



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: EDUCACIÓN DE
HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL**

Código: SSC090_3

NIVEL: 3

GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

**(DOCUMENTO RESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE
PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR)**



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía	4
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia	5
3. Guía de Evidencia de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social	7
4. Guía de Evidencia de la UC0253_3: Desarrollar las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social	21
5. Guía de Evidencia de la UC0254_3: Establecer, adaptar y aplicar sistemas alternativos de comunicación	41
6. Glosario de términos utilizado en Educación de habilidades de autonomía personal y social	55



1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Las Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia, en su calidad de instrumentos de apoyo a la evaluación, se han elaborado con una estructura sencilla y un contenido adecuado a las finalidades a que deben contribuir, como son las de optimizar el procedimiento de evaluación, y coadyuvar al logro de los niveles requeridos en cuanto a validez, fiabilidad y homogeneidad, tanto en el desarrollo de los procesos como en los resultados mismos de la evaluación.

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC), si bien explicitando de otra manera sus elementos estructurales, en el convencimiento de que así se facilita la labor específica del personal asesor y evaluador. Hay que advertir que, en todo caso, se parte de un análisis previo y contextualización de la UC para llegar, mediante la aplicación de la correspondiente metodología, a la concreción de los citados elementos estructurales.

En la línea señalada, se han desglosado las competencias profesionales de la UC en competencias técnicas y sociales.

Las competencias técnicas aparecen desglosadas en el **saber hacer** y en el **saber**; y las sociales en el **saber estar**. Este conjunto de “saberes” constituyen las tres dimensiones más simples y clásicas de la competencia profesional.

La dimensión relacionada con el **saber hacer** aparece explicitada en forma de actividades profesionales que subyacen en las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

Conviene destacar que la expresión formal de las actividades profesionales se ha realizado mediante un lenguaje similar al empleado por las y los trabajadores y el empresariado, de aquí su ventaja a la hora de desarrollar autoevaluaciones, o solicitar información complementaria a las empresas.

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, si bien se ha reorganizado para su mejor utilidad, asociando a cada una de las actividades profesionales principales aquellos saberes que las soportan y, en su caso, creando un bloque transversal a todas ellas.

En cuanto a la dimensión de la competencia relacionada con el saber estar, se han extraído, caso de existir, de las correspondientes RPs y CRs de la UC, en forma de capacidades de tipo actitudinal.



Por último indicar que, del análisis previo de la UC y de su contexto profesional, se ha determinado el **contexto crítico** para la evaluación, cuya propiedad fundamental radica en que, vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la UC. Precisamente por esta importante propiedad, el contexto que subyace en las situaciones profesionales de evaluación se ha considerado también en la fase de asesoramiento, lográndose así una economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.

2. CRITERIOS GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIA

La estructura y contenido de esta “Guía de Evidencia de Competencia Profesional” (en adelante GEC) se basa en los siguientes criterios generales que deben tener en cuenta las Comisiones de Evaluación, el personal evaluador y el asesor.

Primero.- Si las Comisiones de Evaluación deciden la aplicación de un método de evaluación mediante observación en el puesto de trabajo, el referente de evaluación que se utilice para valorar las evidencias de competencia generadas por las candidatas y candidatos, serán las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC de que se trate, en el contexto profesional que establece el apartado 1.2. de la correspondiente GEC.

Segundo.- Si la Comisión de Evaluación apreciara la imposibilidad de aplicar la observación en el puesto de trabajo, esta GEC establece un marco flexible de evaluación –**las situaciones profesionales de evaluación**– para que ésta pueda realizarse en una situación de trabajo simulada, si así se decide por la citada Comisión. En este caso, para valorar las evidencias de competencia profesional generadas por las candidatas y candidatos, se utilizarán los **criterios de evaluación** del apartado 1.2. de la correspondiente GEC, formados por “criterios de mérito”; “indicadores”; “escalas de desempeño competente” y ponderaciones que subyacen en las mismas. Conviene señalar que los citados criterios de evaluación se extraen del análisis de las RPs y CRs de la UC de que se trate. Hay que destacar que la utilización de situaciones profesionales de evaluación (de las que las Comisiones de Evaluación podrán derivar **pruebas profesionales**), con sus criterios de evaluación asociados, incrementan la validez y fiabilidad en la inferencia de competencia profesional.

Tercero.- Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las**



dimensiones de la competencia- que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- SSC090_3 Educación de habilidades de autonomía personal y social.
- SSC449_3 Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL

Código: SSC090_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social., que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Obtener información de los usuarios en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar a partir de los informes recibidos, de la programación general establecida y de otras fuentes complementarias con el fin de conocer la realidad del usuario.***



- 1.1 Determinar con la información recibida las necesidades y características concretas de la situación social, personal y evolutiva del individuo, Identificando la información complementaria, si procede, para completar la que se posee sobre un caso concreto.
 - 1.2 Determinar los parámetros de información de la situación de la persona a partir del plan de recogida de información preestablecido, para conocer aspectos del usuario como la situación económica, las relaciones socio-familiares, la situación ocupacional y el estado psicofísico, entre otros.
 - 1.3 Localizar la información de fuentes secundarias y de los procedimientos de acceso, teniendo en cuenta los recursos propios y del entorno.
 - 1.4 Determinar la técnica de recogida optimizando el volumen y calidad de la información que se precisa obtener.
 - 1.5 Asignar agentes de recogida de información con la previsión de ayudas técnicas.
 - 1.6 Aplicar la técnica seleccionada, cumpliendo las normas de fiabilidad, validez y confidencialidad establecidas.
 - 1.7 Organizar la información obtenida, contrastándola asegurar que refleja la realidad que vive el individuo.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

2. *Elaborar el programa de intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar a partir de la información obtenida para que responda a las necesidades detectadas.*

- 2.1 Ordenar las necesidades detectadas, siguiendo criterios organizativos.
 - 2.2 Elaborar el programa de intervención a partir de la información obtenida sobre las características y la situación personal y social del usuario.
 - 2.3 Determinar objetivos teniendo en cuenta el marco de relaciones sociales y de vida cotidiana del usuario, así como las características personales, sociales y laborales.
 - 2.4 Secuenciar los objetivos atendiendo a criterios de oportunidad y prioridad.
 - 2.5 Seleccionar las actividades, que configuran el itinerario o programa de inserción individual o grupal, teniendo previstos los tiempos, recursos establecidos para su desarrollo y el itinerario de inserción individual o grupal previsto.
 - 2.6 Seleccionar estrategias y técnicas de intervención en función de las actividades previstas.
 - 2.7 Temporalizar tareas, facilitando la organización y gestión de los recursos humanos para desarrollar el programa.
 - 2.8 Determinar el proceso de evaluación incluyendo: indicadores, estrategias, técnicas instrumentos y actividades favoreciendo la participación de los usuarios.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

3. *Gestionar los recursos humanos, materiales y económicos de la intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, optimizando la asignación de los mismos de acuerdo con los objetivos establecidos.*

- 3.1 Proponer la contratación o colaboración del personal seleccionado, teniendo en cuenta los objetivos previstos y las modalidades habituales del sector.



- 3.2 Distribuir el trabajo asignando funciones y estableciendo las directrices de funcionamiento para optimizar el desarrollo de las actividades.
 - 3.3 Gestionar los servicios y materiales para el desarrollo de la actividad, determinando su ubicación de acuerdo con el marco establecido para optimizar su utilización.
 - 3.4 Identificar los recursos económicos disponibles valorando las posibles subvenciones por parte de organismos públicos o privados.
 - 3.5 Comprobar el estado y cantidad de los materiales para solicitar nuevas compras o reposiciones para actualizar los inventarios.
 - 3.6 Clasificar la documentación para su fácil localización, acceso y conservación incorporando sistemáticamente las modificaciones que afecten a informes de intervención.
 - 3.7 Establecer las normas y procedimientos de atención a los usuarios, incluyendo los aspectos actitudinales que el profesional debe respetar, partiendo del plan de atención al usuario y del programa de intervención establecidos.
 - 3.8 Prever las contingencias que se puedan anticipar y las alternativas a las mismas, los procedimientos de gestión de conflictos, los protocolos de actuación ante situaciones de crisis y la actitud que deben mantener los profesionales y voluntarios.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

4. Valorar el proceso y el resultado final de la intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, garantizando la adecuación del programa a las necesidades de integración social del usuario.

- 4.1 Detectar las desviaciones de los resultados previstos, aplicando los protocolos para el seguimiento establecidos, para ajustar la intervención.
 - 4.2 Implementar el plan de evaluación para elaborar la información solicitada por el equipo de intervención, autoridades, otros equipos o el usuario.
 - 4.3 Elaborar la información según el procedimiento establecido.
 - 4.4 Informar al usuario y/o a su entorno aportando los elementos más significativos de forma individualizada.
 - 4.5 Tramitar las reclamaciones para que las reciban las instancias que han de resolver las quejas.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

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 las realizaciones profesionales de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Acercamiento a la realidad de los usuarios.

- Intervención con distintos individuos, atendiendo a aspectos relativos a:



- Peculiaridades en distintas situaciones como en diferentes etapas evolutivas, inmigración y / o discapacidad.
- El proceso de socialización y los agentes socializadores.
- Procesos de integración y marginación social.
- Determinación de las características del contexto de la intervención social:
 - Marco administrativo, legislativo y competencial de la intervención social.
 - Contextos y sistemas organizativos. Competencias y modelos de intervención en España y otros países de su entorno.
- Identificación de métodos y técnicas de obtención de información:
 - Métodos cuantitativos y cualitativos y técnicas asociadas: Observación sistemática, entrevista entre otras.
 - Las fuentes de información. Modelos de informes de diferentes sectores: judiciales y sociales, psicológicos y psiquiátricos y médicos entre otros.
- Aplicación de técnicas de recogida, análisis y organización de la información.
 - Elaboración de informes.

2. Elaboración del programa de intervención.

- Fases del proceso de planificación: plan, programa, proyecto.
- El proyecto como eje de la intervención del Técnico.
- Elementos de la programación: Conceptos básicos. Definición y selección. La coherencia interna.
- Técnicas de programación: Marco teórico. Las formas de programar. Teoría y práctica de las técnicas de programación características de la intervención social. Técnicas de definición de tiempos. Organización y gestión de los recursos: Recursos humanos. Confección y control de presupuestos. Gestión de materiales y almacenes.
- Evaluación de intervenciones sociales: Conceptos y necesidad de la evaluación de programas. Métodos y diseño de la evaluación: Modelos de evaluación. La selección del modelo. Proceso de evaluación: Fases. Coherencia entre los elementos. Técnicas e instrumentos de evaluación: La observación y recogida de datos. Registros y escalas. Elaboración y aplicación de instrumentos. Organización de los recursos y actividades de evaluación. Tratamiento y organización de la información de evaluación.

