



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1449_3: Planificar el apoyo a personas con discapacidad en la realización de actividades programadas”



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 ECP1449_3: Planificar el apoyo a personas con discapacidad en la realización de actividades programadas.

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 planificar el apoyo a personas con discapacidad en la realización de actividades programadas, 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. Organizar las acciones de apoyo a las personas con discapacidad para permitir el desarrollo de las actividades programadas, en colaboración con el equipo interdisciplinar.

- 1.1 Las acciones de apoyo se organizan en base a las actividades programadas (de ocio, deportivas, culturales, sanitarias, formativas, laborales, administrativas, entre otras), para realizar intervenciones coordinadas e integrales.
- 1.2 Las acciones de apoyo se establecen de manera individualizada para cada persona con discapacidad y centradas en sus características con el objetivo de promover el desarrollo y autonomía personal.
- 1.3 Los apoyos requeridos por las personas con discapacidad se identifican, valorando las características, habilidades y necesidades, tanto individuales como grupales, para potenciar su autonomía y participación.
- 1.4 La duración de la actividad se establece en función de las características grupales e individuales para conseguir un grado de satisfacción general.
- 1.5 Los espacios de realización de las actividades se valoran previamente, identificando sus características en relación con el acceso de las personas con discapacidad y detectando las posibles barreras existentes (físicas, comunicativas, educativas y formativas, entre otras) para asegurar el desarrollo de la misma.
- 1.6 El respeto a la persona con discapacidad se presenta como principio en el proceso de intervención para proteger su derecho a la intimidad.
- 1.7 El secreto profesional se respeta para garantizar la confidencialidad de la información recibida de la persona con discapacidad, promoviendo la intimidad de la persona.

2. Acordar con las personas con discapacidad las condiciones y características de los apoyos para potenciar su motivación y compromiso de participación.

- 2.1 Las preferencias y aportaciones de cada persona con discapacidad se tendrán en cuenta a la hora de organizar las acciones de apoyo para aumentar su motivación y compromiso de participación en las actividades.
- 2.2 Las acciones de apoyo y las pautas de realización de estas se establecen conjunta y consensuadamente con la persona con discapacidad para favorecer su implicación en las mismas.
- 2.3 Las actividades planificadas se centran en la persona con discapacidad, promoviendo su participación, para cumplir tanto con las expectativas de la persona con discapacidad, como de la actividad en sí.
- 2.4 La realidad social y económica de la persona con discapacidad y/o de su familia se valora, teniéndola en cuenta para el desarrollo y ajuste de las actividades.

3. Realizar las actividades programadas, tanto individuales como grupales, prestando el apoyo necesario para favorecer el desarrollo, autonomía y participación social de las personas con discapacidad.

- 3.1 El apoyo a la persona con discapacidad se realiza conforme a la organización previa, en aquellas actividades (de ocio, deportivas, culturales, sanitarias, formativas, laborales, administrativas, entre otras), que por su dificultad no pueda acceder sola para favorecer su autonomía y participación.
- 3.2 El apoyo se presta en relación a las tareas específicas requeridas por las actividades y garantizando que sea acorde a las necesidades de la persona con discapacidad, para favorecer su autonomía.
- 3.3 La autonomía en las actividades de la vida diaria se fomenta de forma continuada para lograr el éxito del apoyo.
- 3.4 El apoyo en las actividades externas se lleva a cabo para ofrecer apoyo, evitando interferir en el proceso de autonomía de la persona con discapacidad.
- 3.5 Las actividades grupales se promueven para facilitar la presencia de la persona con discapacidad en la comunidad, fomentando la participación social.
- 3.6 Las pautas de comportamiento de la persona con discapacidad en las actividades se entrenan para favorecer la comunicación e implicación social, contribuyendo a su socialización y normalización, evitando situaciones que perjudiquen su identidad como persona.

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 **ECP1449_3: Planificar el apoyo a personas con discapacidad en la realización de actividades programadas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Apoyos a personas con discapacidad

- Autonomía personal y vida independiente.
- Autodeterminación.
- Límites de los apoyos y ayudas ante las necesidades. Selección.
- Organización de acciones de apoyo para personas con discapacidad.
- Técnicas de apoyo.
- Acuerdos con las personas con discapacidad: características. Técnicas y procedimientos.
- Planificación de actividades: apoyos, duración, espacios. Programación, ejecución y seguimiento.
- Buenas prácticas profesionales.



Financiado por
la Unión Europea

2. Habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad en la realización de actividades

- Habilidades personales y sociales: tipos. Utilización.
- Motivación y desarrollo personal.
- Técnicas grupales. Roles y relaciones grupales.
- Situaciones especiales: violencia de género, agresión, entre otros.

