



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSERCIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Código: SSC323_3

NIVEL: 3

GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

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





ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia
3. Guía de Evidencia de la “UC1034_3: Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad”
4. Guía de Evidencia de la “UC1035_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad”
5. Guía de Evidencia de la “UC1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad”
6. Guía de Evidencia de la “UC1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal”
7. Glosario de términos utilizado en “Inserción laboral de personas con discapacidad”

Las guías de evidencia y el glosario que aparecen en este índice se encuentran en este mismo sitio web, en los enlaces identificados como “Guía de Evidencia” de cada una de las unidades de competencia.



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).

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**, expresa los resultados de trabajo o comportamientos profesionales del trabajador en el ejercicio de una actividad profesional o función concreta. Se extrae de la UC de referencia, quedando enunciados en forma de **actividades profesionales** extraídas de las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, que comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, asociando a cada una de las actividades profesionales aquellos saberes que las sustentan.

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.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Código: SSC323_3

NIVEL: 3



Accesibilidad: condiciones que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como objetos, instrumentos, dispositivos, entre otros, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible (Artículo 2.c de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal).

Agencias de colocación: son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, autorizadas por los Servicios Públicos de Empleo y reguladas por el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, cuyas actividades de intermediación tienen como finalidad ayudar de forma gratuita a las personas demandantes de empleo y/o mejora de empleo a encontrar un trabajo adecuado a sus características y ayudar a los empleadores a la contratación de las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

Según su forma de actuación, pueden ser de dos tipos:

- Agencias de colocación que actúan de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo.
- Agencias de colocación que actúan como entidad colaboradora de los Servicios Públicos de Empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración, pudiendo recibir financiación de los mismos. Los convenios tendrán por objeto la determinación de las actividades a desarrollar por las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

Análisis del puesto de trabajo: fase del proceso de inserción laboral en la que se analizan las características y exigencias del puesto (ubicación, ritmo y condiciones de producción, análisis ambiental - físico, material, social, entre otros - descripción de tareas, aptitudes y actitudes básicas que se requieren, entre otras).

Apoyo conductual positivo: enfoque alternativo a los planteamientos clásicos de modificación de conducta basados en el uso de técnicas aversivas y no funcionales, de manera que no es solamente un conjunto de procedimientos funcionales y no aversivos destinados a reducir o a corregir el comportamiento problemático, sino que es un enfoque que va más allá de lo que es el mero análisis conductual y hace hincapié en la modificación del contexto en el que se encuentra el problema. Su objetivo no consiste sólo en reducir la conducta problemática sino también en conseguir un cambio de estilo de vida de la persona, respetando su dignidad, potenciando sus capacidades y ampliando sus oportunidades para mejorar su calidad de vida.

Apoyos naturales: personas que realizan un seguimiento de la persona trabajadora en el centro laboral y favorecen su desempeño y adaptación social en este entorno.

Fase de apoyo en el puesto de trabajo: período del proceso de inserción en el que la persona que apoya favorece la adquisición de los aprendizajes y competencias para el desempeño laboral, a través de la enseñanza de tareas, instrucciones,



modelado, entre otros, que se lleva a cabo de manera secuencial, una vez que la persona con discapacidad se ha incorporado al puesto. A medida que la persona usuaria va realizando las tareas de manera autónoma, la persona que apoya va retirando los apoyos de manera progresiva, facilitando la transición a las siguientes fases del proceso (seguimiento y mantenimiento).

Fase de seguimiento: Período que comienza después de la fase de apoyo, cuando el trabajador demuestra que sabe ejecutar sus funciones con independencia o requiere menos apoyos para llevar a cabo. Se desarrolla considerando un programa regular, en el que se realiza una supervisión (visitas, contacto telefónico, entre otros) con el objetivo de contrastar los niveles de rendimiento e inclusión social, así como detectar nuevas necesidades y proponer las estrategias para darles respuesta.

Formación ocupacional: formación dirigida a las personas en edad laboral que quieren prepararse para acceder a una ocupación o promocionarse en un puesto de trabajo. Se organizan de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos.

Generalización de los aprendizajes: Proceso de aplicación de un aprendizaje (estrategia, procedimiento, actuación, entre otros) en condiciones o contextos distintos al de adquisición.

Intermediación laboral: desarrollo de acciones dirigidas a apoyar en la búsqueda activa de empleo a personas susceptibles de encontrarse en una situación de riesgo o exclusión social o laboral.