3. Gestión de los recursos humanos, materiales y económicos.

- Gestión de servicios y recursos.
- Decisiones relativas a los recursos humanos: estructura organizativa, directrices de funcionamiento, asignación de funciones y distribución del trabajo. Contratación. Selección de personal.
- Gestión de compra, uso y ubicación de materiales.
- Distribución de recursos económicos en los sectores de la intervención social.
- Reglamentación del sector relativa a requisitos técnicos de materiales e instalaciones
- Clasificación de los documentos. Criterios para su fácil localización, acceso y conservación de los documentos. Métodos implantados en respuesta a las necesidades y volumen del archivo. Actualización del registro. La confidencialidad.
- Establecimiento de protocolos de atención a los usuarios: Características de los itinerarios de intervención. Condiciones de seguridad e higiene. Normas y procedimientos de atención a los usuarios. Aspectos actitudinales que el profesional debe respetar. Procedimientos de gestión de conflictos. Actuación ante situaciones de crisis. Tramitación de las reclamaciones.



4. Valoración del proceso y el resultado de la intervención.

- Conceptos y necesidad de la evaluación de programas.
- Métodos y diseño de la evaluación.
- Modelos de evaluación. La selección del modelo.
- Proceso de evaluación: Fases.
- Coherencia entre los elementos.
- Técnicas e instrumentos de evaluación: La observación y recogida de datos. Registros y escalas. Elaboración y aplicación de instrumentos. Organización de los recursos y actividades de evaluación. Tratamiento y organización de la información de evaluación.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia

- Técnicas de recogida de la información: consulta y análisis de distintas fuentes: informes, programación general entre otros.
- Estrategias para determinar los parámetros de información para conocer la situación del usuario.
- Técnicas de detección de necesidades.
- Estrategias e instrumentos del diseño de la intervención y de la evaluación: selección y secuenciación de objetivos, organización de actividades y tareas, previsión de tiempos y recursos, determinación de estrategias y técnicas de intervención, elección de indicadores.
- Estrategias, indicadores, técnicas, instrumentos y actividades de evaluación. Aplicación de protocolos establecidos actividades de evaluación, procedimientos de “retroalimentación”.
- Técnicas de recogida de información.
- Clasificación de la documentación y actualización de la misma.
- Normas y procedimientos de atención a los usuarios, gestión de conflictos.
- Protocolos de actuación ante situaciones de crisis.
- Procedimientos de reclamación.
- Cumplimiento de la deontología y práctica profesional en la intervención social: Principios de deontología profesional. La intervención y relación con el usuario, la investigación, la obtención y uso de la información. Actitudes del profesional, de la intervención con personas y del trabajo en equipo. Comportamiento adecuado a las diferentes relaciones en el contexto sociolaboral.

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:

1. En relación a los usuarios deberá:
 - 1.1 Demostración de interés y preocupación por la situación y necesidades del usuario.
 - 1.2 Trasmisión de información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
 - 1.3 Demostración de cordialidad y actitud conciliadora y sensible con los demás (usuario, familia, profesionales, entre otros).
 - 1.4 Respeto a los principios de intimidad, confidencialidad, discreción y respeto hacia las personas.



- 1.5 Demostración de iniciativa y creatividad.
- 1.6 Trato de información que se le aporta con discreción y confidencialidad.
- 1.7 Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y necesidades de los usuarios.
- 1.8 Favorecimiento de la participación de los implicados en el proceso de diseño, aplicación y evaluación de la intervención.

2. En relación al Equipo de trabajo deberá:

- 2.1 Trasmisión de la información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 2.2 Cumplimiento del plan de trabajo propuesto por el equipo.
- 2.3 Participación y colaboración activa en la consecución de los objetivos marcados.

3. En relación con otros aspectos deberá:

- 3.1 Demostración de creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- 3.2 Adaptación a situaciones y contextos nuevos.
- 3.3 Motivación por el logro de los objetivos.
- 3.4 Aprendizaje de nuevos conceptos o procedimientos. Utilización adecuada de los conceptos adquiridos.
- 3.5 Cumplimiento del código deontológico de la intervención social.
- 3.6 Respeto a los criterios establecidos para el trato de la información: fiabilidad, validez y confidencialidad, entre otros.
- 3.7 Respeto a los plazos establecidos.
- 3.8 Seguimiento el itinerario de inserción individual o grupal previsto.
- 3.9 Orden en el diseño y la aplicación de la intervención.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social”, se tiene 1 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 dominar la metodología necesaria para programar, organizar y evaluar una actividad de intervención social con un colectivo muy concreto, un taller de accesibilidad para personas mayores sordas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- Contextualizar la programación enumerando las características del contexto y del colectivo o de la persona a la que se dirige la intervención social (situaciones específicas referidas a diferentes etapas evolutivas, inmigración y / o discapacidad).
- Explicitar técnicas y estrategias para recoger y analizar la información referida a las necesidades objeto de la intervención.
- Relacionar los objetivos de la programación con las necesidades detectadas.
- Planificar actividades, observando como objetivos de las mismas las necesidades detectadas.
- Dictar tiempos y recursos de manera que asegure la viabilidad de la intervención.
- Definir procesos e indicadores de evaluación.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Contextualización de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none">- Inclusión de características del contexto: sociales, familiares y escolar/laboral.- Inclusión de características del colectivo (inmigración, discapacidad, mujer, riesgo social, entre otras) e individuales (historia, datos de desarrollo, de comunicación, entre otras).- Presentación de la entidad u organización que promueve la intervención. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Inclusión de técnicas y estrategias para recoger información referida a las necesidades objeto de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas implicadas.- Identificación de técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis tales como entrevistas, cuestionarios, blogs, entre otros.- Utilización de técnicas como la revisión, dinámicas de observación indirecta, técnicas de retroalimentación, determinación de indicadores, entre otros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Programación de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none">- Enumeración de los objetivos de la programación relacionadas con las necesidades detectadas- Planificación de las actividades, observando como objetivos de las mismas las necesidades detectadas- Relación de tiempos y recursos de manera que asegure la viabilidad de la intervención <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

Escala A

5	<i>Destaca en la metodología, como factor determinante para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios y como elementos básicos de la programación estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas destinatarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación, identificando al menos dos ejemplos de cada una de ellas.</i>
4	<i>Destaca como factor determinante para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios y como elementos básicos de la programación estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas destinatarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación.</i>
3	<i>Incluye, estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas usuarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación pero no las considera determinantes para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios.</i>
2	<i>Incluye en la metodología, estrategias e instrumentos técnicas y estrategias para la recogida de información y técnicas de evaluación, sin embargo omite la necesidad de analizar la información recabada.</i>
1	<i>No identifica como determinante para la programación la identificación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas usuarias técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis ni técnicas de evaluación.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

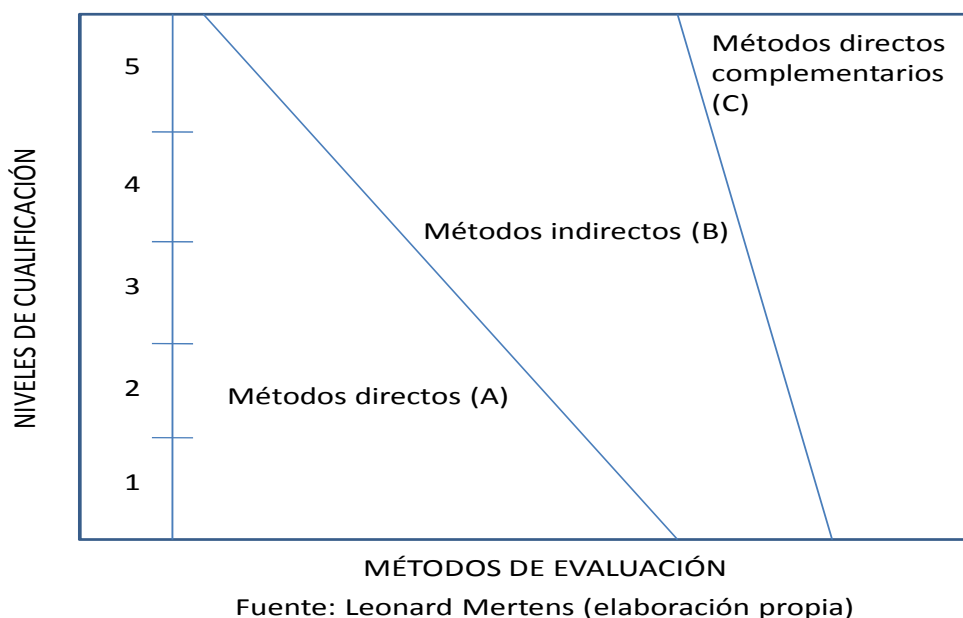
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 de la unidad de competencia, 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).



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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) 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.



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0253_3: Desarrollar las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL

Código: SSC090_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0253_3: Desarrollar las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en el desarrollo de las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Promover la participación activa de las personas destinatarias y su entorno (familia, amigos, entre otros) en los objetivos del programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía***



personal y social, logrando la motivación y preparación emocional para la realización de las tareas y actividades previstas, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, atendiendo a la ética y código deontológico de la práctica profesional.

- 1.1 Seleccionar estrategias de motivación tales como el refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras, a partir de la información disponible de la persona destinataria y su entorno (familia, amigos, entre otros), en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, atendiendo a criterios de realización tales como el tiempo, el espacio, los recursos, el tipo de sesión en la que se trabaja, entre otros.
- 1.2 Aplicar las estrategias de motivación seleccionadas, teniendo en cuenta las características de las personas destinatarias y asegurando el inicio y mantenimiento del usuario en la realización de las tareas y actividades previstas.
- 1.3 Adaptar el programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social, si procede, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, al nivel de motivación y preparación emocional de la persona destinataria valorado de forma continuada.
- 1.4 Ofrecer atención individualizada a la persona destinataria del programa de intervención y a su entorno (familia, amigos, entre otros) para la resolución de dudas y requerimientos, transmitiendo la información de forma que se garantice su comprensión.
 - Desarrollar las actividades en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar y cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales aplicables.
 - Desarrollar las actividades atendiendo a la ética y código deontológico de la práctica profesional, atendiendo a las necesidades y características de las personas destinatarias del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica y garantizando el éxito del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica.

2. Desarrollar la actividad Entrenar en habilidades de autonomía personal y social a las personas destinatarias de la intervención, atendiendo a sus características personales y sociales, respetando su derecho de autodeterminación, según el programa preestablecido, informando del proceso de forma continuada y resolviendo, si procede, las contingencias que se presenten durante el desarrollo del programa, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, atendiendo a la ética y código deontológico de la práctica profesional.

