



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

**“UC1450\_3: Organizar, desarrollar y evaluar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PROMOCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Código: SSC450\_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 UC1450\_3: Organizar, desarrollar y evaluar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre.

### 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, desarrollo y evaluación de procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre, y que se indican a continuación:

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

- 1. Analizar los recursos de ocio y tiempo libre disponibles en el entorno, y en su caso localizar nuevos o de carácter específico, favoreciendo y**



***permitiendo la utilización de éstos por parte de las personas con discapacidad, para promover su participación autónoma y contribuir a su inclusión social.***

- 1.1 Analizar los recursos de ocio y tiempo libre de carácter específico (servicios de ocio propio de entidades, entre otros) y aquéllos del entorno más próximo a la persona con discapacidad demandante, para incluirlos en el catálogo de recursos existente, ampliando la oferta.
  - 1.2 Catalogar los recursos analizados, ampliando el catálogo existente con los recursos analizados, para ampliar la información para la persona con discapacidad demandante.
  - 1.3 Mostrar los recursos de ocio y tiempo libre catalogados a la persona con discapacidad demandante, para informarles de la oferta existente.
  - 1.4 Orientar a la persona con discapacidad demandante en la búsqueda, selección y ampliación de posibilidades de ocio y tiempo libre, promoviendo su participación autónoma, para contribuir a su plena inclusión social.
  - 1.5 Fomentar espacios accesibles y comprensibles para las personas con discapacidad, desarrollando sus actividades de ocio y tiempo libre en dichos espacios, para potenciar su presencia en la comunidad, su competencia social, el respeto y la participación activa.
  - 1.6 Promover cauces de participación en un entorno facilitador, atendiendo a la sensibilización en el entorno comunitario y asociaciones susceptibles de prestar servicios de ocio y tiempo libre, para favorecer el acceso y participación autónoma de la persona con discapacidad en su entorno.
- Desarrollar la actividad teniendo en cuenta la inclusión social de las personas con discapacidad.
  - Desarrollar la actividad fomentando la participación autónoma de las personas con discapacidad.

***2. Determinar los apoyos solicitados por la persona con discapacidad, en coordinación con el equipo interdisciplinar, identificando sus necesidades, características y habilidades, valorando el tipo y la intensidad de los mismos, para favorecer la competencia social y el desenvolvimiento autónomo y normalizado en los espacios de ocio y tiempo libre.***

- 2.1 Clasificar los apoyos que pueden ser solicitados por las personas con discapacidad, especializándolos en función del tipo de discapacidad, para ofrecer respuestas según la singularidad de cada persona.
  - 2.2 Valorar, al comienzo de la intervención, la necesidad de apoyos por parte de la persona con discapacidad, en coordinación con el equipo interdisciplinar, atendiendo a dimensiones tales como el funcionamiento intelectual y las habilidades adaptativas, emocionales, de salud y ambientales, entre otras, aplicándoselos y teniéndolos en cuenta en la planificación de las acciones de intervención.
  - 2.3 Valorar, durante el desarrollo de la intervención, el uso de los apoyos por parte de la persona con discapacidad, adaptándolos por asimilación del apoyo o por necesidad de ampliación, disminución o desaparición, en su caso, para garantizar su ajuste durante el proceso de inclusión y normalización.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo interdisciplinar.



- Desarrollar la actividad garantizando el desarrollo de la competencia social y el desenvolvimiento autónomo y normalizado en los espacios de ocio y tiempo libre de la persona con discapacidad.