Persona con discapacidad: persona con necesidad de asistencia en algunas o todas las actividades de la vida diaria o persona con limitación en la autonomía, es la persona que está preparada para vivir su propia vida o que puede aprender a hacerlo, en igualdad de derechos y obligaciones a cualquier ciudadano, con los apoyos necesarios para equiparar esa situación de desventaja por su discapacidad.

Procesos de inserción sociolaboral: acciones y herramientas dirigidas a facilitar el acceso a la formación y al empleo de personas que se encuentran en situaciones de riesgo o exclusión social (como las personas de diversidad funcional), así como a potenciar su participación activa en la sociedad.

Sistemas aumentativos y/o alternativos de comunicación (SAAC): sistemas o estrategias de comunicación que permiten interaccionar con el entorno y/o modificarlo. Su objetivo es ofrecer la posibilidad de una expresión significativa, instaurando o ampliando los canales de comunicación de las personas que presentan alguna alteración en estas competencias. Mejoran el desarrollo de la comunicación y favorecen el desarrollo de la autonomía personal y social y el aprendizaje funcional.

Tejido empresarial: conjunto de empresas e Instituciones que ofrecen puestos de trabajo para personas con discapacidad.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1034_3: Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Código: SSC323_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 UC1034_3: Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.

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 que intervienen en la gestión de la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y en la colaboración en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes, para la inserción laboral de las personas con discapacidad, identificándolos en el entorno.

- 1.1 Las fuentes de información de recursos sociolaborales y formativos se localizan en función del colectivo al que se dirige la información, asegurando la vigencia de éstos.
- 1.2 Los recursos sociolaborales y formativos se seleccionan aplicando las técnicas y procedimientos que garanticen la calidad y cantidad de la información.
- 1.3 Los recursos sociolaborales y formativos se adecuan a las necesidades específicas del colectivo con discapacidad, ajustándolos a sus diferencias individuales.
- 1.4 El contacto con los recursos sociolaborales y formativos localizados se establece analizando su interés y disponibilidad para la inserción laboral de las personas usuarias.
- 1.5 Los nuevos recursos sociolaborales y formativos recopilados se registran utilizando el sistema de actualización de datos establecido.

2. Organizar la información de recursos sociolaborales y formativos, manteniéndola actualizada, garantizando la accesibilidad, disponibilidad, conservación y facilidad de uso, para optimizar su aplicación en las intervenciones de inserción laboral.

- 2.1 La guía de recursos sociolaborales y formativos (bases de datos, archivo, fichero documental, entre otros) se elabora con la información y documentación recogida, aplicando criterios de organización, claridad y eficiencia para facilitar su uso.
- 2.2 El sistema de archivo y la forma de presentación de la información se seleccionan de modo que permitan el fácil acceso por parte del equipo de profesionales.
- 2.3 La guía de recursos se actualiza disponiendo de información de referencia vigente sobre las ofertas de empleo de las empresas del entorno y de las de formación ocupacional.
- 2.4 La guía de recursos sociolaborales y formativos se conserva seleccionando el sistema de archivo pertinente.
- 2.5 La información relativa de los recursos sociolaborales y formativos se transmite (al equipo interdisciplinar, a otro personal profesional, a la propia persona usuaria y a su entorno) mediante sistemas que cumplan los criterios establecidos en la coordinación de las intervenciones.

3. Establecer vínculos de relación con las empresas e instituciones del entorno, ofreciendo información sobre los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad para mantener cauces de colaboración.

- 3.1 El vínculo de relación con las empresas e instituciones del entorno se crea logrando fluidez mediante contactos directos y sistemáticos.



- 3.2 La información referida al servicio de intermediación laboral se ofrece a las empresas e instituciones del entorno verificando la comprensión de las actuaciones previsibles.
- 3.3 La oferta y la demanda de empleo se ajustan colaborando con la empresa mediante acciones de intermediación laboral.
- 3.4 El proceso de incorporación de personas con discapacidad se expone a la empresa o institución y la manera de desarrollarlo, facilitando su conocimiento, comprensión y sensibilización con el mismo.
- 3.5 La información relativa a las subvenciones y bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad y a la adaptación del puesto de trabajo se ofrece a las empresas e instituciones del entorno, pudiéndose acoger a las mismas y ampliando las posibilidades de implicación de procesos de inserción laboral.
- 3.6 Los cauces de comunicación con el tejido empresarial y formativo se mantienen atendiendo a las necesidades y situaciones que puedan surgir y generando nuevas vías de colaboración.

