# GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

## “ECP1450_3: Desarrollar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre”

## 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 ECP1450_3: Desarrollar 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 (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 desarrollar 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 profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

***1. Determinar el apoyo a la persona con discapacidad, identificando la necesidad y concretando las características,***

***para favorecer su competencia social y el desarrollo autónomo y normalizado en los espacios de ocio y tiempo libre.***

1.1 El análisis y planificación de los apoyos que la persona con discapacidad requiere, se basa en las necesidades individuales que marcan la intensidad de los apoyos, para delimitar el grado que responde a si son de intensidad intermitente, limitado, extenso o generalizado.
1.2 Los apoyos que requiere la persona con discapacidad se evalúan conjuntamente con el equipo interdisciplinar, atendiendo a las diferentes dimensiones como son el funcionamiento intelectual y habilidades adaptativas, emocionales, de salud y ambientales, para evaluar y planificar las acciones que den respuesta a las necesidades e intereses de la persona.
1.3 La evaluación de los apoyos se organiza, teniendo en cuenta las posibles modificaciones por asimilación del apoyo o por necesidad de ampliación, disminución o desaparición, para garantizar un ajuste apropiado a cada persona en el momento del proceso de inclusión y normalización.
1.4 Los apoyos se clasifican, atendiendo a las diferentes discapacidades, para ofrecer respuestas individualizadas para cada persona.

***2. Desarrollar el proceso de inclusión social de las personas con discapacidad en actividades de ocio y tiempo libre, en colaboración con el equipo interdisciplinar, favoreciendo la inclusión y normalización en la comunidad.***

2.1 El itinerario se desarrolla, teniendo en cuenta criterios de calidad y accesibilidad en ocio y tiempo libre, priorizando los derechos y deberes de la persona con discapacidad, para garantizar la dignidad, privacidad, confidencialidad, individualidad, participación, respeto a la persona, a las normas de convivencia, materiales y espacios.
2.2 El itinerario de la persona con discapacidad se diseña, atendiendo a las necesidades de apoyo para garantizar la inclusión y normalización en la comunidad.
2.3 El itinerario de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre se organiza entre la persona y en colaboración con el equipo interdisciplinar, atendiendo tanto a las necesidades como a las motivaciones y preferencias para dar una respuesta individualizada, mejorando el bienestar emocional, social y personal.
2.4 El itinerario de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre se elabora a partir del análisis de necesidades y apoyos requeridos para potenciar los centros de interés de la persona con discapacidad, creando redes vinculares entre la comunidad y la persona con discapacidad.
2.5 El itinerario en el proceso de ocio autónomo se dirige a desarrollar aptitudes de autodeterminación y autodirección de su ocio, permitiendo la elección de actividades, facilitando la adquisición de aficiones y conocimiento de oferta de ocio.

2.6 El protagonismo de la persona con discapacidad en su propio proceso de inclusión a través del ocio y tiempo libre se fomenta, dotando a esta de capacidades para favorecer su autonomía y decisión.

***3. Analizar los recursos de ocio y tiempo libre disponibles en la comunidad y en su caso localizar nuevos o de carácter específico, favoreciendo y permitiendo la utilización de estos por parte de las personas con discapacidad, para promover su participación autónoma y contribuir a la plena inclusión social.***

3.1 Los recursos ya existentes y catalogados en el entorno se muestran a la persona con discapacidad para informarle y orientarle en la búsqueda, selección y ampliación de posibilidades de ocio y tiempo libre.
3.2 Los recursos de carácter específico como servicios de ocio propios de entidades, que atienden a persona con discapacidad, se incluyen al catálogo ya existente de recursos, para ofertar una respuesta más amplia y centrada en la individualidad de la persona con discapacidad.
3.3 Los recursos más próximos se complementan con los recursos de ámbito más amplio, para aumentar el número de posibilidades, identificar otros recursos, aumentar la capacidad de elegir y planificar actividades de ocio y tiempo libre.
3.4 Las actividades de ocio y tiempo libre se desarrollan en entornos óptimos para la persona con discapacidad que potencien la presencia en la comunidad, la competencia social, el respeto y la participación activa, para fomentar espacios accesibles y comprensibles.
3.5 La sensibilización en el entorno comunitario y asociaciones susceptibles de prestar servicios de ocio y tiempo libre, se realiza promoviendo cauces de participación en un entorno facilitador, para favorecer el acceso y participación autónoma de la persona con discapacidad en su comunidad.

