Mercado laboral e inserción sociolaboral de personas con discapacidad**

- Política social europea, estatal y autonómica.
- Estructura. Tasas de actividad - de ocupación. Economía sumergida. Oferta y demanda.
- La empresa: Tipos y organización.
- La relación laboral. Oferta y demanda. Modalidades de contratación y de empleo (ordinario, protegido y con apoyo). Salarios e incentivos. Suspensión y extinción del contrato.
- Tipos de empleo (subvencionado, protegido con apoyos). Agentes participantes.
- La responsabilidad social de las empresas. Beneficios socioeconómicos en la contratación de colectivos con dificultades de inserción. Ayudas y subvenciones.

### **2. Recursos sociolaborales y formativos para personas con discapacidad.**

- Formación y empleo.
- Centros, entidades y servicios de inserción sociolaboral: características, organización y finalidades.
- Tipos: búsqueda y detección.
- Proyectos formativos orientados a la inserción ocupacional y/o laboral.
- Recogida y recopilación de información: formación ocupacional, oferta de empleo.
- Medios e instrumentos de comunicación y la coordinación con la empresa o entidad.
- Cauces de comunicación: Empresas, usuarios y entorno, y profesionales.
- Elaboración de material de difusión y divulgación. Elaboración de guías de recursos.
- Recursos de difusión de las actividades de inserción.

### **3. Análisis de puestos de trabajo para la inserción laboral de personas con discapacidad.**

- Indicadores y pautas para el análisis de puestos de trabajo y ocupaciones.
- Funciones, tareas, habilidades y capacidades requeridas.
- Puesto de trabajo: Estudio y contextualización. Condiciones. Jornada laboral. Funciones a desempeñar.
- Pautas para la identificación de necesidades. Evaluación de las condiciones de trabajo.
- La adaptación del puesto de trabajo.

### **4. Recogida, análisis y organización de la información en la inserción sociolaboral.**

- Tipos y características de las fuentes de información para la inserción laboral.



- Clasificación de la información. Conceptos y fines. Normas, sistemas y criterios.
- Aplicación de técnicas e instrumentos de recogida, análisis y organización de la información.
- Aplicación y manejo de tecnologías de la información y la comunicación. Bases de datos.
- Protección de datos.

### **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 del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.

## **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 “UC1034\_3 Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad”, se tienen 2 situaciones profesional/es de evaluación y se concretan en los siguientes términos:



### 1.2.1. Situación profesional de evaluación número 1.

#### a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos, de acuerdo a una relación de recursos de varias procedencias, tipologías y características dadas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno ajustados a los perfiles de las personas con discapacidad.
2. Organizar la información de recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno de forma sistemática, estructurada y transmisible.

#### **Condiciones adicionales:**

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

#### b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación número 1.

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 número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:



<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Idoneidad en la detección de recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Localización de fuentes de información para la búsqueda de recursos de formación y empleo.</li><li>- Selección de los recursos localizados por sus características: colectivo al que van dirigidas, prestaciones que ofrecen, entre otras</li><li>- Registro de los recursos recopilados en el sistema de datos establecido.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia en la organización de la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaboración de la guía de los recursos localizados, utilizando la información de forma estructurada y comprensible.</li><li>- Actualización y mantenimiento de la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno.</li><li>- Generación de canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos dirigida a los actores de la intermediación laboral.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento de la normativa aplicable respecto a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

## Escala A

5	<p><i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, localiza en su totalidad las fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, selecciona los recursos localizados según sus características, colectivo al que van dirigidas, y prestaciones que ofrecen, entre otras., registra la totalidad de los datos de contacto, criterios de acceso y otra información pertinente en el sistema de datos establecido, con claridad y facilidad de uso.</i></p>
4	<p><b><i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, localiza en su totalidad las fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, selecciona los recursos localizados según algunas de sus características, colectivo al que van dirigidas, y prestaciones que ofrecen, entre otras., registra los datos de contacto, criterios de acceso y otra información pertinente en el sistema de datos establecido, con claridad y facilidad de uso.</i></b></p>



3	<i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, localiza en su totalidad las fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, selecciona los recursos localizados según algunas de sus características, colectivo al que van dirigidas, y prestaciones que ofrecen, entre otras., registra los datos de contacto, criterios de acceso y otra información pertinente en el sistema de datos establecido, con claridad y facilidad de uso.</i>
2	<i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, localiza algunas fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, pero no utiliza ningún criterio de selección aunque registra algunos datos de contacto.</i>
1	<i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, no localiza algunas fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, no utiliza ningún criterio de selección y registro.</i>