**3. Organizar el proceso de integración de personas con discapacidad, a partir de su competencia social y su desenvolvimiento autónomo en espacios de ocio y tiempo libre, en coordinación con el equipo interdisciplinar, desde un enfoque de intervención centrado en la persona, favoreciendo la inclusión y normalización para el pleno disfrute del ocio y tiempo libre.**

- 3.1 Diseñar el itinerario a seguir por la persona con discapacidad demandante durante el proceso de integración en espacios de ocio y tiempo libre, en coordinación con el equipo interdisciplinar, atendiendo a dos modelos de inclusión, dirigido y/o autónomo, teniendo en cuenta tanto a las necesidades y apoyos solicitados por la persona, como a las motivaciones y preferencias de la misma, para garantizar su integración y mejorar su bienestar emocional, social y personal.
  - 3.2 Desarrollar el itinerario diseñado, teniendo en cuenta criterios de calidad y accesibilidad en ocio y tiempo libre y priorizando los derechos y deberes de la persona con discapacidad, para garantizar su dignidad, privacidad, confidencialidad, individualidad, participación y el respeto a las personas, a las normas de convivencia, materiales y espacios.
  - 3.3 Fomentar el desarrollo de aptitudes de autodeterminación y autogestión de su ocio y tiempo libre por parte de la persona con discapacidad, permitiendo la elección de actividades, facilitando la adquisición de aficiones y conocimiento de oferta de ocio y tiempo libre.
  - 3.4 Fomentar la participación de las personas con discapacidad en actividades de ocio y tiempo libre, favoreciendo su protagonismo en su proceso de integración, para aumentar sus capacidades sociales, de autonomía y decisión.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo interdisciplinar.
  - Desarrollar la actividad desde un enfoque de intervención centrado en la persona, garantizando el desarrollo de la competencia social y el desenvolvimiento autónomo y normalizado en los espacios de ocio y tiempo libre de la persona con discapacidad

**4. Entrenar a la persona con discapacidad en habilidades y estrategias personales y sociales para utilizar los recursos de ocio y tiempo libre de manera autónoma, permitiendo resolver las dificultades encontradas durante su utilización, garantizando el desarrollo de su competencia social y el desenvolvimiento autónomo y normalizado en los espacios de ocio y tiempo libre.**

- 4.1 Valorar las dificultades que la persona con discapacidad pueda presentar así como el nivel de utilización y conocimiento de los recursos de ocio y tiempo libre, en coordinación con el equipo interdisciplinar, para determinar los aspectos a desarrollar con cada persona con discapacidad.
- 4.2 Organizar las sesiones de trabajo para entrenar las habilidades concretas, de acuerdo a objetivos que vendrán marcados por la necesidad de cada persona, para garantizar un acceso satisfactorio y autónomo a las actividades de ocio y tiempo libre.



- 4.3 Entrenar las estrategias, tales como habilidades de comunicación, asertividad, empatía, resolución de conflictos, autocontrol emocional, cooperación y autonomía, en el proceso de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre, de manera progresiva, mediante aprendizajes significativos en los propios espacios de ocio, para lograr la integración funcional y social de la persona con discapacidad.
- 4.4 Evaluar, de forma continua, el desarrollo de estrategias en el proceso de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre, para detectar el ajuste personal o posibles dificultades que frenen la adquisición de nuevas estrategias conductuales de inclusión social.
  - Desarrollar la actividad garantizando el desarrollo de la competencia social y el desenvolvimiento autónomo y normalizado en los espacios de ocio y tiempo libre de la persona con discapacidad.

**5. Promover conductas sanas y saludables en torno a las vivencias afectivas y sexuales inherentes a la participación e integración en espacios de ocio y tiempo libre, para favorecer el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad desde un enfoque de intervención centrado en la persona.**

- 5.1 Identificar la conducta afectivo-sexual de la persona con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre, integrándola en el proceso educativo, garantizando su continuidad y/o progresión adaptada a la edad y momento del desarrollo evolutivo, para promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la persona.
- 5.2 Asesorar en educación afectivo-sexual tanto a la persona con discapacidad demandante como a su familia, en su caso, en coordinación con el equipo interdisciplinar, para generar procesos de capacitación.
- 5.3 Proponer modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables como procesos educativos inherentes al itinerario de integración a través del ocio y tiempo libre, para dotar a la persona con discapacidad demandante de habilidades afectivo-sexuales sanas y normalizadas, teniendo en cuenta la edad y el entorno, favoreciendo el desarrollo integral de la persona con discapacidad.
  - Desarrollar la actividad desde un enfoque de intervención centrado en la persona, aplicable.
  - Desarrollar la actividad atendiendo al desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de la persona con discapacidad.