4. *Analizar los puestos de trabajo en colaboración con el equipo interdisciplinar, seleccionando a las personas usuarias, teniendo en cuenta sus características para el puesto ofertado, determinando sus funciones e informando a las empresas o instituciones, para favorecer el proceso de inserción laboral.*

- 4.1 Las vacantes laborales de las empresas e instituciones del entorno se seleccionan, según el protocolo establecido.
- 4.2 Las funciones y las tareas a desempeñar en las vacantes laborales se determinan a partir de la información ofrecida por las personas responsables de las empresas o instituciones y la observación directa del puesto de trabajo valorando la posibilidad de integrar en él a una persona usuaria.
- 4.3 La selección de la persona usuaria que reúna los requisitos pertinentes se realiza junto con el equipo interdisciplinar una vez comunicada la información obtenida en relación al puesto de trabajo.
- 4.4 Las funciones y tareas a desempeñar por la persona usuaria seleccionada se estructuran de acuerdo a las capacidades y necesidades de apoyo de la misma, en colaboración con el equipo interdisciplinar.
- 4.5 La información sobre la persona usuaria seleccionada y la estructuración de las tareas que debe realizar se comunica a las empresas o instituciones exponiéndoles los pasos que debe seguir en cada proceso y verificando su conformidad.

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 **UC1034_3. Gestionar la información sobre los recursos**



sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.

Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Mercado laboral e inserción sociolaboral de personas con discapacidad

- Política social europea, estatal y autonómica.
- Estructura. Tasas de actividad - de ocupación. Economía sumergida. Oferta y demanda.
- La empresa: Tipos y organización.
- La relación laboral. Oferta y demanda. Modalidades de contratación y de empleo (ordinario, protegido y con apoyo). Salarios e incentivos. Suspensión y extinción del contrato.
- Tipos de empleo (subvencionado, protegido con apoyos). Agentes participantes.
- La responsabilidad social de las empresas. Beneficios socioeconómicos en la contratación de colectivos con dificultades de inserción. Ayudas y subvenciones.

2. Recursos sociolaborales y formativos para personas con discapacidad.

- Formación y empleo.
- Centros, entidades y servicios de inserción sociolaboral: características, organización y finalidades.
- Tipos: búsqueda y detección.
- Proyectos formativos orientados a la inserción ocupacional y/o laboral.
- Recogida y recopilación de información: formación ocupacional, oferta de empleo.
- Medios e instrumentos de comunicación y la coordinación con la empresa o entidad.
- Cauces de comunicación: Empresas, usuarios y entorno, y profesionales.
- Elaboración de material de difusión y divulgación. Elaboración de guías de recursos.
- Recursos de difusión de las actividades de inserción.

3. Análisis de puestos de trabajo para la inserción laboral de personas con discapacidad.

- Indicadores y pautas para el análisis de puestos de trabajo y ocupaciones.
- Funciones, tareas, habilidades y capacidades requeridas.
- Puesto de trabajo: Estudio y contextualización. Condiciones. Jornada laboral. Funciones a desempeñar.
- Pautas para la identificación de necesidades. Evaluación de las condiciones de trabajo.
- La adaptación del puesto de trabajo.

4. Recogida, análisis y organización de la información en la inserción sociolaboral.

- Tipos y características de las fuentes de información para la inserción laboral.



- Clasificación de la información. Conceptos y fines. Normas, sistemas y criterios.
- Aplicación de técnicas e instrumentos de recogida, análisis y organización de la información.
- Aplicación y manejo de tecnologías de la información y la comunicación. Bases de datos.
- Protección de datos.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.

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 “UC1034_3 Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad”, se tienen 2 situaciones profesional/es de evaluación y se concretan en los siguientes términos:



1.2.1. Situación profesional de evaluación número 1.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos, de acuerdo a una relación de recursos de varias procedencias, tipologías y características dadas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno ajustados a los perfiles de las personas con discapacidad.
2. Organizar la información de recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno de forma sistemática, estructurada y transmisible.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de aplicaciones específicas para la búsqueda de empleo.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación número 1.

