# GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

## "ECP2571_3: Supervisar la atención sociosanitaria a la persona usuaria"

## 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 ECP2571_3: Supervisar la atención sociosanitaria a la persona usuaria.

### 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”.

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. Supervisar la atención directa a la persona usuaria por parte del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitarios para garantizar el cumplimiento del servicio.***

1.1 La frecuencia y realización de las tareas de higiene personal (baño, ducha, aseo, limpieza bucodental, cortado de uñas, uso de WC, cambio de absorbentes, afeitado, depilación facial, peinado, cuidado del aspecto e imagen personal, hidratación de la piel, entre otras) se garantiza, atendiendo a los procedimientos de trabajo establecidos en el centro según metodologías (ACP, AICP, entre otras) y registrándose a través de medios informáticos y/o convencionales.

1.2 El estado de limpieza y colocación de prótesis dentales, audífonos, gafas de visión, dispositivos para la administración de oxígeno y aparatos de ventilación mecánica, entre otros, se garantiza, asegurando las condiciones higiénico-sanitarias y registrándose a través de medios informáticos y/o convencionales.

1.6 Las zonas comunes de convivencia y las habitaciones se supervisan, asegurando que cumplen criterios de habitabilidad y confort.

1.7 La limpieza y mantenimiento de los enseres de las personas usuarias que estén a cargo del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitarios, se supervisa por observación directa y mediante el seguimiento de los registros.

***2. Supervisar las actividades del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitarios como parte del equipo interdisciplinar para garantizar el cumplimiento del servicio.***

2.1 El cumplimiento del plan de trabajo del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitarios, a través del seguimiento de los procesos, tareas y rutas de trabajo, se supervisa por observación directa y reportando la información a la persona responsable.

2.2 Las actividades del auxiliar de referencia para cada persona usuaria se supervisan siguiendo criterios que garanticen la atención centrada en la persona (desarrollo de la autonomía personal, protección a la intimidad, atención en primeros auxilios, entre otros).

2.3 El cumplimiento de las funciones asignadas al equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitarios tanto en los Planes Centrados en la Persona como en los Planes de Atención Individualizada se garantiza a través de la evaluación de las funciones en ambos planes.

2.4 La supervisión de la asistencia, en los horarios establecidos, de las personas usuarias en las distintas actividades, servicios y/o programas de las que sean beneficiarias (rehabilitación, salidas a consultas, salidas al exterior, actividades de ocio, servicio de peluquería, podología, servicio de restauración, entre otros) se posibilita mediante la elaboración de calendarios de actividades y registros de asistencia e incidencias.

2.5 El traslado de información desde el usuario al equipo interdisciplinar se supervisa mediante observación directa.

***3. Supervisar la adecuación de los Servicios Generales a las necesidades de las personas usuarias, colaborando en la misma para garantizar el cumplimiento de los servicios.***

3.1 La conservación y colocación de las prendas de las personas usuarias y de la lencería se supervisa, comprobando su estado de uso y marcaje.
3.2 Los menús ofrecidos se adecúan a las necesidades nutricionales previamente pautados y preferencias de las personas usuarias, así como la presentación y cantidad de los mismos.
3.3 El estado de limpieza y orden de las habitaciones, así como del mobiliario y zonas comunes, se garantiza, mediante observación directa en coordinación con la persona responsable.
3.4 La adecuación del entorno en función de las necesidades y preferencias de la persona usuaria se posibilita en base al conocimiento y las demandas de la misma y de forma coordinada con el equipo multidisciplinar y con los servicios generales del centro.
3.5 La actualización del material de primeros auxilios se supervisa, garantizando su disponibilidad ante situaciones de aplicación de técnicas de soporte vital básico, procedimientos de inmovilización, movilización de víctimas, entre otras.

## 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**2571_3: Supervisar la atención sociosanitaria a la persona usuaria**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### *1. La persona mayor*

- Proceso de envejecimiento. Aspectos bio-psico-sociales y espirituales.
- Estructura demográfica.
- Visión sociológica de la vejez. Edadismo.
- Derecho de las personas mayores.
- Recursos sociales y asistenciales dirigidos a personas mayores.
- Procesos asociados al envejecimiento.
- Síndromes geriátricos.
- Patologías en la persona mayor.
- Demencias. Alzheimer.

### *2. Intervenciones sanitarias asistenciales*

- Cuidados auxiliares.
- Cuidados básicos de enfermería.
- Alimentación y nutrición. Técnicas de administración de la alimentación.
- Tipología de fármacos. Preparación y administración.
- Gestión de depósitos de medicamentos. Coordinación con las oficinas de farmacia.
- Contención farmacológica y mecánica.
- Técnica de movilización.