**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 **UC1450\_3: Organizar, desarrollar y evaluar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:



### **1. Análisis de recursos de ocio y tiempo libre.**

- Catalogación de recursos de ocio y tiempo libre.
- Orientación a la persona con discapacidad demandante en la búsqueda, selección y ampliación de posibilidades de ocio y tiempo libre.
- Fomento del uso de espacios accesibles y comprensibles para las personas con discapacidad.
- Promoción de cauces de participación en un entorno facilitador.

### **2. Determinación de los apoyos solicitados por las personas con discapacidad.**

- Clasificación de los apoyos solicitados por las personas con discapacidad.
- Valoración de la necesidad de apoyos por parte de la persona con discapacidad.
- Uso de los apoyos por parte de la persona con discapacidad.

### **3. Organización del proceso de integración de la persona con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre.**

- Diseño de itinerario a seguir por la persona con discapacidad demandante durante en proceso de integración en espacios de ocio y tiempo libre.
- Fomento del desarrollo de aptitudes de autodeterminación y autogestión de su ocio y tiempo libre por parte de la persona con discapacidad.
- Fomento de la participación de las personas con discapacidad en actividades de ocio y tiempo libre.

### **4. Entrenamiento en habilidades y estrategias personales y sociales de las personas con discapacidad.**

- Evaluación y detección de necesidades para el acceso y uso de recursos de ocio y tiempo libre.
- Organización de las sesiones de entrenamiento: habilidades para llevar a cabo actividades de ocio y tiempo libre.
- Entrenamiento en estrategias para promover la participación en actividades de ocio y tiempo libre.
- Evaluación continua de aprendizajes de estrategias y objetivos alcanzados.

### **5. Promoción de conductas sanas y saludables en las personas con discapacidad.**

- Abordaje de la conducta afectivo-sexual de las personas con discapacidad. Afectividad y sexualidad en las personas con discapacidad.
- Asesoramiento en educación afectivo-sexual tanto a la persona con discapacidad demandante como a su familia. Necesidades y apoyos para promover la afectividad y la sexualidad positiva.
- Promoción de modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables. El ocio como espacio para la educación afectivo-sexual.
- Programas de educación afectivo-sexual para personas con discapacidad y sus familias.

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



- Inclusión social de las personas con discapacidad.
- Coordinación con el equipo interdisciplinar.
- Desarrollo de la competencia social y el desenvolvimiento autónomo y normalizado en los espacios de ocio y tiempo libre de la persona con discapacidad.
- Aplicación del enfoque de intervención centrado en la persona.

### **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 empresa deberá:

- 1.1 Percibir el impacto de las decisiones y actividades en las áreas de la intervención socioeducativa con las personas con discapacidad.
- 1.2 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de trabajo con personas con discapacidad y sus cambios así como los cambios tecnológicos o de la organización.
- 1.3 Colaborar con las personas del equipo, si procede y con otros u otras profesionales vinculados al trabajo de intervención socioeducativa de personas con discapacidad.
- 1.4 Dar, compartir y recibir información de la empresa.
- 1.5 Conocer y cumplir los protocolos de trabajo establecidos en la empresa, así como la normativa que regula los procesos de trabajo.
- 1.6 Gestionar la información, los recursos materiales y el tiempo de trabajo, estableciendo objetivos, cumpliendo los plazos establecidos y priorizando las tareas.
- 1.7 Mantener el área de trabajo en orden y limpieza y colaborar con el grupo en esta finalidad.

