



## GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP1448\_3: Gestionar la información sobre recursos sociocomunitarios para la realización de intervenciones socioeducativas con personas con discapacidad”**



Financiado por  
la Unión Europea

## **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 ECP1448\_3: Gestionar la información sobre recursos sociocomunitarios para la realización de intervenciones socioeducativas con 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 (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 gestionar la información sobre recursos sociocomunitarios para la realización de intervenciones socioeducativas con personas con discapacidad, 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.



Financiado por  
la Unión Europea

### **1. Identificar la información sobre recursos sociocomunitarios, en el entorno de intervención, reconociendo su procedencia y características para realizar su clasificación y catalogación.**

- 1.1 Los recursos se identifican, localizando las fuentes de los mismos en organismos públicos, ONGs y/o empresas privadas para disponer de un repertorio de actividades válido para su planificación y desarrollo.
- 1.2 Los recursos seleccionados se estructuran en soportes (guías, revistas, tabloneros de anuncios, páginas web, redes sociales, entre otros) en función de sus características y procedencia, para permitir su accesibilidad y disponibilidad.
- 1.3 Los recursos se mantienen actualizados, efectuando el seguimiento sistemático, para mantener una oferta útil que permita utilizarlos y encontrar nuevos en función de las necesidades de intervención.

### **2. Elaborar recursos sociocomunitarios que puedan ser implantados para mejorar la atención a personas con discapacidad, tanto para las nuevas demandas como para las ya existentes.**

- 2.1 Las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad se valoran desde un enfoque de intervención centrado en la persona, para poner en marcha la creación de nuevos recursos.
- 2.2 Los recursos nuevos se elaboran a partir de las necesidades detectadas, posibilidades disponibles, competencias asumidas, y las características de las entidades de referencia, para garantizar su utilidad y optimizar su implantación, así como si es oportuno, basados en los principios de accesibilidad universal.
- 2.3 Los recursos creados se difunden a través de los canales de comunicación disponibles, adecuándose a las personas a la que se dirige para garantizar su utilidad.

### **3. Utilizar los recursos sociocomunitarios recopilados para dar respuesta a los objetivos de la intervención socioeducativa conforme a las necesidades de cada persona con discapacidad.**

- 3.1 Los recursos se seleccionan de entre los existentes de forma que sean acordes a las características, necesidades y/o demandas de las personas con discapacidad incorporándose, en colaboración con el equipo interdisciplinar, al proyecto de intervención.
- 3.2 La utilización e implementación de los recursos se atiende a las características y requisitos de las personas con discapacidad, valorando para su selección los resultados que ofrecen.
- 3.3 Los vínculos de colaboración y comunicación con las entidades que prestan servicios y recursos se mantienen, promoviendo la actuación coordinada con estas, para garantizar actualizada la oferta y la demanda.

#### **4. Comunicar a las personas con discapacidad, a las familias y al equipo interdisciplinar informando sobre los recursos sociocomunitarios existentes y sus posibilidades, para ofrecerlos.**

- 4.1 La información sobre los recursos sociocomunitarios se transmite a todas las personas que componen el equipo interdisciplinar para lograr un abordaje interactivo y de complementariedad en el desarrollo de los mismos, garantizando la intervención integral con las personas con discapacidad.
- 4.2 La información de los recursos existentes se presenta de forma accesible para satisfacer las demandas de las personas con discapacidad de manera directa y autónoma, teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y motivaciones.
- 4.3 Los recursos que ofrece la comunidad se recopilan para poder ofrecerlos a las familias y que tengan la opción de beneficiarse de los mismos para conseguir un mayor grado de inclusión social.

#### **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 **ECP1448\_3: Gestionar la información sobre recursos sociocomunitarios para la realización de intervenciones socioeducativas con personas con discapacidad**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

##### ***1. Detección de recursos sociocomunitarios en intervenciones para personas con discapacidad***

- Recursos sociocomunitarios: tipos. Identificación, clasificación, seguimiento y actualización.
- Soportes de recursos: tipos. Estructuración.