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 número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:



Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad en la detección de recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Localización de fuentes de información para la búsqueda de recursos de formación y empleo.- Selección de los recursos localizados por sus características: colectivo al que van dirigidas, prestaciones que ofrecen, entre otras- Registro de los recursos recopilados en el sistema de datos establecido. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia en la organización de la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de la guía de los recursos localizados, utilizando la información de forma estructurada y comprensible.- Actualización y mantenimiento de la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno.- Generación de canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos dirigida a los actores de la intermediación laboral. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento de la normativa aplicable respecto a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

Escala A

5	<p><i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, localiza en su totalidad las fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, selecciona los recursos localizados según sus características, colectivo al que van dirigidas, y prestaciones que ofrecen, entre otras., registra la totalidad de los datos de contacto, criterios de acceso y otra información pertinente en el sistema de datos establecido, con claridad y facilidad de uso.</i></p>
4	<p><i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, localiza en su totalidad las fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, selecciona los recursos localizados según algunas de sus características, colectivo al que van dirigidas, y prestaciones que ofrecen, entre otras., registra los datos de contacto, criterios de acceso y otra información pertinente en el sistema de datos establecido, con claridad y facilidad de uso.</i></p>

3	<i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, localiza en su totalidad las fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, selecciona los recursos localizados según algunas de sus características, colectivo al que van dirigidas, y prestaciones que ofrecen, entre otras., registra los datos de contacto, criterios de acceso y otra información pertinente en el sistema de datos establecido, con claridad y facilidad de uso.</i>
2	<i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, localiza algunas fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, pero no utiliza ningún criterio de selección aunque registra algunos datos de contacto.</i>
1	<i>Para detectar los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, no localiza algunas fuentes de información para la búsqueda de recursos existentes de formación y empleo, no utiliza ningún criterio de selección y registro.</i>

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

Escala B

4	<i>Para organizar con eficacia la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, elabora la guía de los recursos localizados, utilizando la totalidad de la información reconocida, realizándola de forma estructurada y comprensible, actualiza y mantiene la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno, genera canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos, comprensibles y al alcance de todos los actores de la intermediación laboral: personas usuarias y sus familias, profesionales de los servicios relacionados con la intermediación laboral y la formación, empresas y empleadores, entidades de la discapacidad, Oficinas Públicas de Empleo, Agencias de Colocación Autorizadas, entre otros.</i>
3	<i>Para organizar con eficacia la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, elabora la guía de los recursos localizados, utilizando la información reconocida, realizándola de forma estructurada y comprensible, actualiza la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno, genera canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos, comprensibles y al alcance de todos los actores de la intermediación laboral: personas usuarias y sus familias, profesionales de los servicios relacionados con la intermediación laboral y la formación, empresas y empleadores, entidades de la discapacidad, Oficinas Públicas de Empleo, Agencias de Colocación Autorizadas, entre otros.</i>
2	<i>Para organizar con eficacia la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, elabora la guía de los recursos localizados, utilizando solo parte de la información reconocida, no actualiza ni mantiene la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno, no genera canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos.</i>

1

Para organizar con eficacia la información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes en el entorno, elabora la guía de los recursos localizados, pero no utiliza la información, ni actualiza ni mantiene la información sobre ofertas de empleo de las empresas del entorno, no genera canales y herramientas de transmisión de información de recursos sociolaborales y formativos.

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

1.2.2. Situación profesional de evaluación número 2

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, de acuerdo a unas guías de recursos sociolaborales y formativos de diferentes procedencias, características y tipologías, y a los protocolos y procesos de incorporación laboral de las personas con discapacidad en diferentes perfiles de ofertas y demandas de empleo en empresas y entidades. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer vínculos de relación con las empresas e instituciones del entorno.
2. Analizar los puestos de trabajo ofertados en relación con el perfil de las personas con discapacidad candidatas.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de guías de recursos sociolaborales y formativos para la búsqueda de empleo.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación número 2.

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 número 2, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad en el establecimiento de vínculos de relación entre el servicio de intermediación con las empresas e instituciones del entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Creación de canales de vínculo y de transmisión de información entre el servicio de intermediación y las empresas e instituciones.- Creación de herramientas de divulgación de la información relativa a los procesos de inserción de personas con discapacidad.- Generación de sistemas de ajuste de la oferta y la demanda de empleo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Idoneidad en el análisis de los puestos de trabajo ofertados en relación con el perfil de las personas con discapacidad candidatas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los requisitos del puesto, funciones y tareas a desempeñar por la persona candidata, en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad, condiciones ambientales, estrés, entre otras).- Realización de la selección de la persona idónea según su perfil en relación con los requisitos del puesto de trabajo vacante.- Coordinación con la empresa para el ajuste práctico de la persona al puesto de trabajo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<i>Cumplimiento de la normativa aplicable respecto a las Leyes de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito en todas las actividades.</i></p>