- Productos de apoyo. Adecuación del Entorno. Mobiliario geriátrico.
- Intervención rehabilitadora. Fisioterapia. Terapia Ocupacional. Logopedia.
- Intervención Psicosocial. Psicología. Trabajo Social. Integrador Social. Educación Social. Animación Sociocultural. Ocio y Tiempo Libre. Cuidado de la imagen y del entorno individualizado.

### *3. Urgencias y emergencias sanitarias*

- Coordinación con los servicios sanitarios.
- Control de constantes vitales y monitorización.
- Urgencias en los centros residenciales y pautas de actuación.
- Emergencias en los centros residenciales y pautas de actuación.
- Activación en los servicios de emergencias sanitarias.
- RCP y primeros auxilios: valoración inicial de posibles accidentados; selección y aplicación de técnicas de primeros auxilios, de soporte vital, de estrategias de comunicación adecuadas para el apoyo emocional los accidentados y a sus familiares.

### *4. Cuidados al final de la vida*

- Síntomas y complicaciones al final de la vida.
- Sedación. Indicaciones y ética en la utilización.
- Cuidados de salud al final de la vida.
- Dignificación en el proceso de morir.
- Cuidados mentales y espirituales al final de la vida.
- Cuidados paliativos. Adopción de medidas. Objetivos de cuidado.
- Voluntades anticipadas.
- Duelo.
- Comunicación, cuidado y apoyo a la familia.

### *5. Ley de dependencia aplicada a la supervisión en atención a la dependencia*

- Evolución e historia de los Servicios Sociales. Desarrollo de la Ley de Atención a la Dependencia.
- Grados y niveles recogidos en la Ley de Dependencia.
- Catálogo de prestaciones de la Ley de Dependencia.

### *6. Salud pública*

- Salud Pública y Comunitaria.
- Indicadores de bienestar y Calidad de vida.
- La soledad como un problema de Salud Pública en las personas mayores.
- Cuidados de larga duración. Atención a la cronicidad.
- Campañas de vacunación.
- Medidas generales higiénico-sanitarias en los Centros Residenciales.
- Gestión y abordaje de crisis sanitarias.

## 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:

- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructura clara y concisa, respetando los canales establecidos por la organización.
- Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos, así como a situaciones o contextos nuevos.
- Ser proactivo, tomando decisiones conscientes y adoptando una actitud responsable.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

## 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 "ECP2571_3: Supervisar la atención sociosanitaria a la persona usuaria", 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 supervisar la atención sociosanitaria a la persona usuaria, según orden de trabajo y especificaciones

técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

**1.** Supervisar la atención directa por parte del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario.

**2.** Supervisar las actividades del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario como parte del grupo interdisciplinar.

**3.** Supervisar la adecuada integración de los servicios generales.

***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 supervisión de la atención directa por parte del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario.* | - Garantizar, según criterio establecido, la realización de las tareas de higiene personal, registrándolo informáticamente.<br>- Comprobación, mediante observación directa, el cumplimiento de las instrucciones del equipo de enfermería y rehabilitación.<br>- Supervisión que las zonas comunes, habitaciones, cumplen con los criterios de habitabilidad y confort. |

| | |
|---|---|
| | *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.* |
| *Rigor en la supervisión de las actividades del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario como parte del grupo interdisciplinar.* | - Supervisión en que se cumple el plan de trabajo.<br>- Realización de calendarios de actividades y/o programas de las que las personas usuarios sean beneficiarias.<br><br>*El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.* |
| *Rigor en la supervisión de la adecuación de los servicios generales.* | - Comprobación del estado y marcaje de la lencería y de las prendas de las personas usuarias.<br>- Observación de que el estado de limpieza y orden de las habitaciones es el adecuada en coordinación con la persona responsable.<br>- Supervisión del material de primeros auxilios.<br><br>*El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.* |
| *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 supervisar la atención directa por parte del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario, garantiza, según criterio establecido, la realización de las tareas de higiene personal, registrándolo informáticamente. Comprueba, mediante observación directa, el cumplimiento de las instrucciones del equipo de enfermería y rehabilitación. Supervisa que las zonas comunes, habitaciones, cumplen con los criterios de habitabilidad y confort.* |
| **3** | ***Para supervisar la atención directa por parte del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario, garantiza, según criterio establecido, la realización de las tareas de higiene personal, registrándolo informáticamente. Comprueba, mediante observación directa, el cumplimiento de las instrucciones del equipo de enfermería y rehabilitación. Supervisa que las zonas comunes, habitaciones, cumplen con los criterios de habitabilidad y confort, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.*** |