#### 2. En relación con las personas deberá:

- 2.1 Comunicarse con las personas con discapacidad y su entorno.
- 2.2 Mostrar asertividad, empatía y sociabilidad en el trato.
- 2.3 Orientar a la persona con discapacidad y sus familiares demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades y su bienestar físico y emocional.
- 2.4 Tratar de manera respetuosa con la persona, manteniendo las condiciones de confidencialidad y respeto a su identidad individual.
- 2.5 Ser capaz de percibir el impacto de las decisiones y actividades en las áreas de la intervención socioeducativa con las personas con discapacidad.

#### 3. En relación con el profesional de la promoción e intervención socioeducativa deberá:

- 3.1 Controlar las emociones críticas y los estados de ánimo en situaciones problemáticas y/o de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.
- 3.2 Actuar en el trabajo siempre de forma eficiente bajo presión exterior o estrés.



- 3.3 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo la promoción e intervención socioeducativa de las personas con discapacidad.
- 3.4 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo interdisciplinar, en su caso, y con otros y otras profesionales de la empresa.
- 3.5 Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos, así como en la asunción de riesgos y en los errores y fracasos.
- 3.6 Evaluar de forma crítica el propio comportamiento.
- 3.7 Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
- 3.8 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y los problemas que puedan surgir en el desarrollo de la actividad.

## **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 "UC1450\_3: Organizar, desarrollar y evaluar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre", 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, desarrollar y evaluar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades.

1. Determinar los apoyos de la persona con discapacidad.
2. Entrenar a la persona con discapacidad en habilidades y estrategias personales y sociales.



3. Promover conductas sanas y saludables referentes a las vivencias afectivas y sexuales.

**Condiciones adicionales:**

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada en entornos reales o controlados de trabajo.
- Se dispondrá de la información técnica requerida para la situación profesional de evaluación: listado de recursos generales y específicos en ocio y tiempo libre destinados a las personas con discapacidad, diferentes perfiles de posibles usuarios y usuarias, perfiles sociodemográficos de zonas de intervención a utilizar, entre otros.
- Se dispondrá de acceso a las tecnologías de la información y comunicación (TIC), así como de material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, sometiéndole a situaciones/condiciones imprevistas.
- 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 número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Determinación de los apoyos de la persona con discapacidad</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Clasificación y selección de los apoyos que pueden ser solicitados por las personas con discapacidad.</li><li>- Valoración de la necesidad de apoyos por parte de la persona con discapacidad programándolos en las acciones de intervención.</li><li>- Valoración del uso de los apoyos por parte de la</li></ul>



	<p>persona con discapacidad, adaptándolos para garantizar su ajuste durante el proceso de inclusión y normalización.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Entrenamiento de la persona con discapacidad en habilidades y estrategias personales y sociales</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Valoración del perfil psicosocial de la persona con discapacidad para su participación en actividades de ocio y tiempo libre.</li><li>- Entrenamiento en habilidades personales de comunicación y relación en los espacios de ocio y tiempo libre.</li><li>- Fomento de espacios accesibles a las personas con discapacidad para el desarrollo de actividades de ocio y tiempo libre.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Promoción de conductas sanas y saludables referentes a las vivencias afectivas y sexuales</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Asesoramiento en educación afectivo-sexual (persona con discapacidad demandante y familia)</li><li>- Proposición de modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables (itinerario de integración a través del ocio y tiempo libre)</li></ul> <p>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</p>
<p><i>Desarrollo de la actividad desde un enfoque de intervención centrado en la persona.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de derechos fundamentales (derecho a la intimidad, la afectividad y la sexualidad, entre otros) y principios básicos en todo el proceso de inclusión social a través del ocio y tiempo libre.</li><li>- Aplicación de criterios de autonomía y diversidad en el desarrollo de la actividad.</li><li>- Atención personalizada y flexible durante el desarrollo de la intervención.</li><li>- Atención a los derechos y dignidad de las personas con discapacidad.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