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

### Escala B

4	<i>Para organizar con eficacia la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, elabora la guía de los recursos localizados, utilizando la totalidad de la información reconocida, realizándola de forma estructurada y comprensible, actualiza y mantiene la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno, genera canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos, comprensibles y al alcance de todos los actores de la intermediación laboral: personas usuarias y sus familias, profesionales de los servicios relacionados con la intermediación laboral y la formación, empresas y empleadores, entidades de la discapacidad, Oficinas Públicas de Empleo, Agencias de Colocación Autorizadas, entre otros.</i>
3	<b><i>Para organizar con eficacia la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, elabora la guía de los recursos localizados, utilizando la información reconocida, realizándola de forma estructurada y comprensible, actualiza la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno, genera canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos, comprensibles y al alcance de todos los actores de la intermediación laboral: personas usuarias y sus familias, profesionales de los servicios relacionados con la intermediación laboral y la formación, empresas y empleadores, entidades de la discapacidad, Oficinas Públicas de Empleo, Agencias de Colocación Autorizadas, entre otros.</i></b>
2	<i>Para organizar con eficacia la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, elabora la guía de los recursos localizados, utilizando solo parte de la información reconocida, no actualiza ni mantiene la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno, no genera canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos.</i>

1

*Para organizar con eficacia la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, elabora la guía de los recursos localizados, pero no utiliza la información, ni actualiza ni mantiene la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno, no genera canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos.*

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

## 1.2.2. Situación profesional de evaluación número 2

### a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, de acuerdo a unas guías de recursos sociolaborales y formativos de diferentes procedencias, características y tipologías, y a los protocolos y procesos de incorporación laboral de las personas con discapacidad en diferentes perfiles de ofertas y demandas de empleo en empresas y entidades. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer vínculos de relación con las empresas e instituciones del entorno.
2. Analizar los puestos de trabajo ofertados en relación con el perfil de las personas con discapacidad candidatas.

#### **Condiciones adicionales:**

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

## b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación número 2.

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 número 2, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Idoneidad en el establecimiento de vínculos de relación entre el servicio de intermediación con las empresas e instituciones del entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación de canales de vínculo y de transmisión de información entre el servicio de intermediación y las empresas e instituciones.</li><li>- Creación de herramientas de divulgación de la información relativa a los procesos de inserción de personas con discapacidad.</li><li>- Generación de sistemas de ajuste de la oferta y la demanda de empleo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Idoneidad en el análisis de los puestos de trabajo ofertados en relación con el perfil de las personas con discapacidad candidatas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación de los requisitos del puesto, funciones y tareas a desempeñar por la persona candidata, en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad, condiciones ambientales, estrés, entre otras).</li><li>- Realización de la selección de la persona idónea según su perfil en relación con los requisitos del puesto de trabajo vacante.</li><li>- Coordinación con la empresa para el ajuste práctico de la persona al puesto de trabajo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<i>Cumplimiento de la normativa aplicable respecto a las Leyes de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito en todas las actividades.</i></p>

## Escala C

4	<p><i>Para establecer con idoneidad vínculos de relación entre el servicio de intermediación y las empresas e instituciones, crea canales de vínculo y de transmisión de información fluida y fácil de utilizar. Crea herramientas altamente comprensibles para la divulgación de la información relativa a los procesos de inserción de personas con discapacidad, conteniendo toda la información disponible de forma útil, veraz y actualizada. Genera un sistema de coordinación en el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo de forma personalizada con la toda la información necesaria e información complementaria.</i></p>
3	<p><b>Para establecer vínculos de relación entre el servicio de intermediación y las empresas e instituciones, crea canales de vínculo y de transmisión de información fluida. Crea herramientas comprensibles para la divulgación de la información relativa a los procesos de inserción de personas con discapacidad. Genera un sistema de coordinación en el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo de forma personalizada con la información necesaria.</b></p>
2	<p><i>Para establecer vínculos de relación entre el servicio de intermediación y las empresas e instituciones, crea canales de transmisión de información específicos. No utiliza ningún sistema para la divulgación de la información relativa a los procesos de inserción de personas con discapacidad y crea un sistema de coordinación en el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo insuficiente.</i></p>
1	<p><i>No existe canal de relación con la empresa ni se le transmite información.</i></p>