| | |
|---|---|
| 2 | *Para supervisar la atención directa por parte del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario, garantiza, según criterio establecido, la realización de las tareas de higiene personal, registrándolo informáticamente. Comprueba, mediante observación directa, el cumplimiento de las instrucciones del equipo de enfermería y rehabilitación. Supervisa que las zonas comunes, habitaciones, cumplen con los criterios de habitabilidad y confort, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.* |
| 1 | *No supervisa la atención directa por parte del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario.* |

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

**Escala B**

| | |
|---|---|
| 4 | *Para supervisar las actividades del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario como parte del grupo interdisciplinar, supervisa que se cumple el plan de trabajo. Realiza calendarios de actividades y/o programas de las que las personas usuarios sean beneficiarias.* |
| **3** | ***Para supervisar las actividades del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario como parte del grupo interdisciplinar, supervisa que se cumple el plan de trabajo. Realiza calendarios de actividades y/o programas de las que las personas usuarios sean beneficiarias, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.*** |
| 2 | *Para supervisar las actividades del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario como parte del grupo interdisciplinar, supervisa que se cumple el plan de trabajo. Realiza calendarios de actividades y/o programas de las que las personas usuarios sean beneficiarias, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.* |
| 1 | *No supervisa las actividades del equipo técnico de cuidados auxiliares sociosanitario como parte del grupo interdisciplinar.* |

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

**Escala C**

| | |
|---|---|
| 4 | *Para supervisar la adecuada integración de los servicios generales, comprueba el estado y marcaje de la lencería y de las prendas de las personas usuarias. Observa que el estado de limpieza y orden de las habitaciones es el adecuada en coordinación con la persona responsable. Supervisa el material de primeros auxilios.* |

| | |
|---|---|
| **3** | ***Para supervisar la adecuada integración de los servicios generales, comprueba el estado y marcaje de la lencería y de las prendas de las personas usuarias. Observa que el estado de limpieza y orden de las habitaciones es el adecuada en coordinación con la persona responsable. Supervisa el material de primeros auxilios, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.*** |
| 2 | *Para supervisar la adecuada integración de los servicios generales, comprueba el estado y marcaje de la lencería y de las prendas de las personas usuarias. Observa que el estado de limpieza y orden de las habitaciones es el adecuada en coordinación con la persona responsable. Supervisa el material de primeros auxilios, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.* |
| 1 | *No supervisa la adecuada integración de los servicios generales* |

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.

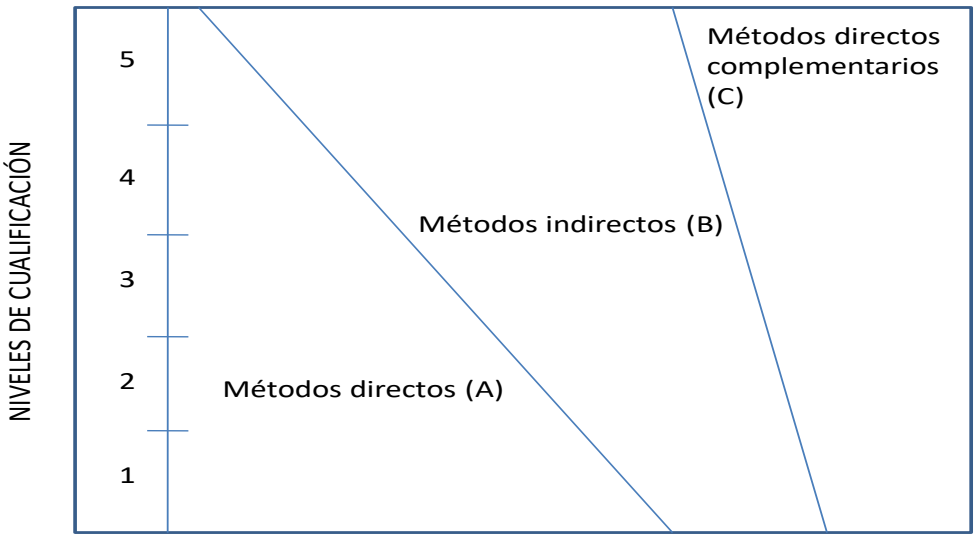
### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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.

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 tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene

mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. 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.