



## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1035\_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las 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 UC1035\_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las 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 realización de las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las 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. Promover la autonomía personal para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad mediante el entrenamiento en habilidades.**

- 1.1 Las actividades de la vida diaria básicas (alimentación, higiene, sueño, entre otras) se supervisan garantizando su ejecución, y, en su caso, contando con la colaboración de sus familiares.
- 1.2 La autonomía de la persona usuaria para acceder al puesto de trabajo se incrementa potenciando el uso de los medios de transporte disponibles.
- 1.3 Los recursos comunitarios (sanitarios, sociales, culturales, de ocio y tiempo libre, entre otros) se ofrecen a la persona usuaria facilitando su conocimiento y su utilización.
- 1.4 El uso de los recursos comunitarios por parte de la persona usuaria se potencia proporcionando los apoyos necesarios en función de sus preferencias y necesidades.
- 1.5 La consideración del valor del dinero se presenta como elemento necesario para las transacciones económicas garantizando su reconocimiento y comprensión.
- 1.6 La utilización del dinero en la persona usuaria se entrena potenciando su uso responsable en el acceso independiente a bienes y servicios.
- 1.7 La toma de decisiones por parte de la persona usuaria se promueve mediante la estimación y valoración de las opciones disponibles, para favorecer su autonomía personal.

**2. Entrenar a las personas con discapacidad en la adquisición y desarrollo de habilidades sociales y de comunicación, atendiendo a sus características, competencias profesionales, necesidades y preferencias, para promover su adaptación social e inserción sociolaboral.**

- 2.1 Las habilidades de comunicación de la persona usuaria se entrenan, facilitando el intercambio comunicativo para potenciar las relaciones interpersonales en el entorno laboral.
- 2.2 Las relaciones sociales con significación en entornos laborales y comunitarios se refuerzan apoyando el establecimiento y mantenimiento de las mismas.
- 2.3 Las normas sociales en el entorno laboral, se entrenan facilitando la adaptación a las mismas.
- 2.4 Los conflictos interpersonales se resuelven conciliando las posibles diferencias existentes y analizando, en su caso, las circunstancias que los provocan.

**3. Entrenar a las personas con discapacidad en la adquisición y desarrollo de habilidades laborales, facilitando su inserción y el mantenimiento del puesto de trabajo, para fomentar su participación y autonomía.**



- 3.1 Las habilidades laborales se entrenan, teniendo en cuenta las características, competencias y/o necesidades de la persona y del puesto de trabajo.
- 3.2 Las normas internas de la empresa y de seguridad laboral se transmiten a la persona usuaria garantizando su conocimiento y aplicación en el entorno de trabajo.
- 3.3 La jornada laboral se estructura diferenciando los tiempos de trabajo y descanso, adaptándose al ritmo general de las actividades.
- 3.4 El desplazamiento autónomo y la orientación espacial en el entorno laboral se facilita identificando los espacios físicos, estructurándolos y señalizándolos, en su caso.
- 3.5 La estructuración de las tareas (secuencia que se debe seguir en un trabajo concreto, materiales y herramientas que se deben utilizar, entre otros) se determina atendiendo las necesidades de cada persona usuaria y el perfil del puesto de trabajo.

#### **4. Estimular la comunicación con la persona usuaria utilizando, en su caso, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación (SAAC), para permitir el intercambio de información.**

- 4.1 La necesidad del uso de sistemas alternativos y aumentativos de comunicación se transmite al entorno laboral de la persona usuaria fomentando los intercambios comunicativos.
- 4.2 El apoyo a la persona usuaria que precisa sistemas alternativos y aumentativos de comunicación se presta con interés y respeto concretando los mensajes que se quieren emitir.
- 4.3 El ajuste de los sistemas alternativos y aumentativos de comunicación se efectúa en función de las necesidades de la persona usuaria y del entorno garantizando su uso.

#### **5. Intervenir en situaciones que puedan provocar alteraciones en la conducta de la persona usuaria, bajo la supervisión del personal profesional competente, en su caso, para favorecer su adaptación e inserción en el entorno laboral, y salvaguardar sus derechos e integridad.**

- 5.1 Las posibles situaciones de crisis se prevén identificando los factores del entorno (ambientales, sociales, personales, entre otros) susceptibles de influir en la conducta de la persona usuaria.
- 5.2 Los protocolos de actuación ante situaciones de crisis o de maltrato se aplican, derivándolos al personal profesional, servicios y/o recursos competentes, en su caso, en función de las necesidades de la persona usuaria.
- 5.3 Los modelos de promoción de conductas adaptadas positivas y el apoyo conductual positivo se llevan a cabo en la práctica cotidiana, favoreciendo el desarrollo de comportamientos adaptativos.