- 2.1 Comunicar a la persona destinataria de la intervención y a su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) las fases y el desarrollo del programa establecido que se va a llevar a cabo, transmitiendo la información de forma que se garantice la comprensión de la misma.
- 2.2 Verificar, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, la situación del usuario y el funcionamiento de la unidad de convivencia/entorno, mediante los instrumentos y procedimientos establecidos al efecto, adaptando el programa de intervención a las necesidades de cada caso.
- 2.3 Valorar, si procede, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, la necesidad de uso, por parte de la persona destinataria de la intervención, de



- medios y productos de apoyo para el desarrollo de la vida diaria y la movilidad, realizando las adaptaciones que garanticen el éxito de la intervención.
- 2.4 Aplicar a la persona destinataria de la intervención, bajo la supervisión del profesional especializado, los medios y productos de apoyo que han sido valorados como necesarios por el equipo de trabajo interdisciplinar y que garanticen el éxito del programa de intervención.
 - 2.5 Planificar los desplazamientos e itinerarios de las personas con problemas de movilidad, si procede, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, atendiendo a criterios de accesibilidad y adaptando el programa de intervención a las características de la persona destinataria y a las posibles contingencias acaecidas, para garantizar el éxito de la intervención.
 - 2.6 Integrar la colaboración de personas del entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) en el programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social, si procede, en coordinación con el equipo interdisciplinar, para obtener refuerzo social que garantice el éxito de la intervención.
 - 2.7 Entrenar a la persona destinataria de la intervención de forma individualizada, en habilidades de autonomía personal y social, atendiendo a las características personales y sociales de la misma y al itinerario del programa de intervención preestablecido (individual o grupal), respetando su derecho de autodeterminación.
 - 2.8 Resolver las situaciones de crisis que puedan desencadenarse durante el desarrollo de la intervención, atendiendo a los protocolos establecidos al efecto.
 - Desarrollar las actividades en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar y cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales aplicables.
 - Desarrollar las actividades atendiendo a la ética y código deontológico de la práctica profesional, a los protocolos establecidos al efecto, atendiendo a las necesidades y características de las personas destinatarias del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica y garantizando el éxito del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica.

3. *Aplicar el plan de evaluación del proceso y resultado de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social, definido en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, realizando las modificaciones necesarias para adecuar la intervención a las necesidades de integración social de la persona destinataria de la misma, si procede.*

- 3.1 Realizar el seguimiento de la persona destinataria de la intervención, siguiendo el programa de intervención establecido, valorando la generalización de los aprendizajes adquiridos durante el mismo y el grado de autonomía personal y social alcanzada.
- 3.2 Aplicar el plan de evaluación del programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, detectando desviaciones en los resultados del programa de intervención para aplicar las acciones correctivas y/o modificaciones que garanticen el éxito de la intervención, si procede.
- 3.3 Cumplimentar el informe de evaluación, si procede, siguiendo los protocolos establecidos en el proceso, atendiendo a los indicadores y criterios de oportunidad definidos en el plan de evaluación elaborado durante el proceso de



- intervención, para proceder a la transmisión de la información al resto del equipo de trabajo interdisciplinar.
- 3.4 Comunicar a la persona destinataria del programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social y/o a su entorno, de forma individualizada y en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, los elementos más significativos del seguimiento, atendiendo al procedimiento previsto en el programa de intervención.
- 3.5 Organizar la documentación de seguimiento y evaluación de la persona usuaria, para garantizar su accesibilidad y actualización, si procede, atendiendo a criterios de confidencialidad.
- Desarrollar las actividades en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar y cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales aplicables.
 - Desarrollar las actividades atendiendo a la ética y código deontológico de la práctica profesional, atendiendo a las necesidades y características de las personas destinatarias del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica y garantizando el éxito del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica.

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 las realizaciones profesionales de la UC0253_3: Desarrollar las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Promoción de la participación activa de las personas destinatarias y su entorno (familia, amigos, entre otros) en los objetivos del programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.*

- Selección de estrategias de motivación (el refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras).
- Aplicación de las estrategias de motivación (el refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras).
- Adaptación del programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.
- Atención individualizada a la persona destinataria del programa de intervención y a su entorno (familia, amigos, entre otros).

2. *Entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social a las personas destinatarias de la intervención.*

- Comunicación de las fases y desarrollo del programa a la persona destinataria de la intervención y a su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros).



- Verificación de la situación del usuario y el funcionamiento de la unidad de convivencia/entorno.
- Valoración de la necesidad de uso de medios y productos de apoyo para el desarrollo de la vida diaria y la movilidad por parte de la persona destinataria de la intervención.
- Aplicación de medios y productos de apoyo.
- Planificación de desplazamientos e itinerarios de las personas con problemas de movilidad.
- Integración de la colaboración de personas del entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) en el programa de intervención en habilidades de autonomía personal y social.
- Entrenamiento de la persona destinataria de la intervención, en habilidades de autonomía personal y social.
- Resolución de las situaciones de crisis que puedan desencadenarse durante el desarrollo de la intervención.

3. Aplicación del plan de evaluación del proceso y resultado de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.

- Seguimiento de la persona destinataria de la intervención. Pautas.
- Aplicación del plan de evaluación del programa de intervención.
- Cumplimentación del informe de evaluación, si procede.
- Comunicación a la persona destinataria del programa de intervención y/o a su entorno, de los elementos más significativos del seguimiento. Estrategias de comunicación. Conceptos a comunicar.
- Organización de la documentación de seguimiento y evaluación.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Coordinación del equipo de trabajo interdisciplinar.
- Aplicación de la ética y código deontológico de la práctica profesional.
- Desarrollo de la actividad atendiendo al éxito de la intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social. Puntos críticos.
- Identificación de las necesidades y características de las personas destinatarias del programa de intervención que se aplica.
- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable.

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:

1. En relación a la entidad gestora de programas de intervención social y a los procesos de trabajo deberá:
 - 1.1 Percibir el impacto de las decisiones y actividades en las distintas áreas de la entidad dedicada a la intervención social con personas en riesgo de exclusión social.
 - 1.2 Demostrar flexibilidad para afrontar diferentes situaciones de trabajo con la persona destinataria de la intervención y sus cambios.



- 1.3 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo de trabajo interdisciplinar, si procede, y con otros trabajadores y profesionales vinculados a la intervención social con personas en riesgo de exclusión social.
 - 1.4 Dar, compartir y recibir información con el equipo de trabajo interdisciplinar, si procede.
 - 1.5 Cumplir los protocolos de trabajo establecidos.
 - 1.6 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
 - 1.7 Establecer los objetivos de cada una de las fases del programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social: organización, desarrollo y evaluación de las intervenciones, así como las readaptaciones necesarias para alcanzarlos.
 - 1.8 Cuidar el material de trabajo para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social (productos de apoyo para la vida diaria, la movilidad y la comunicación, entre otros).
2. En relación a las personas destinatarias de la intervención social deberá:
- 2.1 Comunicarse eficazmente con las personas en situación de exclusión social y las personas cercanas a ésta.
 - 2.2 Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
 - 2.3 Orientarse hacia la persona destinataria de la intervención social demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades y respetando su derecho de autodeterminación.
 - 2.4 Mostrar efectividad en la resolución de los problemas surgidos durante el desarrollo del programa de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social, informando al usuario de la situación real del problema, sus posibles soluciones, su evolución previsible y ofreciendo los consejos e instrucciones necesarios para resolver los problemas.
3. En relación al profesional dedicado a la educación de habilidades de autonomía personal y social deberá:
- 3.1 Controlar las emociones críticas y los estados de ánimo en situaciones problemáticas y/o de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.
 - 3.2 Esforzarse en ampliar conocimientos sobre temas que tienen que ver con el entrenamiento y mejora de las habilidades de autonomía personal y social de personas con especiales dificultades de integración social.
 - 3.3 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo las intervenciones para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.
 - 3.4 Trabajar en equipo con sus compañeros, de la misma o distinta categoría profesional y con sus jefes, respetando el trabajo de cada uno de ellos.
 - 3.5 Perseverar en el esfuerzo para conseguir los objetivos propuestos en el programa de entrenamiento y mejora de habilidades de autonomía personal y social de personas en riesgo de exclusión social.
 - 3.6 Demostrar capacidad autocrítica para evaluar el propio comportamiento en la relación y el desarrollo del trabajo con personas en riesgo de exclusión social.
 - 3.7 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas de la entidad, así como las normas de prevención de riesgos laborales.



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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC0253_3: Desarrollar las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social”, se tiene 1 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 entrenar en habilidades de autonomía personal y social a las personas destinatarias del programa de intervención establecido, promoviendo su participación activa y la de su entorno (familia, amigos, entre otros) en los objetivos del mismo y para aplicar un plan de evaluación del proceso y resultado de la intervención, informando del proceso de forma continuada y resolviendo, si procede, las contingencias que se presenten durante el desarrollo del programa, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, atendiendo a la ética y código deontológico de la práctica profesional y cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales aplicables.

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Entrenar en habilidades de autonomía personal y social a las personas destinatarias de la intervención.
2. Promover la participación activa de las personas destinatarias y de su entorno (familia, amigos, entre otros) en los objetivos del programa de



intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.

3. Aplicar el plan de evaluación del proceso y del resultado de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y/o controlados de trabajo.
- La situación profesional de evaluación constará de una parte teórica y otra parte práctica (3 horas máximo entre las dos).
- Se dispondrá de de la información técnica, equipamientos y medios requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación..
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones imprevistas.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:



<i>Crterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social a las personas destinatarias de la intervención social.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación a la persona destinataria y a su entorno de las fases y el desarrollo del programa que se va a llevar a cabo- Entrenamiento de la persona destinataria de la intervención en habilidades de autonomía personal y social.- Verificación de la situación del usuario y el funcionamiento de la unidad de convivencia (mediante los instrumentos y procedimientos establecidos), identificando aspectos básicos y adaptando el programa de intervención a las necesidades de cada caso. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Promoción de la participación activa de las personas destinatarias y de su entorno en los objetivos del programa de intervención.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Aplicación de las estrategias de motivación, teniendo en cuenta las características de las personas destinatarias- Adaptación del programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social, al nivel de motivación y preparación emocional de la persona, valorado de forma continuada a través del seguimiento realizado durante el desarrollo de las actividades planteadas- Atención individualizada a la persona destinataria del programa y a su entorno para la resolución de dudas y requerimientos, transmitiendo la información de forma que se garantice su comprensión. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Aplicación del plan de evaluación del proceso y resultado de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Seguimiento de la persona destinataria de la intervención (mediante registro en soporte informático o en papel de los logros observados durante el desarrollo de las actividades y de la evolución de los objetivos propuestos en el programa de intervención) valorando la generalización de los aprendizajes adquiridos y el grado de autonomía alcanzado.- Detección de desviaciones en los resultados del programa de intervención durante la aplicación del plan de evaluación, incorporando acciones correctivas y/o modificaciones.- Cumplimentación del informe de evaluación (siguiendo los protocolos establecidos) y atendiendo a los indicadores definidos en el plan de evaluación para proceder a la transmisión de la información al resto del equipo de trabajo interdisciplinar.- Información sobre los elementos más significativos del seguimiento ofrecida a la persona destinataria y/o a su