***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 que permitan resolver las dificultades encontradas durante su utilización.***

4.1 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, se valoran por el equipo interdisciplinar, para determinar los aspectos a desarrollar con cada persona.
4.2 Las sesiones de trabajo para entrenar las habilidades concretas, se organizan de acuerdo a objetivos que vendrán marcados por la necesidad de cada persona, para garantizar que acceda satisfactoria y autónomamente en las actividades de ocio y tiempo libre.
4.3 Las estrategias necesarias en el proceso de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre, se entrena de manera progresiva, a través de aprendizajes significativos en los propios espacios de ocio, para lograr la inclusión social de la persona con discapacidad.

4.4 La evaluación del proceso de entrenamiento, se evalúa de forma continua, para detectar el ajuste personal o posibles dificultades que frenan la adquisición de nuevos parámetros conductuales de inclusión social en actividades de ocio y tiempo libre.

***5. Promover conductas adecuadas saludables en torno a las vivencias afectivosexuales inherentes a la participación en espacios de ocio y tiempo libre, para favorecer el desarrollo integral de las personas con discapacidad, respetando sus derechos fundamentales y derecho a la intimidad.***

5.1 La conducta afectivosexual de la persona con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre, se aborda como parte del proceso educativo, garantizando la 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 La educación afectivosexual en personas con discapacidad se elabora en colaboración entre equipo interdisciplinar y si fuera necesario con la familia para generar procesos de capacitación a la persona con discapacidad y a los familiares.
5.3 Los modelos de conducta afectivosexual se proponen como procesos educativos inherentes al itinerario de inclusión a través del ocio y tiempo libre, para dotarlos de habilidades sanas y normalizadas, adecuadas a la edad y al entorno, favoreciendo el desarrollo integral de la persona con discapacidad.
5.4 Los derechos fundamentales y entre ellos el derecho a la intimidad, la afectividad y la sexualidad, se presentan como principios en todo el proceso de inclusión social a través del ocio y tiempo libre, para fortalecer su imagen normalizadora, su 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 los elementos de la competencia del ECP**1450_3: Desarrollar 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 que aparecen en cursiva y negrita:

***1. Inclusión de la persona con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre***

- Ocio y tiempo libre y personas con discapacidad: marco conceptual. Ocio inclusivo.
- Criterios de calidad en ocio y tiempo libre para la persona con discapacidad. Ocio y valores.
- Técnicas de obtención de información.

- Funciones y valores del profesional. Modelado.
- Marco normativo en el ocio y tiempo libre. Responsabilidad civil.
- Apoyos: tipos y grados.
- Modelos de itinerario de inclusión dirigidos y autónomos.

***2. Recursos para la inclusión de personas con discapacidad en espacios ocio y tiempo libre***

- Búsqueda, organización y gestión de recursos de ocio y tiempo libre.
- Técnicas y procedimientos de entrenamiento de habilidades para la inclusión en ocio y tiempo libre.
- Ayudas técnicas.

***3. Desarrollo de intervenciones de inclusión de persona con discapacidad en ocio y tiempo libre***

- Procesos de inclusión para la persona con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre: instrumentos metodológicos para el análisis, evaluación y programación.
- Técnicas específicas de intervención aplicadas a la inclusión a través del ocio y tiempo libre para la persona con discapacidad.
- Problemas operativos de la práctica: espacios, las barreras y prejuicios sociales, ajustar y orientar las actividades, entre otros.
- Evaluación: tiempos y funciones de la evaluación del proceso de inclusión. Técnicas e instrumentos de evaluación. Tratamiento y organización de la información obtenida a través de la evaluación continua y final.

***4. Educación afectivosexual para personas con discapacidad***

- Ocio y tiempo libre: educación afectivosexual.
- Orientación de las vivencias de las personas con discapacidad.

### 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.
- 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 "ECP1450_3: Desarrollar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre", 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 Desarrollar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre, en colaboración con el equipo interdisciplinar (entre ellos, algún profesional de nivel superior). Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