- 5.4 La salvaguarda de los derechos y la integridad de la persona usuaria en situaciones conflictivas se tiene en cuenta, llevando a cabo la deontología profesional.

## **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 **UC1035\_3 Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. *Habilidades de autonomía personal para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.***

- Proceso general de adquisición.
- Actividades de la Vida Diaria (AVD): tipos, supervisión y técnicas básicas de promoción.
- Movilidad y desplazamiento.
- Recursos comunitarios. Utilización.
- Dinero: concepto, valor, gestión.
- Toma de decisiones. Valoración de alternativas.

### **2. *Habilidades sociales para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.***

- Marco conceptual de las habilidades sociales.
- Conducta social y competencias básicas.
- Análisis de la conducta.
- Habilidades de comunicación.
- Aprendizaje social.
- Relaciones interpersonales en entornos laborales.
- Conflictos interpersonales: valoración y resolución.
- Normas sociales en el ámbito laboral.
- Técnicas básicas de promoción de las habilidades sociales.

### **3. *Habilidades laborales para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.***

- Normas de seguridad e higiene.
- Normas internas de trabajo de las empresas.
- Estructuración de la jornada laboral: tiempo de trabajo y descanso.
- Estructuración de espacios físicos: señalización.
- Estructuración de tareas: pasos, materiales y herramientas.
- Técnicas de promoción de las competencias laborales.



#### **4. Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación (SAAC)**

- Conceptos básicos del desarrollo del lenguaje y la comunicación: funciones comunicativas.
- Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación: concepto. Clasificación.
- Descripción, conocimiento y utilización de los principales Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación.
- Alcance de los Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación.
- Ajuste situacional: necesidades comunicativas de los diferentes usuarios y los entornos concretos de trabajo.

#### **5. Intervención en control de conductas en entornos laborales con personas con discapacidad**

- Creación de ambientes positivos en el ámbito laboral.
- Identificación de aspectos motivadores del trabajo.
- Selección de estímulos que mejoren el rendimiento.
- Estrategias para la evitación de situaciones de frustración y crisis.
- Comportamientos individuales y grupales en el entorno laboral.
- Conducta y competencias básicas.
- Análisis de la conducta.
- Protocolo de actuación ante situaciones de crisis.
- Guías de buenas prácticas de actuación. Deontología profesional.

#### **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.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada clara y precisa.

### **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 “UC1035\_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad”, 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 conseguir en las personas usuarias el nivel de autonomía e independencia previsto, así como el aumento de sus habilidades laborales, sociales, de comunicación, en el desplazamiento, en el uso del dinero y en la gestión de conflictos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Promover la autonomía personal de las personas con discapacidad.
2. Potenciar el desarrollo de habilidades sociales.
3. Potenciar el desarrollo de habilidades laborales.
4. Intervenir en la resolución de situaciones de crisis y/o alteración de la conducta por parte de la persona con discapacidad.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de materiales de recogida y procesamiento de información, fuentes de información diversa (internet, prensa, entre otros).
- Se dispondrá de materiales de apoyo en el entrenamiento de habilidades de la vida diaria, sociales y laborales y de sistemas alternativos de comunicación.
- 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

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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Adecuación en la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Supervisión de las actividades de la vida diaria, básicas e instrumentales.</li><li>- Apoyo en la utilización de los medios de transporte, los recursos comunitarios y en el uso responsable del dinero.</li><li>- Apoyo en la toma de decisiones.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia en el desarrollo de habilidades sociales y comunicativas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Potenciación de las habilidades de comunicación, incluyendo, si es preciso, sistemas alternativos y aumentativos.</li><li>- Refuerzo de las relaciones sociales en el entorno.</li><li>- Entrenamiento en la adaptación a las normas sociales.</li><li>- Resolución de conflictos en el entorno laboral.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia en el desarrollo de habilidades laborales.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Entrenamiento de las habilidades laborales, teniendo en cuenta las características, competencias y necesidades de la persona y el puesto de trabajo.</li><li>- Apoyo en el conocimiento y respeto a las normas de seguridad laboral e higiene e internas de la empresa.</li><li>- Apoyo en el desplazamiento autónomo y la orientación especial en el entorno de la empresa.</li><li>- Determinación en la estructuración de las tareas, tiempos y medios en el desempeño del puesto de trabajo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>



<p><i>Eficacia en la resolución de situaciones de crisis y/o alteración de la conducta.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Detección de factores desencadenantes de situaciones de crisis o de alteración de la conducta.</li><li>- Aplicación de protocolos de actuación ante posibles situaciones de crisis o alteración de conducta.</li><li>- Aplicación de modelos de promoción de conductas adaptadas y apoyo conductual positivo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<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> <p><i>Cumplimiento de las normas internas de la empresa.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito en todas las actividades.</i></p>

