



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1452_3: Proporcionar recursos y apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias”



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 ECP1452_3: Proporcionar recursos y apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias.

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 proporcionar recursos y apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias, 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. Valorar las características de la persona con discapacidad y su familia, en colaboración con el equipo interdisciplinar, para

determinar los apoyos que requieren y las acciones a desarrollar, ajustándose a las necesidades detectadas.

- 1.1 Las características inherentes a cada persona con discapacidad y su familia se recogen para identificar las necesidades específicas que se demandan, tanto explícita como implícitamente.
- 1.2 Las características de la persona con discapacidad y su familia se valoran dentro de la red sociocomunitaria para determinar los apoyos y acciones específicas que se requieren, aportando soluciones ajustadas a cada tipo de situación.
- 1.3 Los apoyos y acciones a desarrollar se ajustan a las necesidades demandadas y percibidas de la persona con discapacidad y su familia, no incluyéndose otras demandas creadas o ficticias, para permitir una solución ajustada a sus necesidades.

2. Fomentar la autonomía de la persona con discapacidad dentro del núcleo familiar, para conseguir el desarrollo pleno de sus capacidades, su independencia y su plena normalización.

- 2.1 La necesidad de autonomía que requieren las personas con discapacidad se comunica a la familia para lograr la plena participación y colaboración en las acciones que se desarrollen.
- 2.2 El desarrollo de la autonomía personal se potencia en todos los procesos vitales de la persona con discapacidad (alimentación, higiene, orientación en el domicilio, relaciones interpersonales, entre otros), ofreciendo información y asesoramiento para el desarrollo de las mismas.
- 2.3 La dotación de herramientas de intervención se aporta a la familia para que proporcione a la persona con discapacidad, capacidad de autodeterminación y autodirección en todo el proceso.
- 2.4 La intervención se dirige a todos y cada uno de los miembros de la familia, para lograr que en la búsqueda de la autonomía de la persona con discapacidad participen en la medida de sus posibilidades, reforzando sus logros y permitiendo aprender de sus propios errores.
- 2.5 Las reglas implícitas a la familia como sistema se respetan para evitar la intromisión en su intimidad y funcionamiento, garantizando la aplicación de un código ético respetable con las personas.
- 2.6 El entorno propicio para la intervención se facilita con los medios disponibles para ejercer una labor de orientación hacia la transformación del entorno y la eliminación de barreras.

3. Orientar a la familia ante situaciones de estrés emocional o problemática puntual en referencia a algún miembro familiar con discapacidad, dotándolos de estrategias de afrontamiento.

- 3.1 Las situaciones de estrés emocional se analizan, discriminando en la medida de lo posible aquellas puntuales de las estructurales, para poder ajustar la intervención a cada situación.

- 3.2 El apoyo emocional a la familia se presta, favoreciendo la búsqueda de soluciones a las situaciones problemáticas, y acompañándolas en todo proceso para que aprendan cómo afrontar las situaciones de manera adecuada.
- 3.3 Las técnicas cognitivo conductuales se muestran a la familia para que cuenten con estrategias para afrontar las situaciones.
- 3.4 Las familias se orientan sobre los distintos recursos externos psicosociales disponibles en el entorno para poder recibir una intervención complementaria integral.

4. Actuar como persona mediadora entre la persona con discapacidad y su familia, colaborando en la facilitación de la comunicación en aquellas situaciones en las que la persona con discapacidad tenga necesidades y/o dificultades para garantizar la satisfacción de su calidad de vida y autonomía personal.

- 4.1 La mejora en la comunicación entre las partes en conflicto se potencia para encontrar soluciones que todos acepten desde la igualdad y el diálogo, utilizando diversas estrategias en caso necesario.
- 4.2 El entrenamiento en habilidades y estrategias de solución de conflictos en la familia se aporta en el afrontamiento de las situaciones de estrés emocional para que sean las propias familias las que busquen las soluciones a posibles problemas.
- 4.3 La propuesta de soluciones se genera para que la persona con discapacidad y su familia pueda comprender la necesidad y afrontar las dificultades de manera autónoma.
- 4.4 Las expectativas de la persona con discapacidad se evalúan con el objeto de ubicarlas de forma realista, dentro de un rango de soluciones viable y posible.

5. Favorecer el acceso a los recursos sociocomunitarios, promoviendo su utilización con el fin de mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad y su familia.

