GUÍA DE EVIDENCIA DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

"ECP1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal"

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal.

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

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

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. ***Efectuar el seguimiento a la persona usuaria en función del programa previsto para garantizar el mantenimiento del empleo.***

   1.1 Los contactos regulares de seguimiento con la persona usuaria se realizan comprobando los aprendizajes adquiridos en la fase de apoyo y valorando la autonomía y/o independencia alcanzada.
   1.2 Las nuevas necesidades y demandas de la persona usuaria que puedan aparecer se detectan, comunicándolas al personal profesional competente en caso necesario, determinando las actuaciones a seguir.
   1.3 Los apoyos en el entorno sociolaboral se realizan disminuyendo su intensidad o eliminándola de forma gradual para optimizar la autonomía de la persona usuaria.
   1.4 La información destinada a la persona usuaria respecto a su proceso de inserción laboral se proporciona individualmente, aportando los elementos más significativos del seguimiento y las acciones futuras.
   1.5 El grado de adaptación y satisfacción en la inserción laboral de la persona usuaria se determina valorando el proceso desarrollado y los objetivos alcanzados.

2. ***Gestionar los contactos con la empresa, estableciendo su periodicidad, para valorar el proceso de inserción sociolaboral de la persona usuaria.***

   2.1 La actuación de la persona usuaria en el contexto laboral se comunica periódicamente a la empresa verificando el desempeño laboral y la adaptación social.
   2.2 El ajuste de la persona usuaria al puesto de trabajo se realiza analizando las necesidades y demandas de la empresa para generar nuevas estrategias de intervención.
   2.3 Las aportaciones de la empresa y de los resultados obtenidos en el proceso de inserción se valoran, integrando las medidas de ajuste de la persona usuaria al puesto de trabajo para optimizar la intervención.

3. ***Establecer vínculos con el entorno personal de la persona usuaria ofreciendo un soporte complementario para fomentar su implicación en el proceso de adaptación e inserción sociolaboral.***

   3.1 Los contactos del entorno de la persona usuaria que pueden intervenir en el proceso de inserción laboral se identifican, determinando actuaciones complementarias que faciliten el éxito del proceso.
   3.2 Los objetivos previstos de inserción se evalúan por parte del entorno personal a partir de la valoración de la persona usuaria tras su incorporación al entorno laboral.
   3.3 Las estrategias que se han de seguir en el proceso de inserción laboral se actualizan con la información aportada por el entorno de la persona usuaria, cumpliendo con el protocolo de comunicación de seguimientos previsto.

b) Especificaciones relacionadas con el "saber".

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia del ECP**1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal.** Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Proceso de valoración y seguimiento de la inserción sociolaboral.

- Modelos, métodos y procedimientos de evaluación y seguimiento aplicados a los procesos de inserción laboral u ocupacional.
- Prevención de fracaso del programa.

2. Seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral.

- Técnicas de valoración del rendimiento laboral, satisfacción y efectividad de los apoyos.
- Aplicación de instrumentos de evaluación de la inserción laboral: Registros y escalas.
- Organización y registro de la información de evaluación del seguimiento.
- Elaboración de memorias de intervención.
- Detección de nuevas necesidades de adaptación.

3. Contacto con empresas y otros agentes en el proceso de inserción Sociolaboral.

- Estrategias y canales de comunicación con personas con discapacidad y otros agentes implicados en el proceso de seguimiento.
- El equipo interdisciplinar en el seguimiento de las intervenciones de inserción sociolaboral.
- La comunicación en el equipo de trabajo.
- Técnicas de motivación.
- Habilidades personales y sociolaborales a desarrollar.

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.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.

- Compartir información con 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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso del "ECP1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal", 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 efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal, promoviendo el mantenimiento del puesto de trabajo y consiguiendo el nivel de comunicación y relaciones sociales esperado. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Efectuar el seguimiento a la persona usuaria.