## Escala A

4	<p><i>Para la adecuación en la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, supervisa la ejecución autónoma de las actividades de la vida diaria, tanto básicas como instrumentales; apoya la utilización de la persona con discapacidad de los recursos comunitarios, red de transporte, u otros, potenciando la autonomía personal en el uso responsable del dinero; entrena y apoya para la toma de decisiones por parte de la persona usuaria mediante la valoración de todas las opciones disponibles, tanto en entornos simulados como en situaciones reales.</i></p>
3	<p><b><i>Para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, supervisa la ejecución autónoma de las actividades de la vida diaria; apoya la utilización de la persona con discapacidad en alguno de los recursos comunitarios, red de transporte, u otros, potenciando la autonomía personal en el uso responsable del dinero; entrena y apoya para la toma de decisiones por parte de la persona usuaria mediante la valoración de todas las opciones disponibles, tanto en entornos simulados como en situaciones reales.</i></b></p>
2	<p><i>Para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, supervisa la ejecución autónoma de alguna actividad de la vida diaria; apoya la utilización de la persona con discapacidad en alguno de los recursos comunitarios, red de transporte, u otros, pero no potencia la autonomía personal en el uso responsable del dinero; ni apoya para la toma de decisiones por parte de la persona usuaria.</i></p>
1	<p><i>Para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, no supervisa la ejecución autónoma de actividades de la vida diaria; apoya la utilización de la persona con discapacidad en alguno de los recursos comunitarios, red de transporte, u otros, pero no potencia la autonomía personal en el uso responsable del dinero; ni apoya para la toma de decisiones por parte de la persona usuaria.</i></p>

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

### Escala B

5	<p><i>Para entrenar con eficacia en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's), utilizando, si son necesarios, los sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación más apropiados, interviniendo tanto con la persona como con su entorno laboral (especialmente a los apoyos naturales). Refuerza las relaciones sociales de la persona usuaria con todas las personas del entorno laboral, generando un sistema de supervisión y mantenimiento de las mismas, preparando a la persona en el conocimiento y respeto de las normas sociales, tanto en su vida cotidiana (familiar y social) como en el entorno laboral. Resuelve conflictos que permitan tanto su solución como su aparición en el futuro.</i></p>
4	<p><b><i>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's), interviniendo tanto con la persona como con su entorno laboral. Refuerza las relaciones sociales de la persona usuaria con todas las personas del entorno laboral, generando un sistema de mantenimiento de las mismas, preparando a la persona en el conocimiento y respeto de las normas sociales, tanto en su vida cotidiana (familiar y social) como en el entorno laboral. Resuelve conflictos que permitan tanto su solución como su aparición en el futuro.</i></b></p>
3	<p><i>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's), refuerza las relaciones sociales de la persona usuaria con todas las personas del entorno laboral, resuelve conflictos.</i></p>
2	<p><i>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's), refuerza las relaciones sociales de la persona usuaria con todas las personas del entorno laboral.</i></p>
1	<p><i>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's).</i></p>

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

### Escala C

5	<p><i>Para entrenar con eficacia en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria, tiene en cuenta todas las características, competencias y necesidades de la persona y el puesto de trabajo, así como todas las normas de seguridad laboral e higiene en el trabajo y las normas internas de la empresa (tanto las directamente relacionadas con el puesto como las generales), que se transmiten garantizando su comprensión. Promueve en la persona usuaria el desplazamiento autónomo y la orientación espacial, tanto dentro como en el entorno cercano de la empresa, y determina la estructura de todas las tareas a realizar por parte de la persona usuaria, ritmos y tiempos de ejecución, herramientas a emplear, productos a elaborar, entre otros), adaptando sus capacidades a las necesidades del puesto.</i></p>
---	--

4	<p><b>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria tiene en cuenta alguna de las características, competencias y necesidades de la persona y el puesto de trabajo, así como las normas de seguridad laboral e higiene en el trabajo y las normas internas de la empresa, que transmite garantizando su comprensión. Promueve en la persona usuaria el desplazamiento autónomo y la orientación espacial, tanto dentro como en el entorno cercano de la empresa, y determina la estructura de las tareas principales a realizar por parte de la persona usuaria, (ritmos y tiempos de ejecución, herramientas a emplear, productos a elaborar, entre otros), adaptando sus capacidades a las necesidades del puesto.</b></p>
3	<p>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria, tiene en cuenta las principales características, competencias y necesidades de la persona y el puesto de trabajo, así como las normas de seguridad laboral e higiene en el trabajo y las normas internas de la empresa. No tiene en cuenta las necesidades de la persona usuaria respecto a su desplazamiento autónomo y orientación espacial, y determina la estructura de las tareas principales a realizar por parte de la persona usuaria, ritmos y tiempos de ejecución, herramientas a emplear, productos a elaborar, entre otros), adaptando sus capacidades a las necesidades del puesto.</p>
2	<p>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria, tiene en cuenta sus principales características, sin relacionarlas con el puesto de trabajo. No tiene en cuenta las necesidades de la persona usuaria respecto a su desplazamiento autónomo y orientación espacial, y se determina la estructura de la tarea principal a realizar, sin adaptar las capacidades de la persona usuaria a las necesidades del puesto.</p>
1	<p>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria, no evalúa las principales habilidades laborales de la persona usuaria, y no tiene en cuenta las características de la persona ni del puesto de trabajo. No transmite las normas internas de la empresa, ni presta atención al desplazamiento autónomo y la orientación espacial. La estructura de la tarea principal a realizar no la evalúa.</p>