- 5.1 El acceso a los recursos se proporciona de forma constante y accesible para su uso y disfrute de manera comprensible, como apoyo a su mejora de calidad de vida.
- 5.2 La búsqueda de recursos se entrena, promoviendo su autonomía para permitir que la persona con discapacidad y su familia pueda acceder a ellos sin necesidad de intervención profesional.
- 5.3 El acceso a los recursos disponibles se proporciona para la mejora de la calidad de vida en la medida que satisfagan aquellas demandas de la persona con discapacidad y su familia.
- 5.4 Los recursos aportados se estiman coherentes con la demanda explícita o implícita de la persona con discapacidad y su familia, evitando el exceso de información por parte del equipo de profesionales.

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 ECP1452_3: **Proporcionar recursos y apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Personas con discapacidad y familias

- Familia: definición, características, tipología y evolución.
- Roles en las familias. Reglas y valores.
- Proceso vital de cada persona en la familia.

2. Procesos de fomento de autonomía personal de personas con discapacidad en sus familias

- Análisis y valoración de familias para la intervención.
- Fomento de la autonomía personal de las personas con discapacidad en la familia. Estrategias.

3. Orientación y apoyo a familias en problemáticas puntuales generadas por la discapacidad

- Conflictos familiares más usuales: tipología (violencia de género, entre otros). Tratamiento.
- Técnicas de resolución de conflictos. Estrategias.
- Mediación entre la persona con discapacidad y la familia.

4. Acceso a los recursos sociocomunitarios por parte de las familias de personas con discapacidad

- Redes sociales: estructura y valoración. Importancia.
- Recursos sociocomunitarios como apoyo a la unidad de convivencia.
- Acceso a los recursos: proceso. Promoción de la autonomía.
- Transmisión de información a las familias.

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 "ECP1452_3: Proporcionar recursos y apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias", 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 proporcionar recursos y apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Fomentar la autonomía de la persona con discapacidad dentro del núcleo familiar.
- 2.** Analizar las situaciones de estrés emocional de la familia con personas con discapacidad.
- 3.** Mediar en una situación de conflicto entre la persona con discapacidad y su familia.

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>Eficiencia para fomentar la autonomía de la persona con discapacidad dentro del núcleo familiar.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Participación de la familia para desarrollar la autonomía que requieren las personas con discapacidad.- Desarrollo de la autonomía en todos los ámbitos.- Propuesta, a la familia de la persona con discapacidad, de las herramientas de intervención para dotar a la persona con discapacidad de independencia, posibilidad de elección y protagonismo en su vida.- Participación de toda la familia para lograr la autonomía.- Muestra de reglas implícitas a la familia para evitar la intromisión a su intimidad.- Transformación del entorno y eliminación de barreras. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en el análisis de las situaciones de estrés emocional de la familia con personas con discapacidad.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de estrés emocional para ajustar la intervención.- Prestación de apoyo emocional a la familia.- Muestra a la familia de técnicas cognitivo conductuales para afrontar situaciones.

	<ul style="list-style-type: none">- Orientación a la familia sobre los recursos externos y poder recibir una intervención complementaria integral. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia para mediar en una situación de conflicto entre la persona con discapacidad y su familia.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Potenciación de la comunicación entre las partes del conflicto.- Entrenamiento en habilidades y estrategias de solución en la familia.- Propuesta de soluciones para que la persona con discapacidad y la familia afronte las dificultades autónomamente.- Análisis de los objetivos y expectativas de la persona con discapacidad. <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>	
<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</i>	

Escala A

4	<p><i>Para fomentar la autonomía de la persona con discapacidad dentro del núcleo familiar, esta debe participar para desarrollar la autonomía que requieren las personas con discapacidad. Desarrolla la autonomía en todos los ámbitos. Propone a la familia de la persona con discapacidad, de las herramientas de intervención para dotar a la persona con discapacidad de independencia, posibilidad de elección y protagonismo en su vida. Participa de toda la familia para lograr la autonomía. Muestra las reglas implícitas a estas para evitar la intromisión a su intimidad. Transforma el entorno y elimina barreras.</i></p>
3	<p><i>Para fomentar la autonomía de la persona con discapacidad dentro del núcleo familiar, esta debe participar para desarrollar la autonomía que requieren las personas con discapacidad. Desarrolla la autonomía en todos los ámbitos. Propone a la familia de la persona con discapacidad, de las herramientas de intervención para dotar a la persona con discapacidad de independencia, posibilidad de elección y protagonismo en su vida. Participa de toda la familia para lograr la autonomía. Muestra las reglas implícitas a estas para evitar la intromisión a su intimidad. Transforma el entorno y elimina barreras. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>