2. Gestionar los contactos con la empresa.

3. Establecer vínculos con el entorno personal de la persona usuaria.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de variedad de informes sociolaborales (psicológicos, médicos, sociales) y perfiles de personas usuarias y de puestos de trabajo.

- Se dispondrá de otro material informativo relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- 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:

Criterios de mérito	***Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente***
Idoneidad en el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo.	- Establecimiento de los contactos regulares de seguimiento con la persona usuaria. - Detección de necesidades y demandas de la persona usuaria en el puesto de trabajo - Determinación de la intensidad del apoyo en función del grado de autonomía. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*
Idoneidad en la gestión de los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria.	- Establecimiento del canal de comunicación con la empresa para la verificación el desempeño laboral y la adaptación social. - Análisis de las necesidades y demandas de la empresa

	para el ajuste de la persona al puesto de trabajo y la generación de nuevas estrategias de intervención. - Ajuste de la intervención con las aportaciones de la empresa al proceso de inserción. - Seguimiento pautado y estructurado. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
Idoneidad en el establecimiento de vínculos con el entorno de la persona usuaria.	- Identificar los contactos del entorno de la persona usuaria que puedan influir en el proceso de inserción laboral. - Evaluar los objetivos previstos de inserción con la valoración aportada por el entorno de la persona usuaria. - Actualizar las estrategias en el proceso de inserción laboral con las aportaciones del entorno de la persona usuaria. - Seguimiento pautado y estructurado. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.*
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. *Cumplimiento de las normas internas de la empresa.*	*El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.*

Escala A

4	*Para realizar con idoneidad el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo, se establecen los contactos de forma regular, pautada y estructurada. Se detectan todas las necesidades y demandas a través de herramientas específicas y canales fluidos de comunicación, tanto las expresadas directamente por la persona, como las identificadas por el personal profesional. Se determina la intensidad del apoyo en función del grado de autonomía que puede alcanzar la persona usuaria, teniendo en cuenta todas las necesidades y demandas detectadas.*
3	***Para realizar el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo, se establecen los contactos de forma regular, pautada y estructurada. Se detectan necesidades y demandas a través de herramientas específicas y canales fluidos de comunicación, tanto las expresadas directamente por la persona, como las identificadas por el personal profesional. Se determina la intensidad del apoyo en función del grado de autonomía que puede alcanzar la persona usuaria, teniendo en cuenta las necesidades y demandas detectadas.***
2	*Para realizar el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo, se establecen los contactos de forma esporádica y desestructurada. Se detecta alguna necesidad y/o demanda sin utilizar herramientas específicas, se determina los posibles apoyos sin tener en cuenta el grado de*

autonomía que puede alcanzar la persona usuaria.

1 *Para realizar el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo, se establecen contactos con la persona usuaria pero no se detectan las necesidades y demandas que pueda tener; ni determina los apoyos que pueda tener la persona usuaria.*

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

Escala B

4 *Para gestionar con idoneidad los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria, se establece un canal de comunicación estructurado y estable con la empresa para verificar el desempeño laboral y la adaptación social de la persona usuaria, teniendo perfectamente identificados a los interlocutores interesados. Se analizan todas las necesidades y demandas de la empresa para el ajuste de la persona al puesto de trabajo, garantizando el mayor grado de integración, y se realiza un seguimiento pautado y estructurado.*

3 ***Para gestionar con idoneidad los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria, se establece un canal de comunicación estructurado y estable con la empresa para verificar el desempeño laboral y la adaptación social de la persona usuaria, teniendo identificados al menos a un interlocutor interesado. Se analizan las necesidades y demandas de la empresa para el ajuste de la persona al puesto de trabajo, garantizando el mayor grado de integración, y se realiza un seguimiento pautado y estructurado.***