**1.** Determinar los apoyos a la persona con discapacidad.

**2.** Favorecer la inclusión de la persona con discapacidad a través de las actividades de tiempo libre y ocio.

**3.** Promover conductas sanas y saludables referentes a las vivencias afectivosexuales.

***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*** |
|---|---|
| *Rigor en la determinación de los apoyos a la persona con discapacidad.* | - Clasificación y selección de los apoyos que pueden ser solicitados por las personas con discapacidad.<br>- Evaluación de los apoyos que requiere la persona con discapacidad.<br>- Evaluación de los apoyos para ajustarlos conforme a sus necesidades.<br>- Clasificación de los apoyos, atendiendo a las diferentes discapacidades.<br><br>*El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.* |
| *Eficacia en el favorecimiento de la inclusión de la persona con discapacidad a través de las actividades de tiempo libre y ocio.* | - Desarrollo del itinerario , priorizando los derechos y deberes de la persona con discapacidad.<br>- Diseño del itinerario.<br>- Colaboración entre la persona con discapacidad y el equipo interdisciplinar, para elaborar el itinerario de inclusión.<br>- Dirección del proceso de ocio autónomo, permitiendo la elección de las actividades.<br>- Fomento del protagonismo de la persona con discapacidad.<br>- Muestra de recursos ya existentes para orientarle en la búsqueda de posibilidades de ocio y tiempo libre.<br>- Inclusión en el catálogo de recursos a existentes, como servicios de ocio que atienden a personas con discapacidad. |

| | |
|---|---|
| | - Desarrollo de las actividades de ocio y tiempo libre en entornos óptimos para la persona con discapacidad.<br>- Sensibilización en el entorno comunitario y asociaciones susceptibles de prestar servicios de ocio y tiempo libre.<br>- Valoración de las dificultades que puede presentar la persona con discapacidad.<br>- Organización de sesiones para trabajar habilidades concretas.<br>- Inclusión de la persona con discapacidad a través de estrategias de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre.<br>- Evaluación del proceso de entrenamiento.<br><br>*El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.* |
| *Eficiencia en promover conductas sanas y saludables referentes a las vivencias afectivosexuales.* | - Asesoramiento de la conducta afectivosexual en espacios de tiempo libre y ocio.<br>- Asesoramiento en educación afectivosexual (persona con discapacidad demandante y familia).<br>- Proposición de modelos de conducta afectivo-sexual respetuosos y saludables (itinerario de integración a través del ocio y tiempo libre).<br>- 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.<br><br>*El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.* |
| *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

| | |
|---|---|
| 4 | *Para determinar los apoyos a la persona con discapacidad, clasifica y selecciona los apoyos que pueden ser solicitados por las persona con discapacidad. Evalúa los apoyos que requiere la persona con discapacidad. Evalúa los apoyos para ajustarlos conforme a sus necesidades. Clasifica los apoyos, atendiendo a las diferentes discapacidades.* |

| | |
|---|---|
| **3** | ***Para determinar los apoyos a la persona con discapacidad, clasifica y selecciona los apoyos que pueden ser solicitados por las persona con discapacidad. Evalúa los apoyos que requiere la persona con discapacidad. Evalúa los apoyos para ajustarlos conforme a sus necesidades. Clasifica los apoyos, atendiendo a las diferentes discapacidades. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.*** |
| 2 | *Para determinar los apoyos a la persona con discapacidad, clasifica y selecciona los apoyos que pueden ser solicitados por las persona con discapacidad. Evalúa los apoyos que requiere la persona con discapacidad. Evalúa los apoyos para ajustarlos conforme a sus necesidades. Clasifica los apoyos, atendiendo a las diferentes discapacidades. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.* |
| 1 | *No determina los apoyos a la persona con discapacidad.* |

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

**Escala B**

| | |
|---|---|
| 4 | *Para favorecer la inclusión de la persona con discapacidad a través de las actividades de tiempo libre y ocio, desarrolla el itinerario, priorizando los derechos y deberes de la persona con discapacidad. Diseña el itinerario. Realiza una colaboración entre la persona con discapacidad y el equipo interdisciplinar, para elaborar el itinerario de inclusión. Dirige el proceso de ocio autónomo, permitiendo la elección de las actividades. Fomenta el protagonismo de la persona con discapacidad. Muestra los recursos ya existentes para orientarle en la búsqueda de posibilidades de ocio y tiempo libre. Incluye en el catálogo de recursos existentes, como servicios de ocio que atienden a personas con discapacidad. Desarrolla las actividades de ocio y tiempo libre en entornos óptimos para la persona con discapacidad. Sensibiliza el entorno comunitario y en asociaciones susceptibles de prestar servicios de ocio y tiempo libre. Valora las dificultades que puede presentar la persona con discapacidad. Organiza sesiones para trabajar habilidades concretas. Incluye a la persona con discapacidad a través de estrategias de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre. Evalúa el proceso de entrenamiento.* |
| **3** | ***Para favorecer la inclusión de la persona con discapacidad a través de las actividades de tiempo libre y ocio, desarrolla el itinerario, priorizando los derechos y deberes de la persona con discapacidad. Diseña el itinerario. Realiza una colaboración entre la persona con discapacidad y el equipo interdisciplinar, para elaborar el itinerario de inclusión. Dirige el proceso de ocio autónomo, permitiendo la elección de las actividades. Fomenta el protagonismo de la persona con discapacidad. Muestra los recursos ya existentes para orientarle en la búsqueda de posibilidades de ocio y tiempo libre. Incluye en el catálogo de recursos existentes, como servicios de ocio que atienden a personas con discapacidad. Desarrolla las actividades de ocio y tiempo libre en entornos óptimos para la persona con discapacidad. Sensibiliza el entorno comunitario y en asociaciones susceptibles de prestar servicios de ocio y tiempo libre. Valora las dificultades que puede presentar la persona con discapacidad. Organiza sesiones para trabajar habilidades concretas. Incluye a la persona con discapacidad a través de estrategias de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre.*** |