	<p>entorno de forma individualizada (según procedimiento previsto en el programa de intervención)</p> <ul style="list-style-type: none">- Organización de la documentación de seguimiento y evaluación de la persona destinataria de la intervención, garantizando su accesibilidad y actualización y cumpliendo con la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Desarrollo de la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Atención a la integración del resultado de la actividad dentro de un equipo de trabajo interdisciplinar generalmente conformado por profesionales de diferentes áreas de intervención (psicólogos o psicólogas, terapeutas, trabajadores o trabajadoras sociales, entre otros).- Aplicación de los protocolos referidos al trabajo en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar (organización de tareas, transmisión de la información, entre otros). <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Desarrollo de la actividad atendiendo al código ético y deontológico de la práctica profesional.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de las características a seguir en relación a la Ética Profesional y la Deontología en la Intervención Socioeducativa (derechos y deberes con respecto a las personas destinatarias de la intervención tales como el respeto, la autonomía y la autodeterminación).- Aplicación del código ético y deontológico relativo a la práctica profesional de la Intervención Socioeducativa. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Desarrollo de la actividad cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales aplicables.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales aplicable al ámbito de la Intervención Socioeducativa con personas con discapacidad.- Aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales durante el desarrollo de la actividad profesional. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Diseña estrategias de entrenamiento para más de tres de las habilidades de autonomía personal y social planteadas en la intervención propuesta (habilidades de orientación y movilidad, habilidades de comunicación, habilidades para el desarrollo de actividades de la vida diaria básicas e instrumentales y habilidades sociales, entre otras), atendiendo a la transmisión de la información a la persona destinataria de la intervención y a su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) de todas las fases y del desarrollo del programa que se va a llevar a cabo, garantizando su comprensión, adaptando el lenguaje al interlocutor y utilizando documentos informativos de apoyo con más de tres de los objetivos y fases del programa; establece un entrenamiento individualizado, verificando más de tres características de la persona usuaria (el tipo de discapacidad que presenta (física, psíquica, sensorial), el grado de movilidad de la misma, las productos de apoyo que necesita (bastón, muleta, silla de ruedas, entre otros) y a las dificultades que presenta (de orientación, para el manejo de transportes, para superar desniveles y escaleras y/o para completar trayectos sin descanso), entre otras) y el funcionamiento de la unidad de convivencia (tipo de unidad residencial: de acogida, terapéutica, de reinserción,...), número de personas que integran la unidad de convivencia, equipamiento y servicios básicos, norma de convivencias, organización del entorno y seguridad, entre otros).</i></p>
4	<p><i>Diseña estrategias de entrenamiento para al menos tres de las habilidades de autonomía personal y social planteadas en la intervención propuesta (habilidades de orientación y movilidad, habilidades de comunicación, habilidades para el desarrollo de actividades de la vida diaria básicas e instrumentales y habilidades sociales, entre otras), atendiendo a la transmisión de la información a la persona destinataria de la intervención y a su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) de las fases y del desarrollo del programa que se va a llevar a cabo, garantizando su comprensión, adaptando el lenguaje al interlocutor y utilizando documentos informativos de apoyo con al menos tres de los objetivos y fases del programa; establece un entrenamiento individualizado, verificando al menos tres de las características de la persona usuaria (el tipo de discapacidad que presenta (física, psíquica, sensorial), el grado de movilidad de la misma, las productos de apoyo que necesita (bastón, muleta, silla de ruedas, entre otros) y a las dificultades que presenta (de orientación, para el manejo de transportes, para superar desniveles y escaleras y/o para completar trayectos sin descanso), entre otras) y el funcionamiento de la unidad de convivencia (tipo de unidad residencial (de acogida, terapéutica, de reinserción...), número de personas que integran la unidad de convivencia, equipamiento y servicios básicos, normas, organización del entorno y seguridad, entre otros).</i></p>
3	<p><i>Diseña estrategias de entrenamiento para menos de tres de las habilidades de autonomía personal y social planteadas en la intervención propuesta (habilidades de orientación y movilidad, habilidades de comunicación, habilidades para el desarrollo de actividades de la vida diaria básicas e instrumentales y habilidades sociales, entre otras), atendiendo a la transmisión de la información a la persona destinataria de la intervención y a su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) de las fases y del desarrollo del programa que se va a llevar a cabo, garantizando su comprensión, adaptando el lenguaje al interlocutor pero sin proponer el uso de documentos informativos de apoyo con los objetivos y fases del programa; establece un entrenamiento individualizado, verificando menos de tres de las características de la persona usuaria (el tipo de discapacidad que presenta (física, psíquica, sensorial), el grado de movilidad de la misma, las productos de apoyo que necesita (bastón, muleta, silla de ruedas, entre otros) y a las dificultades que presenta (de orientación, para el manejo de transportes, para superar desniveles y escaleras y/o para completar trayectos sin descanso), entre otras) pero sin tener en cuenta el funcionamiento de la unidad de convivencia (tipo de unidad residencial (de acogida, terapéutica, de reinserción...), número de personas que integran la unidad de convivencia, equipamiento y servicios básicos, normas, organización del entorno y seguridad, entre otros).</i></p>



2	<p><i>Diseña estrategias de entrenamiento para menos de dos de las habilidades de autonomía personal y social planteadas en la intervención propuesta (habilidades de orientación y movilidad, habilidades de comunicación, habilidades para el desarrollo de actividades de la vida diaria básicas e instrumentales y habilidades sociales, entre otras), sin atender a la transmisión de la información a la persona destinataria de la intervención y a su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) de las fases y del desarrollo del programa que se va a llevar a cabo; establece un entrenamiento individualizado, verificando menos de dos de las características de la persona usuaria (el tipo de discapacidad que presenta (física, psíquica, sensorial), el grado de movilidad de la misma, las productos de apoyo que necesita (bastón, muleta, silla de ruedas, entre otros) y a las dificultades que presenta (de orientación, para el manejo de transportes, para superar desniveles y escaleras y/o para completar trayectos sin descanso), entre otras) pero sin tener en cuenta el funcionamiento de la unidad de convivencia (tipo de unidad residencial (de acogida, terapéutica, de reinserción...), número de personas que integran la unidad de convivencia, equipamiento y servicios básicos, normas, organización del entorno y seguridad, entre otros).</i></p>
1	<p><i>Diseña estrategias de entrenamiento para menos de dos de las habilidades de autonomía personal y social planteadas en la intervención propuesta (habilidades de orientación y movilidad, habilidades de comunicación, habilidades para el desarrollo de actividades de la vida diaria básicas e instrumentales y habilidades sociales, entre otras), sin atender a la transmisión de la información a la persona destinataria de la intervención y a su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) de las fases y del desarrollo del programa que se va a llevar a cabo; no establece un entrenamiento individualizado, porque no verifica ninguna de las características de la persona usuaria (el tipo de discapacidad que presenta (física, psíquica, sensorial), el grado de movilidad de la misma, las productos de apoyo que necesita (bastón, muleta, silla de ruedas, entre otros) y a las dificultades que presenta (de orientación, para el manejo de transportes, para superar desniveles y escaleras y/o para completar trayectos sin descanso), entre otras) ni el funcionamiento de la unidad de convivencia (tipo de unidad residencial (de acogida, terapéutica, de reinserción...), número de personas que integran la unidad de convivencia, equipamiento y servicios básicos, normas, organización del entorno y seguridad, entre otros).</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala B

5	<p><i>Define cómo motivar a las personas destinatarias de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social y a su entorno (familia, amigos, entre otros) mediante más de cuatro estrategias de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras), atendiendo a las características de las personas destinatarias (colectivo al que pertenecen, tipo y grado de discapacidad, nivel de autonomía, entre otras) y adaptando el programa al nivel de motivación y preparación emocional de las misma; propone el tipo de seguimiento a llevar a cabo durante el desarrollo de las actividades planteadas mediante registro en soporte informático y/o papel de aspectos tales como la asistencia, el grado de participación, el cumplimiento de objetivos, entre otros.</i></p>
4	<p><i>Define cómo motivar a las personas destinatarias de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social y a su entorno (familia, amigos, entre otros) mediante al menos tres estrategias de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras), atendiendo a las características de las personas destinatarias (colectivo al que pertenecen, tipo y grado de discapacidad, nivel de autonomía, entre otras) y adaptando el programa al nivel de motivación y preparación emocional de las misma; propone el tipo de seguimiento a llevar a cabo durante el desarrollo de las actividades planteadas mediante registro en soporte informático y/o papel de aspectos tales como la asistencia, el grado de participación, el cumplimiento de objetivos, entre otros.</i></p>
3	<p><i>Define cómo motivar a las personas destinatarias de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social y a su entorno (familia, amigos, entre otros) mediante menos de tres estrategias de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras), atendiendo a las características de las personas destinatarias (colectivo al que pertenecen, tipo y grado de discapacidad, nivel de autonomía, entre otras) y adaptando el programa al nivel de motivación y preparación emocional de las misma; propone el tipo de seguimiento a llevar a cabo durante el desarrollo de las actividades planteadas mediante registro en soporte informático y/o papel de aspectos tales como la asistencia, el grado de participación, el cumplimiento de objetivos, entre otros.</i></p>
2	<p><i>Define cómo motivar a las personas destinatarias de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social y a su entorno (familia, amigos, entre otros) mediante al menos una estrategia de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras) y, aunque atiende al menos dos de las características de las personas destinatarias (colectivo al que pertenecen, tipo y grado de discapacidad, nivel de autonomía, entre otras) no adapta el programa al nivel de motivación y preparación emocional de las misma; propone el tipo de seguimiento a llevar a cabo durante el desarrollo de las actividades planteadas mediante registro en soporte informático y/o papel de aspectos tales como la asistencia, el grado de participación, el cumplimiento de objetivos, entre otros.</i></p>
1	<p><i>Define cómo motivar a las personas destinatarias de la intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social y a su entorno (familia, amigos, entre otros) mediante al menos una estrategia de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras) y, aunque atiende al menos una de las características de las personas destinatarias (colectivo al que pertenecen, tipo y grado de discapacidad, nivel de autonomía, entre otras) no adapta el programa al nivel de motivación y preparación emocional de las misma; tampoco propone el tipo de seguimiento a llevar a cabo durante el desarrollo de las actividades planteadas.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala C