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

### Escala D

4	<p>Para resolver con eficacia las situaciones de crisis y/o de alteración de las conductas que se puedan desencadenar, detecta todos los factores desencadenantes, tanto directos como indirectos, aplicando, en su caso, el protocolo de actuación más conveniente para paliar la situación, tanto por parte del personal profesional, como su derivación hacia las personas o recursos más convenientes, en función de la persona usuaria. Aplica todos los modelos de promoción de conductas adaptadas y apoyo conductual positivo para el apoyo a la persona en el puesto de trabajo, favoreciendo la adaptación, y realizando un seguimiento pautado y estructurado de su efectividad.</p>
3	<p><b>Para resolver las situaciones de crisis y/o de alteración de las conductas que se puedan desencadenar, detecta algunos de los factores desencadenantes, tanto directos como indirectos, aplicando, en su caso, el protocolo de actuación más conveniente para paliar la situación por parte del personal profesional, en función de la persona usuaria. Aplica todos los modelos de promoción de conductas adaptadas y apoyo conductual positivo para el apoyo a la persona en el puesto de trabajo, favoreciendo la adaptación, y realizando un seguimiento pautado y estructurado de su efectividad.</b></p>

2	<i>Para resolver las situaciones de crisis y/o de alteración de las conductas que se puedan desencadenar, detecta algunos de los factores desencadenantes, aplicando, en su caso, el protocolo de actuación más conveniente para paliar la situación por parte del personal profesional, en función de la persona usuaria.</i>
1	<i>Para resolver las situaciones de crisis y/o de alteración de las conductas que se puedan desencadenar, detecta algunos de los factores desencadenantes para paliar la situación por parte del personal profesional, en función de la persona usuaria.</i>

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

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

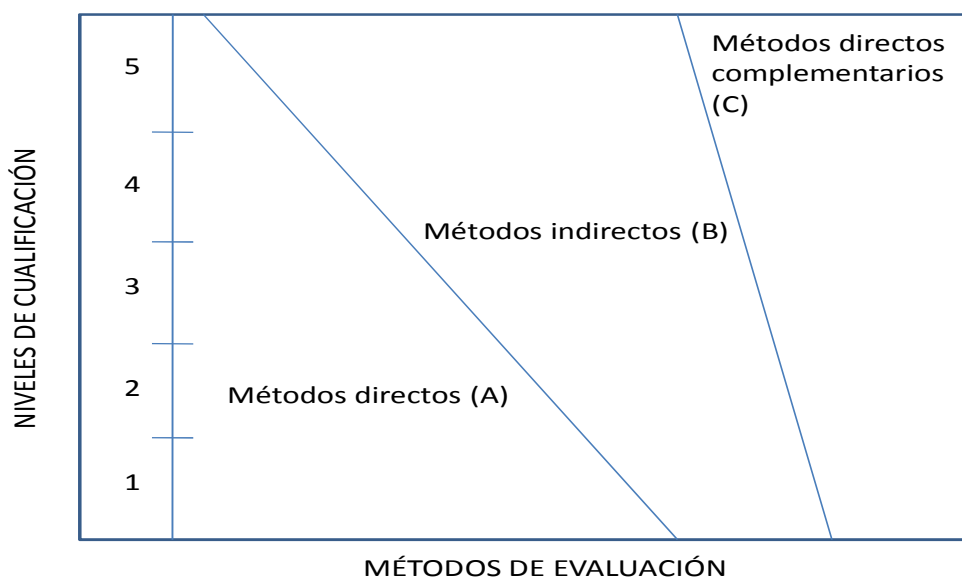
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las 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 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:
- 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 diferentes demandas y necesidades de las personas usuarias, de empresas empleadoras diferentes, de perfiles y características de diferentes puestos de trabajo, y perfiles de redes sociales con diferentes valoraciones y opiniones de sus integrantes en relación con la persona en proceso de integración 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.