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 "ECP1449_3: Planificar el apoyo a personas con discapacidad en la realización de actividades programadas", 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 Planificar el apoyo a personas con discapacidad en la realización de actividades programadas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Realizar acciones de apoyo en colaboración con el equipo interdisciplinar.
2. Potenciar el compromiso y motivación de las personas con discapacidad, acordando condiciones y características del apoyo.
3. Realizar actividades para potenciar el desarrollo, autonomía y participación de las personas con discapacidad.

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.

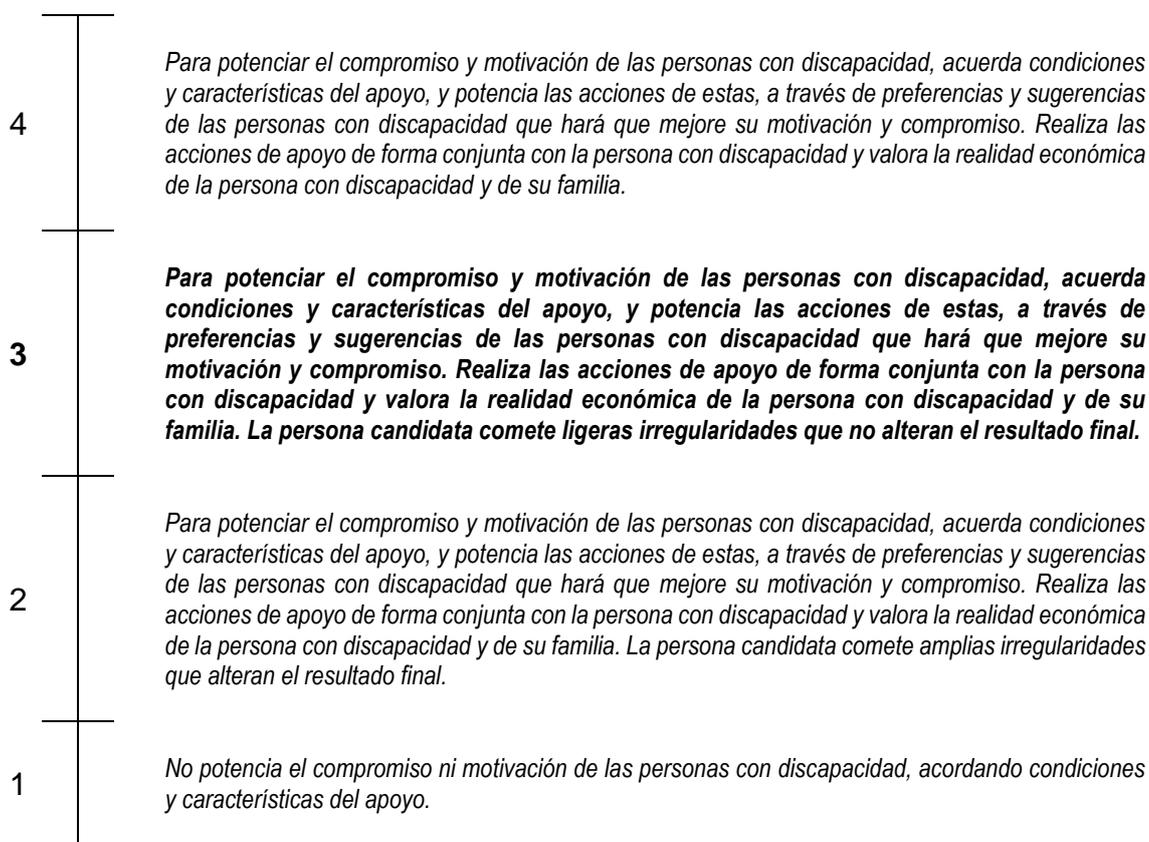
En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Rigor en la realización de acciones de apoyo en colaboración con el equipo interdisciplinar.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Organización de las acciones de apoyo, en base a las actividades programadas.- Establecimiento individualizado de las acciones de apoyo, conforme a las características.- Identificación de los apoyos requeridos por las personas con discapacidad.- Establecimiento de la duración de la actividad, en función de las condiciones del grupo.- Control del acceso a los espacios donde se van a realizar las actividades.- Respeto a la persona con discapacidad.- Respeto del secreto profesional. <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Rigor en la potenciación de el compromiso y motivación de las personas con discapacidad, acordando condiciones y características del apoyo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Potenciación de las acciones de apoyo, a través de preferencias y sugerencias de las personas con discapacidad que hará que mejore su motivación y compromiso.- Realización de las acciones de apoyo de forma conjunta con la persona con discapacidad.- Planificación de las actividades en las personas con discapacidad.- Valoración de la realidad económica de la persona con discapacidad y de su familia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la realización de actividades para potenciar el desarrollo, autonomía y participación de las personas con discapacidad.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Apoyo a la persona con discapacidad en actividades que no puedan acceder a ellas por su dificultad.- Apoyo en tareas específicas acorde a las necesidades de la persona con discapacidad.- Fomento de las tareas de autonomía de la vida diaria.- Fomento de la participación social, a través de actividades grupales.- Entrenamiento de las pautas de comportamiento de la persona con discapacidad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.