5	<p><i>Aplica el plan de evaluación del programa de intervención establecido, valorando aspectos tales como la generalización de los aprendizajes adquiridos y el grado de autonomía alcanzado, detectando desviaciones en los resultados, incorporando acciones correctivas y/o modificaciones necesarias que garanticen el éxito de la intervención; cumplimenta el informe de evaluación reflejando todos y cada uno de los indicadores que marca el protocolo: habilidades entrenadas, técnicas utilizadas, logros obtenidos, dificultades detectadas durante la intervención y evolución general de los objetivos planteados, entre otros); organiza la información garantizando su transmisión tanto al equipo de trabajo interdisciplinar como a la persona destinataria y/o a su entorno (familia, amigos, entre otros).</i></p>
4	<p><i>Aplica el plan de evaluación del programa de intervención establecido, valorando aspectos tales como la generalización de los aprendizajes adquiridos y el grado de autonomía alcanzado, detectando desviaciones en los resultados, incorporando acciones correctivas y/o modificaciones necesarias que garanticen el éxito de la intervención; cumplimenta el informe de evaluación reflejando más de tres de los indicadores establecidos por el protocolo: habilidades entrenadas, técnicas utilizadas, logros obtenidos, dificultades detectadas durante la intervención y evolución general de los objetivos planteados, entre otros); organiza la información garantizando su transmisión tanto al equipo de trabajo interdisciplinar como a la persona destinataria y/o a su entorno (familia, amigos, entre otros).</i></p>
3	<p><i>Aplica el plan de evaluación del programa de intervención establecido, valorando aspectos tales como la generalización de los aprendizajes adquiridos y el grado de autonomía alcanzado, detectando desviaciones en los resultados, aunque no incorpora acciones correctivas y/o modificaciones necesarias que garanticen el éxito de la intervención; cumplimenta el informe de evaluación reflejando menos de tres de los indicadores establecidos por el protocolo: habilidades entrenadas, técnicas utilizadas, logros obtenidos, dificultades detectadas durante la intervención y evolución general de los objetivos planteados, entre otros); organiza la información garantizando su transmisión tanto al equipo de trabajo interdisciplinar como a la persona destinataria y/o a su entorno (familia, amigos, entre otros).</i></p>
2	<p><i>Aplica el plan de evaluación del programa de intervención establecido, valorando aspectos tales como la generalización de los aprendizajes adquiridos y el grado de autonomía alcanzado, aunque no detecta desviaciones en los resultados, ni incorpora acciones correctivas y/o modificaciones necesarias que garanticen el éxito de la intervención; cumplimenta el informe de evaluación reflejando dos de los indicadores establecidos por el protocolo: habilidades entrenadas, técnicas utilizadas, logros obtenidos, dificultades detectadas durante la intervención y evolución general de los objetivos planteados, entre otros); organiza la información garantizando su transmisión al equipo de trabajo interdisciplinar pero no tiene en cuenta a la persona destinataria y/o a su entorno (familia, amigos, entre otros).</i></p>
1	<p><i>Aplica el plan de evaluación del programa de intervención establecido, valorando aspectos tales como la generalización de los aprendizajes adquiridos y el grado de autonomía alcanzado, aunque no detecta desviaciones en los resultados, ni incorpora acciones correctivas y/o modificaciones necesarias que garanticen el éxito de la intervención; cumplimenta el informe de evaluación reflejando una de los indicadores establecidos por el protocolo: habilidades entrenadas, técnicas utilizadas, logros obtenidos, dificultades detectadas durante la intervención y evolución general de los objetivos planteados, entre otros); no organiza la información ni tiene en cuenta su posterior transmisión tanto al equipo de trabajo interdisciplinar como a la persona destinataria y/o a su entorno (familia, amigos, entre otros).</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



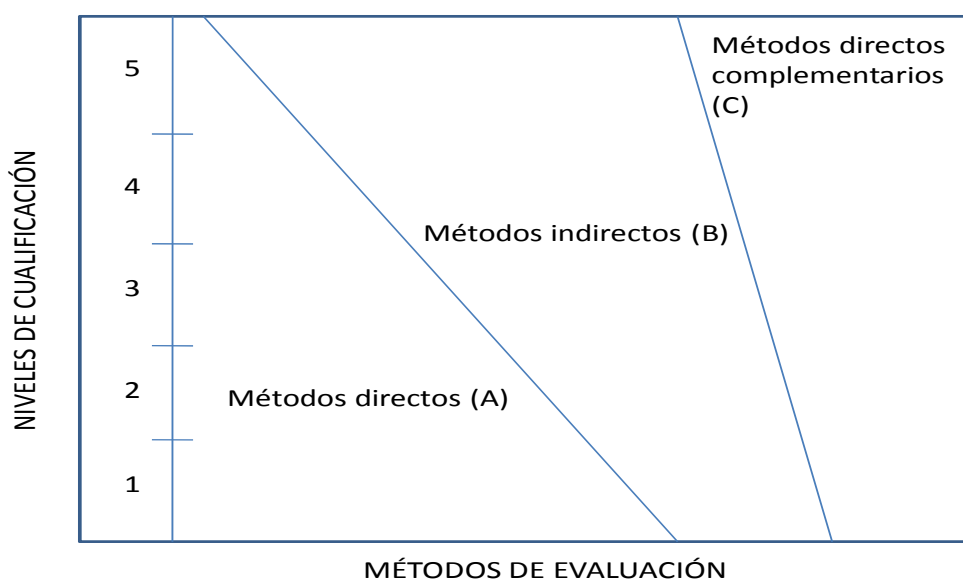
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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.

- Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el desarrollo de intervenciones dirigidas al entrenamiento y adquisición de habilidades de autonomía personal y social 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Se recomienda disponer de la información técnica, equipamientos y medios requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación, entre otros:
- Informes de la persona destinataria de la intervención, programa de intervención con los objetivos de la persona destinataria del programa, protocolos de trabajo de la entidad, código deontológico de la actividad profesional.
 - Medios para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social y de las productos de apoyo necesarias para el desarrollo de actividades de la vida diaria, la movilidad y la comunicación de las personas destinatarias de la intervención.
 - Material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- f) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
- Durante el desarrollo de las actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social, la persona candidata deberá identificar en los diferentes informes (clínicos, sociales, psicopedagógicos) características de la persona tales como la edad, el



desarrollo evolutivo, el tipo de discapacidad y las necesidades especiales de comunicación, para seleccionar las técnicas de aprendizaje que permitan el logro de los objetivos planteados en el programa de intervención.

- Durante el desarrollo de un programa de entrenamiento en habilidades de autonomía para las actividades básicas de la vida diaria, la persona candidata deberá integrar la colaboración de las personas del entorno de la persona destinataria de la intervención (familia y amigos entre otros) transmitiéndoles información sobre aspectos como: la habilidad entrenada, la metodología empleada, los objetivos alcanzados y las pautas a seguir para su generalización en otros contextos.
 - Durante la aplicación del plan de evaluación del programa de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social, la persona candidata deberá determinar qué observaciones se reflejan en la documentación de seguimiento y en el informe de evaluación de la persona.
- g) 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.



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0254_3: Establecer, adaptar y aplicar sistemas alternativos de comunicación”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: EDUCACIÓN DE
HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL**

Código: SSC090_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0254_3: Establecer, adaptar y aplicar sistemas alternativos de comunicación.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en el establecimiento, la adaptación y aplicación de sistemas alternativos de comunicación, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Establecer, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, las necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria de la intervención, jerarquizándolas, para llevar a cabo las adaptaciones en***



el programa preestablecido, aplicándolo bajo la supervisión del profesional especializado, para garantizar el éxito del mismo.

- 1.1 Analizar tanto la información recibida (informes del equipo interdisciplinar, programación preestablecida, entre otras), como la obtenida (entrevista personal, entrevista con la familia, entre otras), identificando necesidades especiales de comunicación en la persona destinataria de la intervención, que requieran de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC) y que impliquen la adaptación del programa de intervención preestablecido.
 - 1.2 Adaptar el programa de intervención preestablecido, si procede, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, atendiendo a los sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC) necesarios para garantizar el éxito de la intervención.
 - 1.3 Aplicar el programa de intervención atendiendo a las características de la persona destinataria de la intervención y bajo la supervisión del profesional responsable del equipo de trabajo interdisciplinar.
- Desarrollar las actividades bajo la supervisión del profesional especializado en Sistemas Alternativos y Aumentativos de la Comunicación y en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.
 - Desarrollar las actividades atendiendo a la ética y código deontológico de la práctica profesional, atendiendo a las necesidades y características de las personas destinatarias del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica y garantizando el éxito del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica.

2. Estimular el uso de los sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC), apoyando a la persona destinataria de la intervención en habilidades de autonomía personal y social, en las situaciones en que se precise su uso, garantizando la comunicación y el éxito de la intervención.

- 2.1 Informar a las personas destinatarias de la intervención y a las personas de su entorno (familia, amigos, entre otros) de la necesidad de introducir sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC) en el programa de intervención establecido, para garantizar la comunicación entre las mismas.
 - 2.2 Motivar la comunicación entre la persona destinataria de la intervención y el resto de las personas de su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos, entre otros) mediante el uso de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC), para garantizar la misma.
 - 2.3 Comprobar del uso de los sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC) durante el desarrollo del programa de intervención, mediante observación continua, valorando su adecuación para la comunicación y la consecución de los objetivos del programa.
 - 2.4 Informar al resto del equipo interdisciplinar de las incidencias y alteraciones detectadas en el uso sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC), para solventarlas y llevar a cabo cambios en la programación, atendiendo a los protocolos establecidos.
- Desarrollar las actividades bajo la supervisión del profesional especializado en Sistemas Alternativos y Aumentativos de la Comunicación y en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.



- Desarrollar las actividades atendiendo a la ética y código deontológico de la práctica profesional, atendiendo a las necesidades y características de las personas destinatarias del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica y garantizando el éxito del programa de intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que se aplica.

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 las realizaciones profesionales de la UC0254_3: Establecer, adaptar y aplicar sistemas alternativos de comunicación. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Establecer, en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, las necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria de la intervención.

- Análisis de la información recibida (informes del equipo interdisciplinar, programación preestablecida, entre otras), y obtenida (entrevista personal, entrevista con la familia, entre otras), e identificación de necesidades especiales de comunicación en la persona destinataria de la intervención.
- Adaptación del programa de intervención preestablecido atendiendo a los sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC) necesarios.
- Aplicación del programa de intervención de acuerdo a las características de la persona destinataria.

2. Estimular el uso de los sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC).

- Información a las personas destinatarias de la intervención y a las personas de su entorno (familia, amigos, entre otros) de la necesidad de introducir sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC) en el programa de intervención.
- Motivación de la comunicación entre la persona destinataria de la intervención y el resto de las personas de su entorno (familia, amigos, profesionales de otros ámbitos) mediante el uso sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación (SAAC).
- Comprobación del uso de los Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de Comunicación (SAAC) durante el desarrollo del programa de intervención.
- Información al resto del equipo interdisciplinar de las incidencias y alteraciones detectadas en el uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de Comunicación (SAAC).

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Coordinación del equipo de trabajo interdisciplinar.
- Trabajo bajo la supervisión del profesional especializado en Sistemas Alternativos y Aumentativos de la Comunicación.



- Aplicación de la ética y código deontológico de la práctica profesional.
- Desarrollo de la actividad atendiendo al éxito de la intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.
- Identificación de las necesidades y características de las personas destinatarias del programa de intervención.
- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable.