## Escala A

- 5 *Clasifica los apoyos que pueden ser solicitados por las personas con discapacidad, seleccionándolos en función del tipo de discapacidad propuesta, valora la necesidad de apoyos atendiendo a dimensiones tales como el funcionamiento intelectual y las habilidades adaptativas, emocionales, de salud y ambientales, entre otras, proponiendo su aplicación y teniéndolos en cuenta en la planificación de las acciones de intervención, valora el uso de los apoyos por parte de la persona con discapacidad, adaptándolos por asimilación del apoyo o por necesidad de ampliación, disminución o desaparición, en su caso, para garantizar su ajuste durante el proceso de inclusión y normalización.*
- 4 *Clasifica los apoyos que pueden ser solicitados por las personas con discapacidad, aunque no los especializa en función del tipo de discapacidad propuesta, valora la necesidad de apoyos atendiendo a dimensiones tales como el funcionamiento intelectual y las habilidades adaptativas, emocionales, de salud y ambientales, entre otras, proponiendo su aplicación y teniéndolos en cuenta en la planificación de las acciones de intervención, valora el uso de los apoyos por parte de la persona con discapacidad, adaptándolos por asimilación del apoyo o por necesidad de ampliación, disminución o desaparición, en su caso, para garantizar su ajuste durante el proceso de inclusión y normalización.*
- 3 *Clasifica los apoyos que pueden ser solicitados por las personas con discapacidad, aunque no los especializa en función del tipo de discapacidad propuesta; valora la necesidad de apoyos atendiendo a dimensiones tales como el funcionamiento intelectual y las habilidades adaptativas, emocionales, de salud y ambientales, entre otras, proponiendo su aplicación y teniéndolos en cuenta en la planificación de las acciones de intervención, valora el uso de los apoyos por parte de la persona con discapacidad, pero no los adapta ni garantiza su ajuste durante el proceso de inclusión y normalización.*
- 2 *Clasifica los apoyos que pueden ser solicitados por las personas con discapacidad, aunque no los especializa en función del tipo de discapacidad propuesta; valora la necesidad de apoyos atendiendo a dimensiones tales como el funcionamiento intelectual y las habilidades adaptativas, emocionales, de salud y ambientales, entre otras, proponiendo su aplicación y teniéndolos en cuenta en la planificación de las acciones de intervención, no valora el uso de los apoyos por parte de la persona con discapacidad, no los adapta ni garantiza su ajuste durante el proceso de inclusión y normalización.*
- 1 *Clasifica los apoyos que pueden ser solicitados por las personas con discapacidad, aunque no los especializa en función del tipo de discapacidad propuesta; valora la necesidad de apoyos atendiendo a dimensiones tales como el funcionamiento intelectual y las habilidades adaptativas, emocionales, de salud y ambientales, entre otras, pero no propone su aplicación y no los tiene en cuenta en la planificación de las acciones de intervención; no valora el uso de los apoyos por parte de la persona con discapacidad, no los adapta ni garantiza su ajuste durante el proceso de inclusión y normalización.*