2 *Para gestionar los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria, se establece un canal básico con la empresa, sin interlocutores identificados. Se analizan las necesidades y demandas de la empresa para el ajuste de la persona al puesto de trabajo, garantizando el mayor grado de integración, pero no plantea seguimiento posterior.*

1 *Para gestionar los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria, no se establece un canal de comunicación con la empresa para el seguimiento de la incorporación de la persona a la empresa, ni se analizan las posibles demandas de necesidades de la empresa respecto a la inserción.*

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

Escala C

4	*Para establecer con idoneidad vínculos con el entorno de la persona usuaria, se identifican todos los contactos, tanto directos como indirectos, que puedan influir en el proceso de inserción laboral. Se evalúan los objetivos previstos con la valoración aportada por el entorno, incorporando todas las aportaciones que realicen. Se actualiza la estrategia en el proceso de inserción, garantizando el mayor grado de integración posible, y realizando un seguimiento pautado y estructurado de esta estrategia.*
3	***Para establecer vínculos con el entorno de la persona usuaria, se identifican algunos de los contactos que puedan influir en el proceso de inserción laboral. Se evalúan los objetivos previstos con la valoración aportada por el entorno, incorporando las aportaciones que realicen. Se actualiza la estrategia en el proceso de inserción garantizando el mayor grado de integración posible, y realizando un seguimiento pautado y estructurado de esta estrategia.***
2	*Para establecer vínculos con el entorno de la persona usuaria, se identifican los contactos directos que puedan influir en el proceso de inserción laboral, pero no incorpora las posibles aportaciones que puedan realizar, ni actualiza la estrategia en el proceso de inserción.*
1	*Para establecer vínculos con el entorno de la persona usuaria, no tiene en cuenta el entorno de la persona usuaria respecto a la integración en la empresa.*

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

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

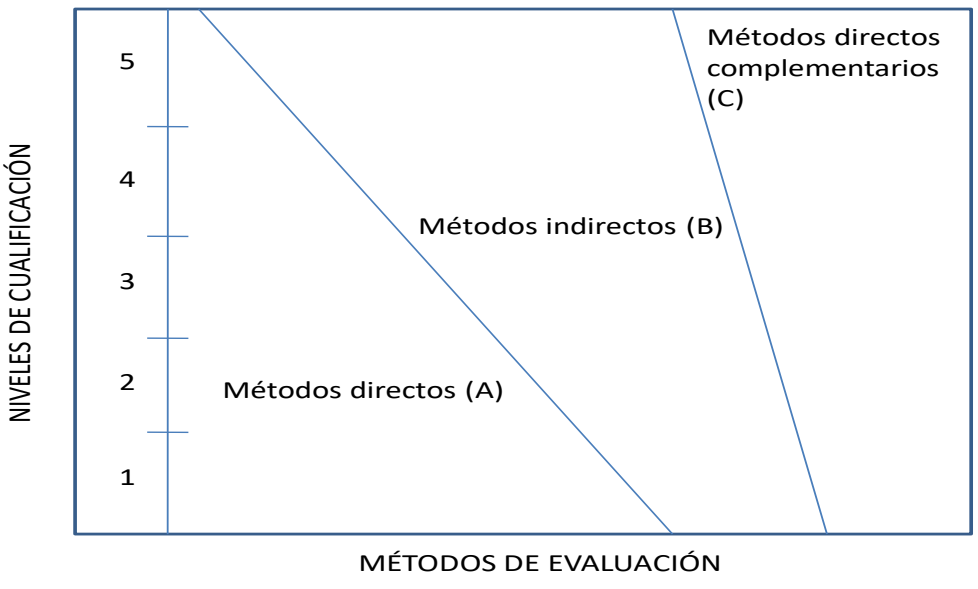
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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 del ECP. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a

niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a 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 efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.

b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.

c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.

d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/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) Este Estándar de Competencias Profesionales 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 a persona evaluada necesita adaptación de tiempos y/o medios o de algún tipo de ayuda técnica para la realización de la prueba.