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:

1. En relación a la entidad gestora de programas de intervención social y a los procesos de trabajo deberá:
 - 1.1 Percibir el impacto de las decisiones y actividades en las distintas áreas de la entidad dedicada a la intervención social con personas en riesgo de exclusión.
 - 1.2 Demostrar flexibilidad para afrontar diferentes situaciones de trabajo con la persona destinataria de la intervención y sus cambios.
 - 1.3 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo de trabajo interdisciplinar, si procede, y con otros trabajadores y profesionales vinculados a la intervención social con personas en riesgo de exclusión.
 - 1.4 Dar, compartir y recibir información con el equipo de trabajo interdisciplinar, si procede.
 - 1.5 Cumplir los protocolos de trabajo establecidos.
 - 1.6 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
 - 1.7 Establecer los objetivos de cada una de las fases del programa de intervención para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social: organización, desarrollo y evaluación de las intervenciones, así como las readaptaciones necesarias para alcanzarlos.
 - 1.8 Cuidar el material de trabajo para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social (productos de apoyo para la vida diaria, la movilidad y la comunicación, entre otros).
2. En relación a las personas destinatarias de la intervención social deberá:
 - 2.1 Comunicarse eficazmente con las personas en situación de exclusión social y las personas cercanas a ésta.
 - 2.2 Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
 - 2.3 Orientarse hacia la persona destinataria de la intervención social demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades y respetando su derecho de autodeterminación.
 - 2.4 Ser efectivo/a en la resolución de los problemas surgidos durante el desarrollo del programa de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social, informando al usuario de la situación real del problema, sus posibles soluciones, su evolución previsible y ofreciendo los consejos e instrucciones necesarios para resolver los problemas
3. En relación al profesional dedicado a la educación de habilidades de autonomía personal y social:



- 3.1 Controlar las emociones críticas y los estados de ánimo en situaciones problemáticas y/o de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas
- 3.2 Esforzarse en ampliar conocimientos sobre temas que tienen que ver con el entrenamiento y mejora de las habilidades de autonomía personal y social de personas con especiales dificultades de integración social.
- 3.3 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo las intervenciones para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.
- 3.4 Trabajar en equipo con sus compañeros y compañeras, de la misma o distinta categoría profesional y con sus jefes, respetando el trabajo de cada uno de ellos.
- 3.5 Perseverar en el esfuerzo para conseguir los objetivos propuestos en el programa de entrenamiento y mejora de habilidades de autonomía personal y social de personas en riesgo de exclusión social.
- 3.6 Mostrar capacidad autocrítica para evaluar el propio comportamiento en la relación y el desarrollo del trabajo con personas en riesgo de exclusión social.
- 3.7 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas de la entidad, así como las normas de prevención de riesgos laborales.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la "UC0254_3: Establecer, adaptar y aplicar sistemas alternativos de comunicación", se tiene 1 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 identificar las necesidades especiales de comunicación de las personas destinatarias de la intervención en entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social, estimulando el uso de sistemas alternativos y/o aumentativos de la comunicación y



apoyándola en las situaciones en que se requiera su uso, bajo supervisión del profesional especializado en productos de apoyo a la comunicación, Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de Comunicación (SAAC) y en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer las necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria de la intervención para llevar a cabo las adaptaciones necesarias en el programa preestablecido.
2. Estimular el uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC) apoyando a la persona destinataria de la intervención en las situaciones en que se precise su uso, para garantizar la comunicación y el éxito de la intervención.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y/o controlados de trabajo.
- La situación profesional de evaluación constará de una parte teórica y otra parte práctica (2 horas máximo entre las dos).
- Se dispondrá de de la información técnica, equipamientos y medios requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones imprevistas.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Establecimiento de las necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria de la intervención.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de la información recibida y obtenida, identificando necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria que requieran el uso de sistemas alternativos y/o aumentativos de la comunicación.- Adaptación del programa de intervención preestablecido a la persona destinataria de la intervención.- Aplicación del programa de intervención (bajo la supervisión del profesional especializado en sistemas alternativos y/o aumentativos de la comunicación) <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Estimulación del uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC) en las situaciones en que se precise su uso para garantizar la comunicación de la persona destinataria de la intervención.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Motivación de la comunicación entre la persona destinataria de la intervención y el resto de personas de su entorno a través de del uso de SAAC.- Comprobación del uso de los SAAC durante el desarrollo del programa, valorando su adecuación- Información al resto del equipo de las incidencias y alteraciones detectadas en el uso de los Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC) para solventarlas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Desarrollo de la actividad bajo la supervisión del profesional especializado en Sistemas Alternativos de Comunicación (SAAC)</i>	<ul style="list-style-type: none">- Atención a las indicaciones aportadas por el profesional especializado en Sistemas Alternativos de la Comunicación (SAAC).- Aplicación de los protocolos referidos al trabajo bajo la supervisión de un profesional de nivel superior (organización de tareas, transmisión de la información, entre otros). <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Desarrollo de la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Atención a la integración del resultado de la actividad dentro de un equipo de trabajo interdisciplinar generalmente conformado por profesionales de diferentes áreas de intervención (psicólogos/as, terapeutas, trabajadores/as sociales, entre otros).- Aplicación de los protocolos referidos al trabajo en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar (organización de tareas, transmisión de la información, entre otros).



El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.

Escala A

5	<p><i>Analiza toda la información del supuesto de intervención planteado (informes del equipo interdisciplinar, programación preestablecida, entrevista personal, entrevista con la familia, entre otras), identificando las necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria que requiere el uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC), adaptando el programa de intervención preestablecido en función de los SAAC utilizados por la persona destinataria de la intervención y teniendo en cuenta la supervisión del profesional especializado en SAAC al determinar cómo aplicar el programa.</i></p>
4	<p><i>Analiza casi toda la información del supuesto de intervención planteado (informes del equipo interdisciplinar, programación preestablecida, entrevista personal, entrevista con la familia, entre otras), identificando las necesidades especiales de comunicación de las personas destinatarias que requieren el uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC), adaptando el programa de intervención preestablecido en función de los SAAC utilizados por la personas destinatarias de la intervención y teniendo en cuenta la supervisión del profesional especializado en SAAC al determinar cómo aplicar el programa.</i></p>
3	<p><i>Analiza parte de la información del supuesto de intervención planteado (informes del equipo interdisciplinar, programación preestablecida, entrevista personal, entrevista con la familia, entre otras), identificando las necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria que requiere el uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC), pero no adapta el programa de intervención preestablecido en función de los SAAC utilizados por la persona destinataria de la intervención aunque tiene en cuenta la supervisión del profesional especializado SAAC al determinar cómo aplicar el programa.</i></p>
2	<p><i>Analiza parte de la información del supuesto de intervención planteado (informes del equipo interdisciplinar, programación preestablecida, entrevista personal, entrevista con la familia, entre otras), identificando las necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria que requiere el uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC), pero no adapta el programa de intervención preestablecido en función de los SAAC utilizados por la persona destinataria de la intervención y tampoco tiene en cuenta la supervisión del profesional especializado en SAAC al determinar cómo aplicar el programa.</i></p>
1	<p><i>No analiza la información del supuesto de intervención planteado (informes del equipo interdisciplinar, programación preestablecida, entrevista personal, entrevista con la familia, entre otras), por lo que no identifica las necesidades especiales de comunicación de la persona destinataria que requiere el uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC); no adapta el programa de intervención preestablecido en función de los SAAC utilizados por la persona destinataria de la intervención y no tiene en cuenta la supervisión del profesional especializado en SAAC al determinar cómo aplicar el programa.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala B

5	<p><i>Define cómo motivar a la persona destinataria del programa de intervención propuesto y al resto de las personas de su entorno (familia, amigos, entre otros) en el uso de Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación (SAAC) mediante el establecimiento de más de cuatro estrategias de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras), comprobando el uso de los SAAC durante el desarrollo del programa, valorando su adecuación para la comunicación y la consecución de los objetivos; registra la información recabada acerca de las incidencias y alteraciones detectadas en el uso de los SAAC planteadas en el ejercicio según los protocolos establecidos para la comunicación interdisciplinar (cumplimentación de informe correspondiente).</i></p>
4	<p><i>Define cómo motivar a la persona destinataria del programa de intervención propuesto y al resto de las personas de su entorno (familia, amigos, entre otros) en el uso de Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación (SAAC) mediante el establecimiento de tres estrategias de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras), comprobando el uso de los SAAC durante el desarrollo del programa, valorando su adecuación para la comunicación y la consecución de los objetivos; registra la información recabada acerca de las incidencias y alteraciones detectadas en el uso de los SAAC planteadas en el ejercicio según los protocolos establecidos para la comunicación interdisciplinar (cumplimentación de informe correspondiente).</i></p>
3	<p><i>Define cómo motivar a la persona destinataria del programa de intervención propuesto y al resto de las personas de su entorno (familia, amigos, entre otros) en el uso de Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación (SAAC) mediante el establecimiento un máximo de dos estrategias de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras), comprobando el uso de los SAAC durante el desarrollo del programa, valorando su adecuación para la comunicación y la consecución de los objetivos; registra la información recabada acerca de las incidencias y alteraciones detectadas en el uso de los SAAC planteadas en el ejercicio según los protocolos establecidos para la comunicación interdisciplinar (cumplimentación de informe correspondiente).</i></p>
2	<p><i>Define cómo motivar a la persona destinataria del programa de intervención propuesto y al resto de las personas de su entorno (familia, amigos, entre otros) en el uso de Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación (SAAC) mediante el establecimiento de un máximo de dos estrategias de motivación (refuerzo, la retroalimentación, trabajo en grupo y/o el aprendizaje práctico, entre otras), sin haber comprobado el uso de los SAAC durante el desarrollo del programa y sin valorar su adecuación para la comunicación y la consecución de los objetivos; registra la información recabada acerca de las incidencias y alteraciones detectadas en el uso de los SAAC planteadas en el ejercicio pero no sigue los protocolos establecidos para la comunicación interdisciplinar (cumplimentación de informe correspondiente).</i></p>
1	<p><i>No define cómo motivar a la persona destinataria del programa de intervención propuesto y al resto de las personas de su entorno (familia, amigos, entre otros) en el uso de Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación (SAAC), ni comprueba el uso de los SAAC durante el desarrollo del programa; registra la información recabada acerca de las incidencias y alteraciones detectadas en el uso de los SAAC planteadas en el ejercicio pero no sigue los protocolos establecidos para la comunicación interdisciplinar (cumplimentación de informe correspondiente).</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



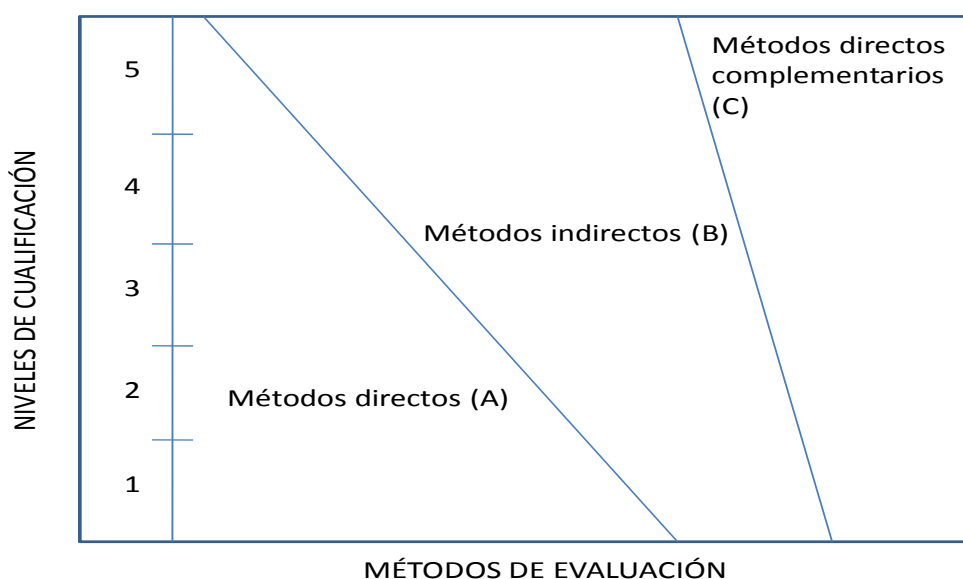
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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.