Escala C

4	<p><i>Para establecer con idoneidad vínculos de relación entre el servicio de intermediación y las empresas e instituciones, crea canales de vínculo y de transmisión de información fluida y fácil de utilizar. Crea herramientas altamente comprensibles para la divulgación de la información relativa a los procesos de inserción de personas con discapacidad, conteniendo toda la información disponible de forma útil, veraz y actualizada. Genera un sistema de coordinación en el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo de forma personalizada con la toda la información necesaria e información complementaria.</i></p>
3	<p><i>Para establecer vínculos de relación entre el servicio de intermediación y las empresas e instituciones, crea canales de vínculo y de transmisión de información fluida. Crea herramientas comprensibles para la divulgación de la información relativa a los procesos de inserción de personas con discapacidad. Genera un sistema de coordinación en el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo de forma personalizada con la información necesaria.</i></p>
2	<p><i>Para establecer vínculos de relación entre el servicio de intermediación y las empresas e instituciones, crea canales de transmisión de información específicos. No utiliza ningún sistema para la divulgación de la información relativa a los procesos de inserción de personas con discapacidad y crea un sistema de coordinación en el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo insuficiente.</i></p>
1	<p><i>No existe canal de relación con la empresa ni se le transmite información.</i></p>

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

Escala D

5	<p><i>Para analizar con idoneidad los puestos de trabajo ofertados asociándolos al perfil de las personas con discapacidad candidatas, determina todos los requisitos, funciones y tareas establecidas en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad en el puesto de trabajo, en el entorno, en los itinerarios, entre otros; uso de herramientas; condiciones ambientales, situaciones de estrés, entre otras); realiza la selección de la persona idónea según el perfil del puesto de trabajo vacante, incluyendo hipótesis de cambios en las circunstancias laborales; consensua con la empresa el protocolo de coordinación para el ajuste de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.</i></p>
4	<p><i>Para analizar los puestos de trabajo ofertados asociándolos al perfil de las personas con discapacidad candidatas, determina algunos de los requisitos, funciones y tareas establecidas en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad en el puesto de trabajo, en el entorno, en los itinerarios, entre otros; uso de herramientas; condiciones ambientales, situaciones de estrés, entre otras); realiza la selección de la persona idónea según el perfil del puesto de trabajo vacante, incluyendo hipótesis de cambios en las circunstancias laborales; consensua con la empresa el protocolo de coordinación para el ajuste de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.</i></p>

3	<p><i>Para analizar los puestos de trabajo ofertados asociándolos al perfil de las personas con discapacidad candidatas, determina algunos de los requisitos, funciones y tareas establecidas en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad en el puesto de trabajo, en el entorno, en los itinerarios, entre otros; uso de herramientas; condiciones ambientales, situaciones de estrés, entre otras); realiza la selección de la persona idónea según el perfil del puesto de trabajo vacante, incluyendo hipótesis de cambios en las circunstancias laborales; no consensua con la empresa el protocolo de coordinación para el ajuste de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.</i></p>
2	<p><i>Para analizar los puestos de trabajo ofertados asociándolos al perfil de las personas con discapacidad candidatas, no determina los requisitos, funciones y tareas establecidas en cada una de las facetas de la actividad (accesibilidad en el puesto de trabajo, en el entorno, en los itinerarios, entre otros; uso de herramientas; condiciones ambientales, situaciones de estrés, entre otras); realiza la selección de la persona idónea según el perfil del puesto de trabajo vacante, pero no incluye hipótesis de cambios en las circunstancias laborales; no consensua con la empresa el protocolo de coordinación para el ajuste de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.</i></p>
1	<p><i>No tiene en cuenta el perfil ni las características de la persona candidata en referencia a los requisitos del puesto.</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.