##### ***2. Generación de recursos sociocomunitarios en intervenciones para personas con discapacidad***

- Recursos sociocomunitarios: recogida y valoración.
- Ajuste a las características y necesidades de las personas destinatarias.
- Importancia de generar recursos.
- Difusión de recursos creados.
- Nuevas demandas: nuevos recursos y actividades.

##### ***3. Utilización de recursos sociocomunitarios en intervenciones para personas con discapacidad***

- Selección de recursos. Especificidad a las personas destinatarias.

- Planificación de la intervención atendiendo a los recursos.
- Traspasar la información a los diferentes agentes de intervención.
- Vínculos de colaboración y comunicación con entidades: formas de mantenerlos.
- Participación activa, autonomía y empoderamiento de la persona con discapacidad.

#### **4. Transmisión e información para personas con discapacidad y las familias sobre recursos sociocomunitarios.**

- Importancia de la transmisión de la información.
- Clasificación de la información.
- Formas de transmitir la información.
- Agentes a quienes va dirigida la información.

#### **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:

- Iniciativa.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Tratar a las personas con empatía, confidencialidad y ética.
- Comunicarse eficazmente con las personas con discapacidad, transmitiendo la información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

### **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 "ECP1448\_3: Gestionar la información sobre recursos sociocomunitarios para la realización de intervenciones socioeducativas con personas con discapacidad", se tiene una 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 Gestionar la información sobre recursos sociocomunitarios. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Detectar los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad.
2. Utilizar los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, para su mejora.
3. Comunicar a los agentes de la intervención socioeducativa sobre los recursos sociocomunitarios existentes (recabados y/o generados).

#### **Condiciones adicionales:**

- 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.**

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 de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores de desempeño competente</b>
<i>Rigor en la detección de los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Localización de los recursos, localizando las fuentes de los mismos en organismos públicos, ONGs y/o empresas privadas.</li><li>- Estructuración de los recursos seleccionados en soportes, según características.</li><li>- Mantenimiento de los recursos actualizados.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la utilización de los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, para su mejora.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Valoración de las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad.</li><li>- Elaboración de los recursos nuevos, a partir de las necesidades detectadas.</li><li>- Difusión de los recursos creados, a través de los canales de comunicación.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficiencia en la comunicación a los agentes de la intervención socioeducativa sobre los recursos sociocomunitarios existentes (recabados y/o generados).</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Transmisión de la información sobre los recursos sociocomunitarios a todo el equipo multidisciplinar.</li><li>- Presentación de todos los recursos existentes para satisfacer las demandas de las personas con discapacidad.</li><li>- Agrupación de los recursos que ofrece la comunidad y ofrecerlos a las familias.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	

*El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental*

## Escala A

4	<i>Para detectar los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, localiza de los recursos, localizando las fuentes de los mismos en organismos públicos, ONGs y/o empresas privadas. Estructura los recursos seleccionados en soportes, según características y mantiene los recursos actualizados.</i>
3	<b><i>Para detectar los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, localiza de los recursos, localizando las fuentes de los mismos en organismos públicos, ONGs y/o empresas privadas. Estructura los recursos seleccionados en soportes, según características y mantiene los recursos actualizados. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>
2	<i>Para detectar los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, localiza de los recursos, localizando las fuentes de los mismos en organismos públicos, ONGs y/o empresas privadas. Estructura los recursos seleccionados en soportes, según características y mantiene los recursos actualizados. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No detecta los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad.</i>

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

## Escala B

4	<i>Para utilizar los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, para su mejora, valora las necesidades y expectativas de la personas con discapacidad. Elabora los recursos nuevos, a partir de las necesidades detectadas y difunde los recursos creados, a través de los canales de comunicación.</i>
3	<b><i>Para utilizar los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, para su mejora, valora las necesidades y expectativas de la personas con discapacidad. Elabora los recursos nuevos, a partir de las necesidades detectadas y difunde los recursos creados, a través de los canales de comunicación. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>
2	