- Quando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el establecimiento, adaptación y aplicación de sistemas alternativos de comunicación, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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) Se recomienda disponer de la información técnica, equipamientos y medios requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación, entre otros:
 - Informes de la persona destinataria de la intervención, programa de intervención con los objetivos de la persona destinataria del programa, protocolos de trabajo de la entidad, código deontológico de la actividad profesional.
 - Medios para el entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social y de las productos de apoyo necesarias para el desarrollo de actividades de la vida diaria, la movilidad y la comunicación de las personas destinatarias de la intervención.
 - Material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
 - Protocolos e instrucciones de aplicación de los Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC) necesarios durante el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- f) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:



- Durante el desarrollo de una actividad de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social con personas que requieran el uso de Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC), la persona candidata deberá observar su funcionamiento y utilización, registrando según el procedimiento establecido, las incidencias y alteraciones detectadas, informando al equipo de trabajo interdisciplinar para su resolución y la adaptación del programa.
 - Durante una intervención de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social con una persona con necesidades especiales de comunicación, la persona candidata deberá reconocer elementos esenciales del Sistema Alternativo y/o Aumentativo de la Comunicación (SAAC) utilizado, tales como: normas de funcionamiento básico y procedimiento general de aplicación, estimulando su uso por parte de la persona destinataria de la intervención.
- g) 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.



GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL

Actividades: Acciones que forman parte de la programación y se seleccionan.

Análisis de necesidades: Actividad mediante la cual se relaciona la definición de objetivos con la selección de los contenidos y actividades de un programa.

Asesorar: Dar consejo personalizado a un caso concreto por parte de un experto en la materia.

Asociación: Agrupaciones de personas desde las que defienden sus derechos y canalizan sus demandas como colectivo y/o se agrupan por un interés común.

Autonomía: Capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

Código deontológico de la práctica profesional: Conjunto de principios y normas que orientan la acción y la conducta profesional, que ayudan al profesional dedicado a la intervención social en el ejercicio de su profesión y mejoran la calidad del trabajo que se ofrece a la comunidad y a los individuos. En el caso de la intervención social, existen códigos deontológicos vinculados a las diferentes profesiones que suelen integrar los equipos de trabajo interdisciplinar (Educadores Sociales, Psicólogos, Terapeutas ocupacionales, entre otros).

Constitución de la asociación: Proceso de tramitación administrativa que tiene por finalidad formalizar y legalizar a un colectivo de personas que persiguen unos fines comunes, dotándoles de personalidad jurídica e inscribiéndoles en los correspondientes registros.

Contingencias: Problemas que pueden plantearse de forma imprevista.

Derecho de autodeterminación: Consiste en la garantía real para las personas, al margen de sus capacidades, de tener un proyecto vital, basado en su individualidad e identidad y de ejercer control sobre el mismo.

El procedimiento consta de cuatro fases: la iniciación, la ordenación, la instrucción y resolución. Sus fundamentos se recogen en la correspondiente Ley de ámbito estatal.

Entidades y asociaciones: El agrupamiento continuado de personas en torno a la consecución de un fin configura el germen básico de una entidad grupal. Estos agrupamientos pueden configurarse de muy distinta manera, siendo la asociación una forma organizada, estructurada y legalizada para que un grupo trabaje en la consecución de sus fines.



Equipo de trabajo interdisciplinar: Las entidades y recursos dedicados a la intervención social con colectivos en riesgo de exclusión (discapacitados, menores, drogodependientes, personas sin hogar...) suelen contar con equipos de trabajo formados por profesionales de diversas disciplinas y diferentes niveles de cualificación profesional. Con frecuencia estos equipos están integrados por psicólogos, pedagogos, educadores sociales, trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales y/o integradores sociales, entre otros.

Gestión asociativa: Conjunto de acciones administrativas y directivas que se desarrollan en las asociaciones por parte de sus responsables, tendentes a la consecución de los objetivos propuestos.

Guía de recursos: Manual con referencias prácticas, direcciones y contactos para ayudar y orientar a las asociaciones en su búsqueda de recursos económicos y materiales.

Habilidades de autonomía personal y social: Competencias básicas y habilidades adaptativas destinadas a aumentar el grado de independencia de las personas y mejorar su calidad de vida. Entre ellas se encuentran las habilidades de orientación y movilidad, las habilidades de comunicación, habilidades para el desarrollo de actividades básicas de la vida diaria o las habilidades sociales.

Implementación de actuaciones: Aplicar los métodos y medidas necesarios para llevar algo a cabo una intervención.

Indicadores de evaluación: Son puntos de referencia, que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos, constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desenvolvimiento de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo.

Juego teatral El juego teatral, juego dramático o juego de rol (en inglés, role-play) es una breve representación teatral basada en una situación de la vida real.

Marco legal: Conjunto de normativa de aplicación en una materia concreta o de ámbito local, como autonómico o local.

Medios y productos de apoyo para la mejora de la autonomía personal y social: Cualquier productos de apoyo (incluyendo dispositivos, equipamiento, instrumentos, tecnología y software), fabricado especialmente, o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones de la actividad o restricciones en la participación de las personas con discapacidad. Su objetivo es potenciar la Autonomía Personal y la calidad de vida.



Objetivos: Son uno de los componentes esenciales de un programa se refieren a aquello para lo que se establece el mismo, lo que se pretende lograr.

Procedimiento administrativo: Es la forma de trabajar que usa la Administración para llevar a cabo sus actos. Comprende una serie de fases que tienen como objetivo dictar un acto, que puede ser, por ejemplo, conceder una subvención.

Profesional especializado en Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de la Comunicación (SAAC): Persona que se dedica en el desarrollo de su profesión a la aplicación del uso de Sistemas alternativos y/o aumentativos de la comunicación (SAAC) y que entran a formar parte del equipo de trabajo interdisciplinar del programa de intervención para personas con discapacidad tales como Logopeda, Intérprete de Lengua de Signos, entre otros.

Reprogramación: Previsión de actividades alternativas a las inicialmente programadas que pueden ser desarrolladas en sustitución de estas al no poder ser desarrolladas por cualquier imperativo, debiendo conducir al cumplimiento de los objetivos establecidos en el programa.

Sistemas alternativos y/o aumentativos de la comunicación (SAAC): Los sistemas aumentativos de comunicación, complementan el lenguaje oral cuando, por sí sólo, no es suficiente para entablar una comunicación efectiva con el entorno. Los sistemas alternativos de comunicación, sustituyen al lenguaje oral cuando éste no es comprensible o está ausente. Ejemplos de sistemas alternativos o aumentativos de la comunicación: sistemas pictográficos, tablero o cuaderno de comunicación, comunicador portátil, programas informáticos específicos, pulsadores, teclados virtuales, entre otros.

Tejido asociativo: Concepto utilizado de forma genérica, referido al conjunto de asociaciones que interactúan en un territorio o entorno.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- SSC090_3 Educación de habilidades de autonomía personal y social
- SSC449_3 Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PROMOCIÓN, DESARROLLO Y PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD SORDA

Código: SSC449_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social., que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. ***Obtener información de los usuarios en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar a partir de los informes recibidos, de la***



programación general establecida y de otras fuentes complementarias con el fin de conocer la realidad del usuario.

- 1.1 Determinar con la información recibida las necesidades y características concretas de la situación social, personal y evolutiva del individuo, Identificando la información complementaria, si procede, para completar la que se posee sobre un caso concreto.
 - 1.2 Determinar los parámetros de información de la situación de la persona a partir del plan de recogida de información preestablecido, para conocer aspectos del usuario como la situación económica, las relaciones socio-familiares, la situación ocupacional y el estado psicofísico, entre otros.
 - 1.3 Localizar la información de fuentes secundarias y de los procedimientos de acceso, teniendo en cuenta los recursos propios y del entorno.
 - 1.4 Determinar la técnica de recogida optimizando el volumen y calidad de la información que se precisa obtener.
 - 1.5 Asignar agentes de recogida de información con la previsión de ayudas técnicas.
 - 1.6 Aplicar la técnica seleccionada, cumpliendo las normas de fiabilidad, validez y confidencialidad establecidas.
 - 1.7 Organizar la información obtenida, contrastándola asegurar que refleja la realidad que vive el individuo.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

2. Elaborar el programa de intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar a partir de la información obtenida para que responda a las necesidades detectadas.

- 2.1 Ordenar las necesidades detectadas, siguiendo criterios organizativos.
 - 2.2 Elaborar el programa de intervención a partir de la información obtenida sobre las características y la situación personal y social del usuario.
 - 2.3 Determinar objetivos teniendo en cuenta el marco de relaciones sociales y de vida cotidiana del usuario, así como las características personales, sociales y laborales.
 - 2.4 Secuenciar los objetivos atendiendo a criterios de oportunidad y prioridad.
 - 2.5 Seleccionar las actividades, que configuran el itinerario o programa de inserción individual o grupal, teniendo previstos los tiempos, recursos establecidos para su desarrollo y el itinerario de inserción individual o grupal previsto.
 - 2.6 Seleccionar estrategias y técnicas de intervención en función de las actividades previstas.
 - 2.7 Temporalizar tareas, facilitando la organización y gestión de los recursos humanos para desarrollar el programa.
 - 2.8 Determinar el proceso de evaluación incluyendo: indicadores, estrategias, técnicas instrumentos y actividades favoreciendo la participación de los usuarios.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

3. Gestionar los recursos humanos, materiales y económicos de la intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar,



optimizando la asignación de los mismos de acuerdo con los objetivos establecidos.

- 3.1 Proponer la contratación o colaboración del personal seleccionado, teniendo en cuenta los objetivos previstos y las modalidades habituales del sector.
 - 3.2 Distribuir el trabajo asignando funciones y estableciendo las directrices de funcionamiento para optimizar el desarrollo de las actividades.
 - 3.3 Gestionar los servicios y materiales para el desarrollo de la actividad, determinando su ubicación de acuerdo con el marco establecido para optimizar su utilización.
 - 3.4 Identificar los recursos económicos disponibles valorando las posibles subvenciones por parte de organismos públicos o privados.
 - 3.5 Comprobar el estado y cantidad de los materiales para solicitar nuevas compras o reposiciones para actualizar los inventarios.
 - 3.6 Clasificar la documentación para su fácil localización, acceso y conservación incorporando sistemáticamente las modificaciones que afecten a informes de intervención.
 - 3.7 Establecer las normas y procedimientos de atención a los usuarios, incluyendo los aspectos actitudinales que el profesional debe respetar, partiendo del plan de atención al usuario y del programa de intervención establecidos.
 - 3.8 Prever las contingencias que se puedan anticipar y las alternativas a las mismas, los procedimientos de gestión de conflictos, los protocolos de actuación ante situaciones de crisis y la actitud que deben mantener los profesionales y voluntarios.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

4. Valorar el proceso y el resultado final de la intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, garantizando la adecuación del programa a las necesidades de integración social del usuario.