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



## Escala B

5	<i>Valora el perfil psicosocial de la persona en relación con su participación en actividades de ocio y tiempo libre atendiendo al ejercicio propuesto, proponiendo el entrenamiento en habilidades de comunicación, asertividad, empatía, resolución de conflictos, autocontrol emocional, cooperación y autonomía, para el proceso de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre, aplicando criterios tales como entrenamiento progresivo y aprendizaje significativo; propone estrategias para el fomento del uso de espacios accesibles a las personas con discapacidad para desarrollar actividades de ocio y tiempo libre.</i>
4	<b><i>Valora el perfil psicosocial de la persona en relación con su participación en actividades de ocio y tiempo libre atendiendo al ejercicio propuesto, proponiendo el entrenamiento en habilidades de comunicación, asertividad, empatía y resolución de conflictos, para el proceso de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre, aplicando criterios tales como entrenamiento progresivo y aprendizaje significativo; propone estrategias para el fomento del uso de espacios accesibles a las personas con discapacidad para desarrollar actividades de ocio y tiempo libre.</i></b>
3	<i>Valora el perfil psicosocial de la persona en relación con su participación en actividades de ocio y tiempo libre atendiendo al ejercicio propuesto, proponiendo el entrenamiento en habilidades de comunicación, para el proceso de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre, aplicando criterios tales como entrenamiento progresivo y aprendizaje significativo; propone estrategias para el fomento del uso de espacios accesibles a las personas con discapacidad para desarrollar actividades de ocio y tiempo libre.</i>
2	<i>Valora el perfil psicosocial de la persona en relación con su participación en actividades de ocio y tiempo libre atendiendo al ejercicio propuesto, sin proponer el entrenamiento en habilidades de comunicación, asertividad, empatía, resolución de conflictos, autocontrol emocional, cooperación y autonomía, para el proceso de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre y sin aplicar criterios tales como entrenamiento progresivo y aprendizaje significativo; no propone estrategias para el fomento del uso de espacios accesibles a las personas con discapacidad para desarrollar actividades de ocio y tiempo libre.</i>
1	<i>Valora el perfil psicosocial de la persona en relación con su participación en actividades de ocio y tiempo libre aunque no atiende al ejercicio propuesto, no propone el entrenamiento en habilidades de comunicación, asertividad, empatía, resolución de conflictos, autocontrol emocional, cooperación y autonomía, para el proceso de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre, ni aplica criterios tales como entrenamiento progresivo y aprendizaje significativo; no propone estrategias para el fomento del uso de espacios accesibles a las personas con discapacidad para desarrollar actividades de ocio y tiempo libre.</i>

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

## Escala C

5	<i>Propone el asesoramiento en educación afectivo-sexual tanto a la persona con discapacidad demandante como a su familia, atendiendo al supuesto establecido, teniendo en cuenta que lleva a cabo su actividad en coordinación con el equipo interdisciplinar siguiendo estrategias de comunicación (identifica informes multidisciplinares presentados, organiza el asesoramiento para informar al resto del equipo sobre el mismo, entre otras); define modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables como procesos educativos inherentes al itinerario de integración a través del ocio y tiempo libre.</i>
4	<b><i>Propone el asesoramiento en educación afectivo-sexual tanto a la persona con discapacidad demandante como a su familia, sin atender al supuesto establecido, teniendo en cuenta que lleva a cabo su actividad en coordinación con el equipo interdisciplinar siguiendo estrategias de comunicación (identifica informes multidisciplinares presentados, organiza el asesoramiento para informar al resto del equipo sobre el mismo, entre otras); define modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables como procesos educativos inherentes al itinerario de integración a través del ocio y tiempo libre.</i></b>
3	<i>Propone el asesoramiento en educación afectivo-sexual a la persona con discapacidad demandante aunque no tiene en cuenta a la familia, sin atender al supuesto establecido, teniendo en cuenta que lleva a cabo su actividad en coordinación con el equipo interdisciplinar siguiendo estrategias de comunicación (identifica informes multidisciplinares presentados, organiza el asesoramiento para informar al resto del equipo sobre el mismo, entre otras); define modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables como procesos educativos inherentes al itinerario de integración a través del ocio y tiempo libre.</i>
2	<i>Propone el asesoramiento en educación afectivo-sexual tanto a la persona con discapacidad demandante aunque no tiene en cuenta a la familia, sin atender al supuesto establecido, sin tener en cuenta que lleva a cabo su actividad en coordinación con el equipo interdisciplinar, pero no sigue estrategias de comunicación (identifica informes multidisciplinares presentados, organiza el asesoramiento para informar al resto del equipo sobre el mismo, entre otras); define modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables como procesos educativos inherentes al itinerario de integración a través del ocio y tiempo libre.</i>
1	<i>Propone el asesoramiento en educación afectivo-sexual tanto a la persona con discapacidad demandante aunque no tiene en cuenta a la familia, sin atender al supuesto establecido, sin tener en cuenta que lleva a cabo su actividad en coordinación con el equipo interdisciplinar, pero no sigue estrategias de comunicación (identifica informes multidisciplinares presentados, organiza el asesoramiento para informar al resto del equipo sobre el mismo, entre otras); no define modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables como procesos educativos inherentes al itinerario de integración a través del ocio y tiempo libre.</i>