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

## Escala D

5	<p><i>Para analizar con idoneidad los puestos de trabajo ofertados asociándolos al perfil de las personas con discapacidad candidatas, determina todos los requisitos, funciones y tareas establecidas en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad en el puesto de trabajo, en el entorno, en los itinerarios, entre otros; uso de herramientas; condiciones ambientales, situaciones de estrés, entre otras); realiza la selección de la persona idónea según el perfil del puesto de trabajo vacante, incluyendo hipótesis de cambios en las circunstancias laborales; consensua con la empresa el protocolo de coordinación para el ajuste de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.</i></p>
4	<p><b>Para analizar los puestos de trabajo ofertados asociándolos al perfil de las personas con discapacidad candidatas, determina algunos de los requisitos, funciones y tareas establecidas en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad en el puesto de trabajo, en el entorno, en los itinerarios, entre otros; uso de herramientas; condiciones ambientales, situaciones de estrés, entre otras); realiza la selección de la persona idónea según el perfil del puesto de trabajo vacante, incluyendo hipótesis de cambios en las circunstancias laborales; consensua con la empresa el protocolo de coordinación para el ajuste de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.</b></p>

3	<p><i>Para analizar los puestos de trabajo ofertados asociándolos al perfil de las personas con discapacidad candidatas, determina algunos de los requisitos, funciones y tareas establecidas en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad en el puesto de trabajo, en el entorno, en los itinerarios, entre otros; uso de herramientas; condiciones ambientales, situaciones de estrés, entre otras); realiza la selección de la persona idónea según el perfil del puesto de trabajo vacante, incluyendo hipótesis de cambios en las circunstancias laborales; no consensua con la empresa el protocolo de coordinación para el ajuste de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.</i></p>
2	<p><i>Para analizar los puestos de trabajo ofertados asociándolos al perfil de las personas con discapacidad candidatas, no determina los requisitos, funciones y tareas establecidas en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad en el puesto de trabajo, en el entorno, en los itinerarios, entre otros; uso de herramientas; condiciones ambientales, situaciones de estrés, entre otras); realiza la selección de la persona idónea según el perfil del puesto de trabajo vacante, pero no incluye hipótesis de cambios en las circunstancias laborales; no consensua con la empresa el protocolo de coordinación para el ajuste de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.</i></p>
1	<p><i>No tiene en cuenta el perfil ni las características de la persona candidata en referencia a los requisitos del puesto.</i></p>

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.

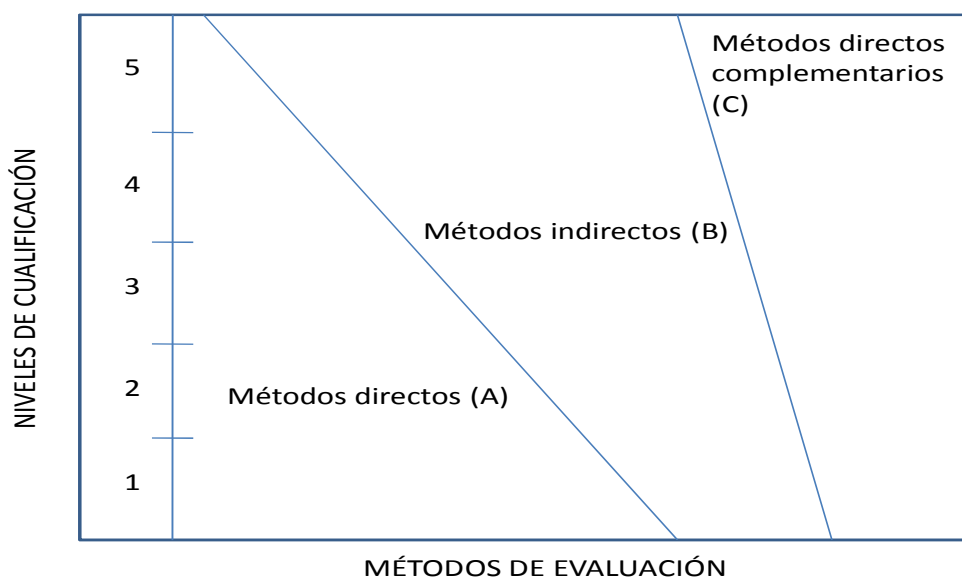
### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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).



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 gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, 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 comuniquen 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:

- Se recomienda disponer de documentación diferente y abundante y en varios formatos para valorar la capacidad de elección de la persona evaluada, incluyendo aquella que no tenga relación con el contenido de la prueba.
- Se recomienda plantear hipótesis de requisitos del puesto de trabajo con incongruencias para valorar la capacidad de análisis de la persona evaluada.
- Se tendrá en cuenta si la persona evaluada necesita adaptación de tiempos y/o medios o de algún tipo de ayuda técnica para la realización de la prueba.