- 4.1 Detectar las desviaciones de los resultados previstos, aplicando los protocolos para el seguimiento establecidos, para ajustar la intervención.
 - 4.2 Implementar el plan de evaluación para elaborar la información solicitada por el equipo de intervención, autoridades, otros equipos o el usuario.
 - 4.3 Elaborar la información según el procedimiento establecido.
 - 4.4 Informar al usuario y/o a su entorno aportando los elementos más significativos de forma individualizada.
 - 4.5 Tramitar las reclamaciones para que las reciban las instancias que han de resolver las quejas.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

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 las realizaciones profesionales de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir



de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Acercamiento a la realidad de los usuarios.

- Intervención con distintos individuos, atendiendo a aspectos relativos a:
 - Peculiaridades en distintas situaciones como en diferentes etapas evolutivas, inmigración y / o discapacidad.
 - El proceso de socialización y los agentes socializadores.
 - Procesos de integración y marginación social.
- Determinación de las características del contexto de la intervención social:
 - Marco administrativo, legislativo y competencial de la intervención social.
 - Contextos y sistemas organizativos. Competencias y modelos de intervención en España y otros países de su entorno.
- Identificación de métodos y técnicas de obtención de información:
 - Métodos cuantitativos y cualitativos y técnicas asociadas: Observación sistemática, entrevista entre otras.
 - Las fuentes de información. Modelos de informes de diferentes sectores: judiciales y sociales, psicológicos y psiquiátricos y médicos entre otros.
- Aplicación de técnicas de recogida, análisis y organización de la información.
 - Elaboración de informes.

2. Elaboración del programa de intervención.

- Fases del proceso de planificación: plan, programa, proyecto.
- El proyecto como eje de la intervención del Técnico.
- Elementos de la programación: Conceptos básicos. Definición y selección. La coherencia interna.
- Técnicas de programación: Marco teórico. Las formas de programar. Teoría y práctica de las técnicas de programación características de la intervención social. Técnicas de definición de tiempos. Organización y gestión de los recursos: Recursos humanos. Confección y control de presupuestos. Gestión de materiales y almacenes.
- Evaluación de intervenciones sociales: Conceptos y necesidad de la evaluación de programas. Métodos y diseño de la evaluación: Modelos de evaluación. La selección del modelo. Proceso de evaluación: Fases. Coherencia entre los elementos. Técnicas e instrumentos de evaluación: La observación y recogida de datos. Registros y escalas. Elaboración y aplicación de instrumentos. Organización de los recursos y actividades de evaluación. Tratamiento y organización de la información de evaluación.

3. Gestión de los recursos humanos, materiales y económicos.

- Gestión de servicios y recursos.
- Decisiones relativas a los recursos humanos: estructura organizativa, directrices de funcionamiento, asignación de funciones y distribución del trabajo. Contratación. Selección de personal.
- Gestión de compra, uso y ubicación de materiales.
- Distribución de recursos económicos en los sectores de la intervención social.
- Reglamentación del sector relativa a requisitos técnicos de materiales e instalaciones
- Clasificación de los documentos. Criterios para su fácil localización, acceso y conservación de los documentos. Métodos implantados en respuesta a las



necesidades y volumen del archivo. Actualización del registro. La confidencialidad.

- Establecimiento de protocolos de atención a los usuarios: Características de los itinerarios de intervención. Condiciones de seguridad e higiene. Normas y procedimientos de atención a los usuarios. Aspectos actitudinales que el profesional debe respetar. Procedimientos de gestión de conflictos. Actuación ante situaciones de crisis. Tramitación de las reclamaciones.

4. Valoración del proceso y el resultado de la intervención.

- Conceptos y necesidad de la evaluación de programas.
- Métodos y diseño de la evaluación.
- Modelos de evaluación. La selección del modelo.
- Proceso de evaluación: Fases.
- Coherencia entre los elementos.
- Técnicas e instrumentos de evaluación: La observación y recogida de datos. Registros y escalas. Elaboración y aplicación de instrumentos. Organización de los recursos y actividades de evaluación. Tratamiento y organización de la información de evaluación.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia

- Técnicas de recogida de la información: consulta y análisis de distintas fuentes: informes, programación general entre otros.
- Estrategias para determinar los parámetros de información para conocer la situación del usuario.
- Técnicas de detección de necesidades.
- Estrategias e instrumentos del diseño de la intervención y de la evaluación: selección y secuenciación de objetivos, organización de actividades y tareas, previsión de tiempos y recursos, determinación de estrategias y técnicas de intervención, elección de indicadores.
- Estrategias, indicadores, técnicas, instrumentos y actividades de evaluación. Aplicación de protocolos establecidos actividades de evaluación, procedimientos de “retroalimentación”.
- Técnicas de recogida de información.
- Clasificación de la documentación y actualización de la misma.
- Normas y procedimientos de atención a los usuarios, gestión de conflictos.
- Protocolos de actuación ante situaciones de crisis.
- Procedimientos de reclamación.
- Cumplimiento de la deontología y práctica profesional en la intervención social: Principios de deontología profesional. La intervención y relación con el usuario, la investigación, la obtención y uso de la información. Actitudes del profesional, de la intervención con personas y del trabajo en equipo. Comportamiento adecuado a las diferentes relaciones en el contexto sociolaboral.

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:



1. En relación a los usuarios deberá:

- 1.1 Demostración de interés y preocupación por la situación y necesidades del usuario.
- 1.2 Trasmisión de información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 1.3 Demostración de cordialidad y actitud conciliadora y sensible con los demás (usuario, familia, profesionales, entre otros).
- 1.4 Respeto a los principios de intimidad, confidencialidad, discreción y respeto hacia las personas.
- 1.5 Demostración de iniciativa y creatividad.
- 1.6 Trato de información que se le aporta con discreción y confidencialidad.
- 1.7 Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y necesidades de los usuarios.
- 1.8 Favorecimiento de la participación de los implicados en el proceso de diseño, aplicación y evaluación de la intervención.

2. En relación al Equipo de trabajo deberá:

- 2.1 Trasmisión de la información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 2.2 Cumplimiento del plan de trabajo propuesto por el equipo.
- 2.3 Participación y colaboración activa en la consecución de los objetivos marcados.

3. En relación con otros aspectos deberá:

- 3.1 Demostración de creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- 3.2 Adaptación a situaciones y contextos nuevos.
- 3.3 Motivación por el logro de los objetivos.
- 3.4 Aprendizaje de nuevos conceptos o procedimientos. Utilización adecuada de los conceptos adquiridos.
- 3.5 Cumplimiento del código deontológico de la intervención social.
- 3.6 Respeto a los criterios establecidos para el trato de la información: fiabilidad, validez y confidencialidad, entre otros.
- 3.7 Respeto a los plazos establecidos.
- 3.8 Seguimiento el itinerario de inserción individual o grupal previsto.
- 3.9 Orden en el diseño y la aplicación de la intervención.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.



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 de la “UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social”, se tiene 1 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 dominar la metodología necesaria para programar, organizar y evaluar una actividad de intervención social con un colectivo muy concreto, un taller de accesibilidad para personas mayores sordas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- Contextualizar la programación enumerando las características del contexto y del colectivo o de la persona a la que se dirige la intervención social (situaciones específicas referidas a diferentes etapas evolutivas, inmigración y / o discapacidad).
- Explicitar técnicas y estrategias para recoger y analizar la información referida a las necesidades objeto de la intervención.
- Relacionar los objetivos de la programación con las necesidades detectadas.
- Planificar actividades, observando como objetivos de las mismas las necesidades detectadas.
- Dictar tiempos y recursos de manera que asegure la viabilidad de la intervención.
- Definir procesos e indicadores de evaluación.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Contextualización de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none">- Inclusión de características del contexto: sociales, familiares y escolar/laboral.- Inclusión de características del colectivo (inmigración, discapacidad, mujer, riesgo social, entre otras) e individuales (historia, datos de desarrollo, de comunicación, entre otras).- Presentación de la entidad u organización que promueve la intervención. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Inclusión de técnicas y estrategias para recoger información referida a las necesidades objeto de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas implicadas.- Identificación de técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis tales como entrevistas, cuestionarios, blogs, entre otros.- Utilización de técnicas como la revisión, dinámicas de observación indirecta, técnicas de retroalimentación, determinación de indicadores, entre otros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Programación de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none">- Enumeración de los objetivos de la programación relacionadas con las necesidades detectadas- Planificación de las actividades, observando como objetivos de las mismas las necesidades detectadas- Relación de tiempos y recursos de manera que asegure la viabilidad de la intervención <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

Escala A

5	<i>Destaca en la metodología, como factor determinante para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios y como elementos básicos de la programación estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas destinatarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación, identificando al menos dos ejemplos de cada una de ellas.</i>
4	<i>Destaca como factor determinante para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios y como elementos básicos de la programación estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas destinatarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación.</i>
3	<i>Incluye, estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas usuarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación pero no las considera determinantes para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios.</i>
2	<i>Incluye en la metodología, estrategias e instrumentos técnicas y estrategias para la recogida de información y técnicas de evaluación, sin embargo omite la necesidad de analizar la información recabada.</i>
1	<i>No identifica como determinante para la programación la identificación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas usuarias técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis ni técnicas de evaluación.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

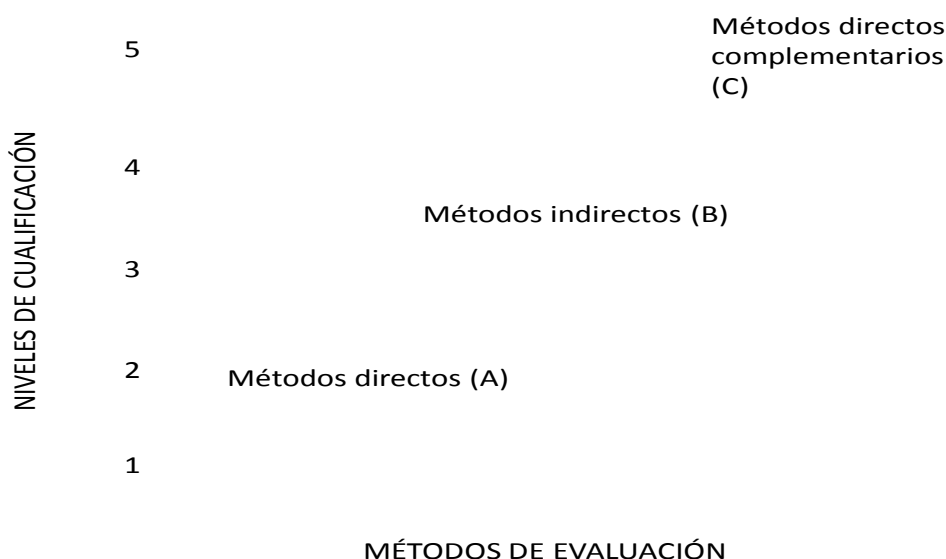
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a 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) 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.