	<i>Para utilizar los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, para su mejora, valora las necesidades y expectativas de la personas con discapacidad. Elabora los recursos nuevos, a partir de las necesidades detectadas y difunde los recursos creados, a través de los canales de comunicación. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No utiliza los recursos sociocomunitarios en el entorno de intervención socioeducativa con personas con discapacidad, para su mejora.</i>

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

### Escala C

4	<i>Comunicar a los agentes de la intervención socioeducativa sobre los recursos sociocomunitarios existentes (recabados y/o generados). Transmite la información sobre los recursos sociocomunitarios a todo el equipo multidisciplinar. Presenta todos los recursos existentes para satisfacer las demandas de las personas con discapacidad. Agrupa los recursos que ofrece la comunidad y ofrecerlos a las familias.</i>
3	<b><i>Comunicar a los agentes de la intervención socioeducativa sobre los recursos sociocomunitarios existentes (recabados y/o generados). Transmite la información sobre los recursos sociocomunitarios a todo el equipo multidisciplinar. Presenta todos los recursos existentes para satisfacer las demandas de las personas con discapacidad. Agrupa los recursos que ofrece la comunidad y ofrecerlos a las familias. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>
2	<i>Comunicar a los agentes de la intervención socioeducativa sobre los recursos sociocomunitarios existentes (recabados y/o generados). Transmite la información sobre los recursos sociocomunitarios a todo el equipo multidisciplinar. Presenta todos los recursos existentes para satisfacer las demandas de las personas con discapacidad. Agrupa los recursos que ofrece la comunidad y ofrecerlos a las familias. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No comunica a los agentes de la intervención socioeducativa sobre los recursos sociocomunitarios existentes (recabados y/o generados).</i>

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



Financiado por  
la Unión Europea

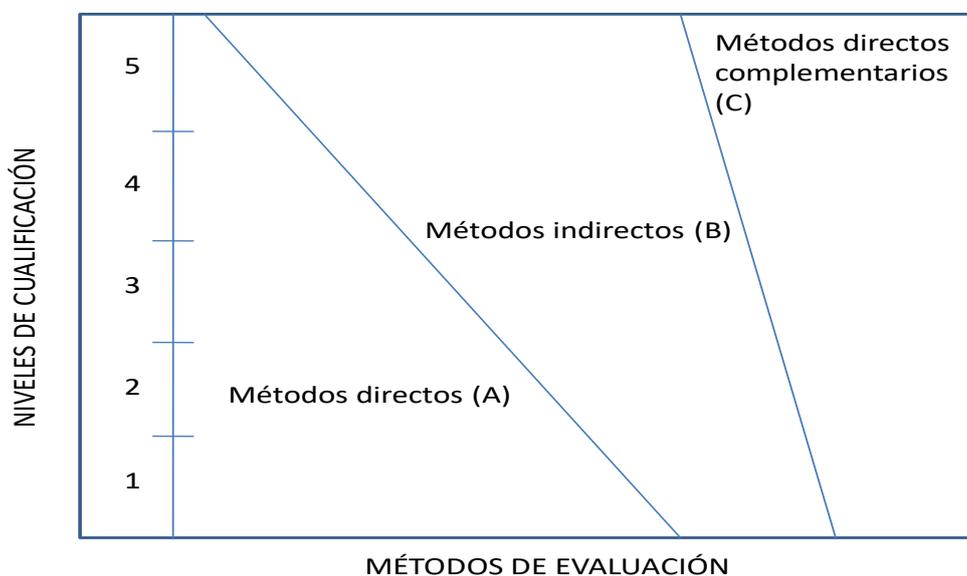
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. 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.



Financiado por  
la Unión Europea

## 2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Gestionar la información sobre recursos sociocomunitarios para la realización de intervenciones socioeducativas con 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 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 o una 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 sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a 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. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.



- 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.