2	<i>Para fomentar la autonomía de la persona con discapacidad dentro del núcleo familiar, esta debe participar para desarrollar la autonomía que requieren las personas con discapacidad. Desarrolla la autonomía en todos los ámbitos. Propone a la familia de la persona con discapacidad, de las herramientas de intervención para dotar a la persona con discapacidad de independencia, posibilidad de elección y protagonismo en su vida. Participa de toda la familia para lograr la autonomía. Muestra las reglas implícitas a estas para evitar la intromisión a su intimidad. Transforma el entorno y elimina barreras. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No fomenta la autonomía de la persona con discapacidad dentro del núcleo familiar.</i>

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

Escala B

4	<i>Para analizar las situaciones de estrés emocional de la familia con personas con discapacidad, analiza el estrés emocional para ajustar la intervención. Presta apoyo emocional a la familia y muestra a esta, técnicas cognitivo conductuales para afrontar situaciones. Orienta a la familia de los recursos externos y el poder recibir una intervención complementaria integral.</i>
3	<i>Para analizar las situaciones de estrés emocional de la familia con personas con discapacidad, analiza el estrés emocional para ajustar la intervención. Presta apoyo emocional a la familia y muestra a esta, técnicas cognitivo conductuales para afrontar situaciones. Orienta a la familia de los recursos externos y el poder recibir una intervención complementaria integral. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final,</i>
2	<i>Para analizar las situaciones de estrés emocional de la familia con personas con discapacidad, analiza el estrés emocional para ajustar la intervención. Presta apoyo emocional a la familia y muestra a esta, técnicas cognitivo conductuales para afrontar situaciones. Orienta a la familia de los recursos externos y el poder recibir una intervención complementaria integral. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No analiza las situaciones de estrés emocional de la familia con personas con discapacidad.</i>

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

Escala C

4	<i>Para mediar en una situación de conflicto entre la persona con discapacidad y su familia, potencia la comunicación entre las partes del conflicto. Entrena en habilidades y estrategias de solución en la familia. Propone soluciones para que la persona con discapacidad y la familia afronte las dificultades autónomamente y analiza los objetivos y expectativas de la persona con discapacidad.</i>
---	--

3	<i>Para mediar en una situación de conflicto entre la persona con discapacidad y su familia, potencia la comunicación entre las partes del conflicto. Entrena en habilidades y estrategias de solución en la familia. Propone soluciones para que la persona con discapacidad y y la familia afronte las dificultades autónomamente y analiza los objetivos y expectativas de la persona con discapacidad. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final,</i>
2	<i>Para mediar en una situación de conflicto entre la persona con discapacidad y su familia, potencia la comunicación entre las partes del conflicto. Entrena en habilidades y estrategias de solución en la familia. Propone soluciones para que la persona con discapacidad y y la familia afronte las dificultades autónomamente y analiza los objetivos y expectativas de la persona con discapacidad. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No media en una situación de conflicto, entre la persona con discapacidad y su familia.</i>

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.

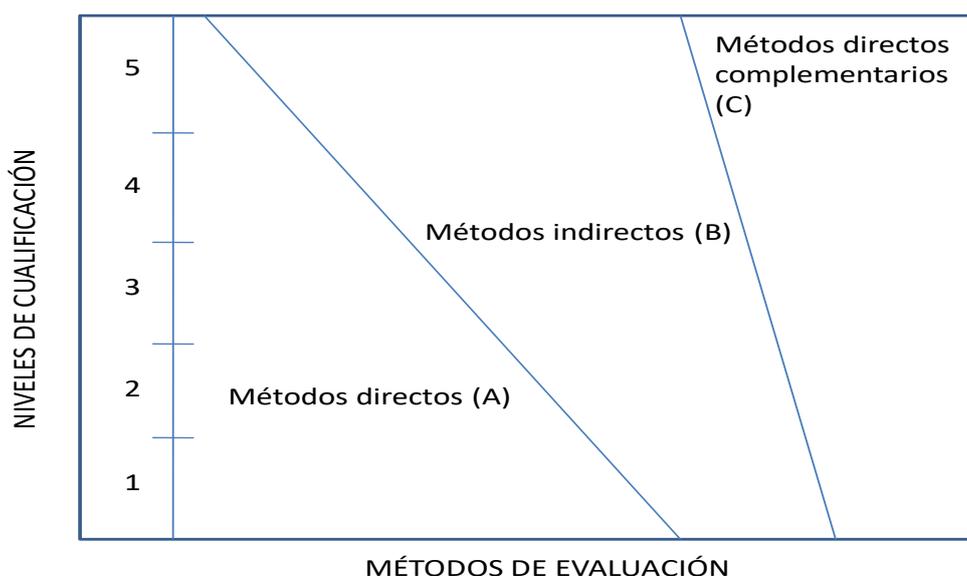
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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:

- 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 Proporcionar recursos y apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias, 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.