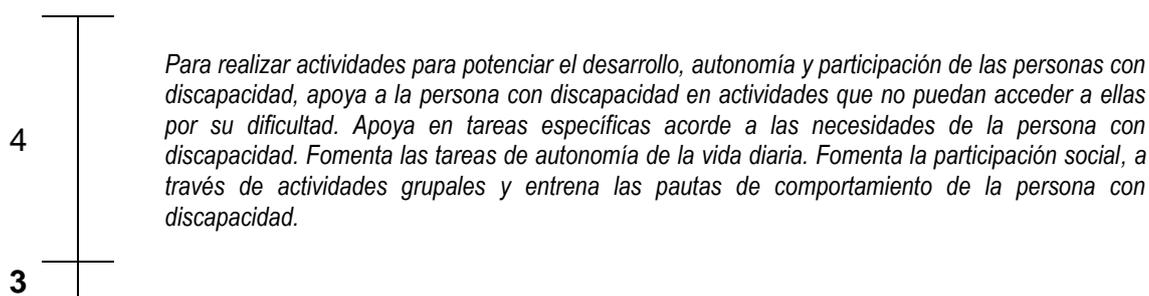
El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental

Escala A



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

Escala B



	<p><i>Para realizar actividades para potenciar el desarrollo, autonomía y participación de las personas con discapacidad, apoya a la persona con discapacidad en actividades que no puedan acceder a ellas por su dificultad. Apoya en tareas específicas acorde a las necesidades de la persona con discapacidad. Fomenta las tareas de autonomía de la vida diaria. Fomenta la participación social, a través de actividades grupales y entrena las pautas de comportamiento de la persona con discapacidad. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para realizar actividades para potenciar el desarrollo, autonomía y participación de las personas con discapacidad, apoya a la persona con discapacidad en actividades que no puedan acceder a ellas por su dificultad. Apoya en tareas específicas acorde a las necesidades de la persona con discapacidad. Fomenta las tareas de autonomía de la vida diaria. Fomenta la participación social, a través de actividades grupales y entrena las pautas de comportamiento de la persona con discapacidad. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza actividades para potenciar el desarrollo, autonomía y participación de las personas con discapacidad.</i></p>

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.

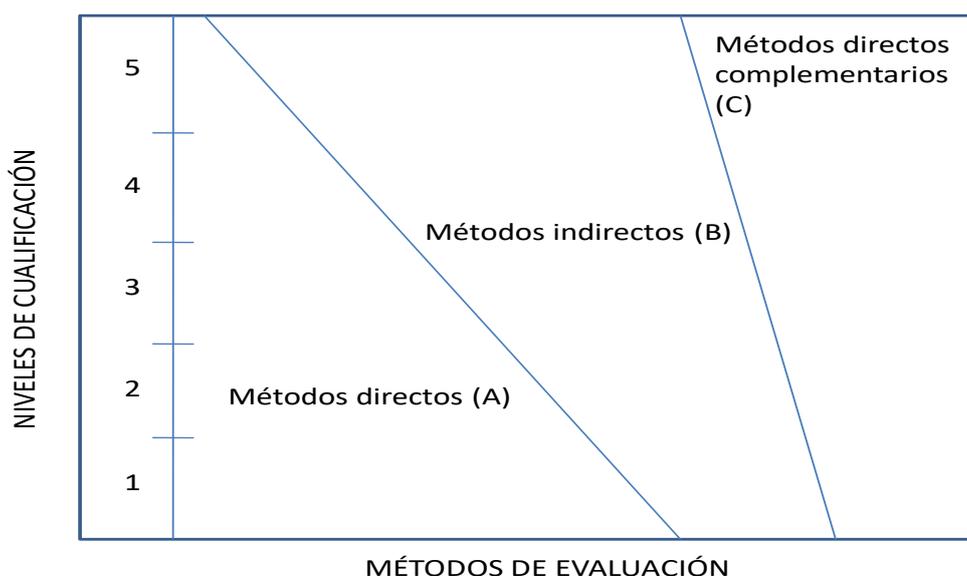
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 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.

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 Planificar el apoyo a personas con discapacidad en la realización de actividades programadas, 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



Financiado por
la Unión Europea

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.