| | |
|---|---|
| | ***Evalúa el proceso de entrenamiento. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.*** |
| 2 | *Para favorecer la inclusión de la persona con discapacidad a través de las actividades de tiempo libre y ocio, desarrolla el itinerario, priorizando los derechos y deberes de la persona con discapacidad. Diseña el itinerario. Realiza una colaboración entre la persona con discapacidad y el equipo interdisciplinar, para elaborar el itinerario de inclusión. Dirige el proceso de ocio autónomo, permitiendo la elección de las actividades. Fomenta el protagonismo de la persona con discapacidad. Muestra los recursos ya existentes para orientarle en la búsqueda de posibilidades de ocio y tiempo libre. Incluye en el catálogo de recursos existentes, como servicios de ocio que atienden a personas con discapacidad. Desarrolla las actividades de ocio y tiempo libre en entornos óptimos para la persona con discapacidad. Sensibiliza el entorno comunitario y en asociaciones susceptibles de prestar servicios de ocio y tiempo libre. Valora las dificultades que puede presentar la persona con discapacidad. Organiza sesiones para trabajar habilidades concretas. Incluye a la persona con discapacidad a través de estrategias de inclusión y normalización en ocio y tiempo libre. Evalúa el proceso de entrenamiento. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.* |
| 1 | *No favorece la inclusión de la persona con discapacidad a través de las actividades de tiempo libre y ocio.* |

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.

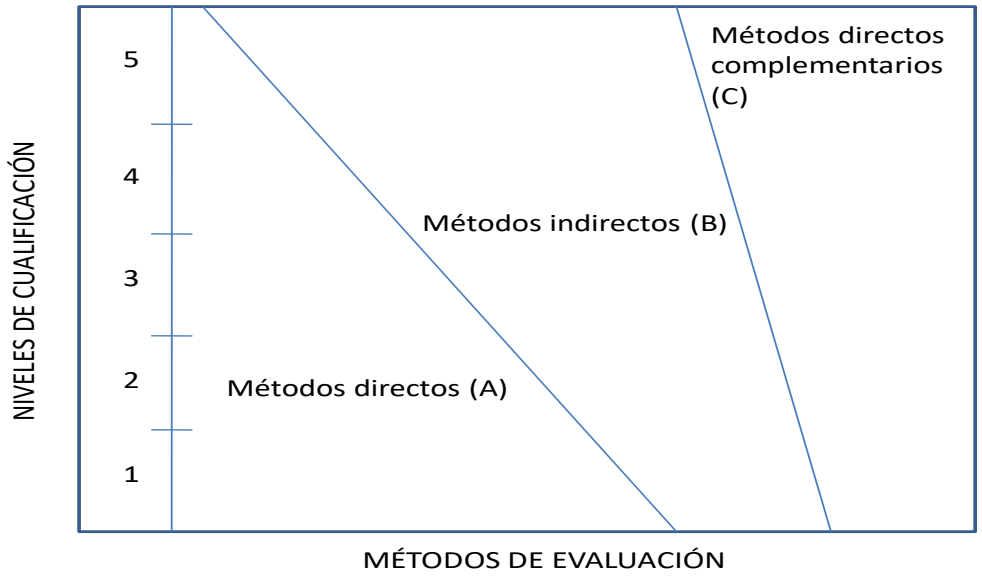
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

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 Desarrollar 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 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.