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



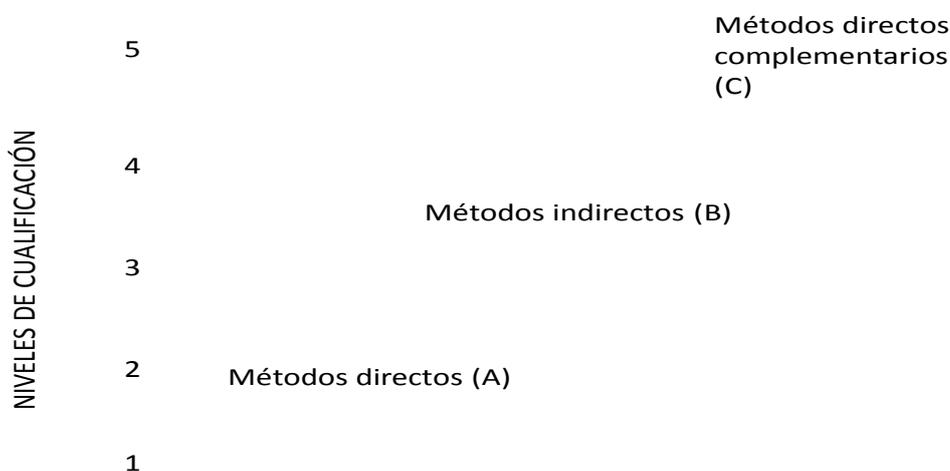
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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, desarrollo y evaluación de procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una



entrevista estructurada profesional 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) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, sometiéndole a situaciones/condiciones imprevistas similares a las que se describen a continuación:
  - Durante la aplicación de los recursos sociales y comunitarios para personas con discapacidad, la persona candidata deberá determinar, teniendo en cuenta la actividad de ocio y tiempo libre a realizar, cuales son los más indicados al perfil de las personas destinatarias, con qué elementos se ha de coordinar, y qué mejoras se pueden aportar.
  - Durante el entrenamiento en habilidades y estrategias personales y sociales a las personas con discapacidad usuarias de recursos de ocio y tiempo libre la persona candidata deberá determinar cuales están más de acuerdo con los objetivos fijados y las necesidades de cada persona.
  - Durante la participación de las personas con discapacidad en actividades de ocio y tiempo libre, la persona candidata deberá promover conductas sanas y saludables en torno a sus vivencias afectivas y sexuales, favoreciendo el desarrollo integral.
- f) 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.



- 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) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximos entra las dos).



## GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN ORGANIZAR, DESARROLLAR Y EVALUAR PROCESOS DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPACIOS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

**Autodeterminación:** capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias de cada persona.

**Atención integral centrada en la persona:** es la que se dirige a la consecución de mejoras en todos los ámbitos de la calidad de vida y el bienestar de la persona, partiendo del respeto pleno a su dignidad y derechos, de sus intereses y preferencias y de su participación efectiva. Integral hace referencia a la interdisciplinariedad.

**Apoyos:** cualquier complemento, tanto tangible como intangible, que permita el pleno desarrollo de las capacidades de la persona con discapacidad, tanto en las actividades de la vida diaria como en la participación social.

**Aprendizaje significativo:** según este postulado, para aprender un concepto, tiene que haber inicialmente una cantidad de información acerca de él, que actúa como material de fondo para la nueva información. Siguiendo este principio, el o la profesional de la intervención socioeducativa, relacionará la información nueva a transmitir con la que la persona con discapacidad ya posee (haciendo referencias a la historia personal o a las actividades de la vida cotidiana, entre otros.), reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Dicho de otro modo, la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencias, y éstos, a su vez, modifican y reestructuran aquellos. Este aprendizaje sirve para utilizar lo aprendido en nuevas situaciones, en un contexto diferente, por lo que más que memorizar hay que comprender.