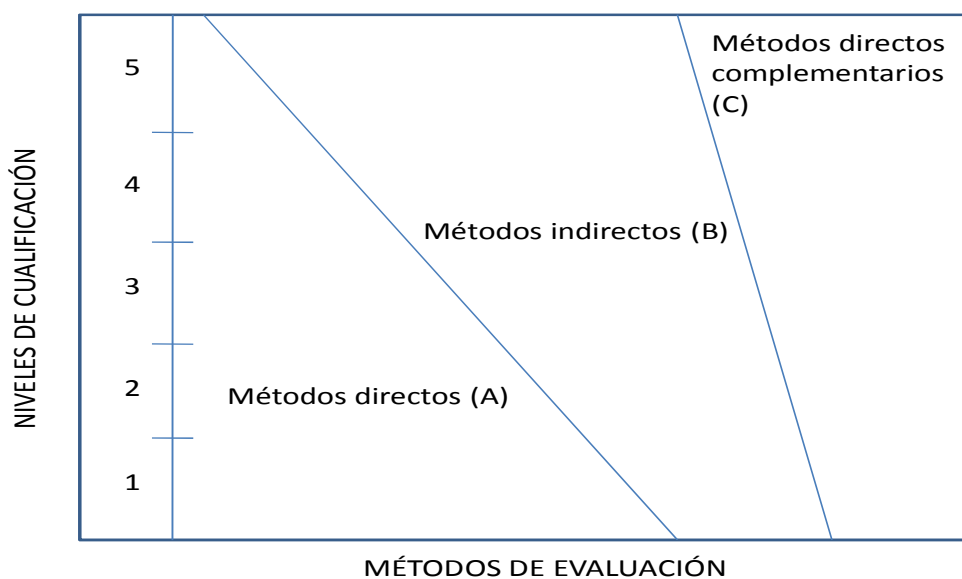
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos



profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comuniquen 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda disponer de documentación diferente y abundante y en varios formatos para valorar la capacidad de elección de la persona evaluada, incluyendo aquella que no tenga relación con el contenido de la prueba.
- Se recomienda plantear hipótesis de requisitos del puesto de trabajo con incongruencias para valorar la capacidad de análisis de la persona evaluada.
- Se tendrá en cuenta si la persona evaluada necesita adaptación de tiempos y/o medios o de algún tipo de ayuda técnica para la realización de la prueba.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1035_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Código: SSC323_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 UC1035_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad.

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 que intervienen en la realización de las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Promover la autonomía personal para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad mediante el entrenamiento en habilidades.

- 1.1 Las actividades de la vida diaria básicas (alimentación, higiene, sueño, entre otras) se supervisan garantizando su ejecución, y, en su caso, contando con la colaboración de sus familiares.
- 1.2 La autonomía de la persona usuaria para acceder al puesto de trabajo se incrementa potenciando el uso de los medios de transporte disponibles.
- 1.3 Los recursos comunitarios (sanitarios, sociales, culturales, de ocio y tiempo libre, entre otros) se ofrecen a la persona usuaria facilitando su conocimiento y su utilización.
- 1.4 El uso de los recursos comunitarios por parte de la persona usuaria se potencia proporcionando los apoyos necesarios en función de sus preferencias y necesidades.
- 1.5 La consideración del valor del dinero se presenta como elemento necesario para las transacciones económicas garantizando su reconocimiento y comprensión.
- 1.6 La utilización del dinero en la persona usuaria se entrena potenciando su uso responsable en el acceso independiente a bienes y servicios.
- 1.7 La toma de decisiones por parte de la persona usuaria se promueve mediante la estimación y valoración de las opciones disponibles, para favorecer su autonomía personal.

2. Entrenar a las personas con discapacidad en la adquisición y desarrollo de habilidades sociales y de comunicación, atendiendo a sus características, competencias profesionales, necesidades y preferencias, para promover su adaptación social e inserción sociolaboral.

- 2.1 Las habilidades de comunicación de la persona usuaria se entrenan, facilitando el intercambio comunicativo para potenciar las relaciones interpersonales en el entorno laboral.
- 2.2 Las relaciones sociales con significación en entornos laborales y comunitarios se refuerzan apoyando el establecimiento y mantenimiento de las mismas.
- 2.3 Las normas sociales en el entorno laboral, se entrenan facilitando la adaptación a las mismas.
- 2.4 Los conflictos interpersonales se resuelven conciliando las posibles diferencias existentes y analizando, en su caso, las circunstancias que los provocan.

3. Entrenar a las personas con discapacidad en la adquisición y desarrollo de habilidades laborales, facilitando su inserción y el mantenimiento del puesto de trabajo, para fomentar su participación y autonomía.



- 3.1 Las habilidades laborales se entrenan, teniendo en cuenta las características, competencias y/o necesidades de la persona y del puesto de trabajo.
- 3.2 Las normas internas de la empresa y de seguridad laboral se transmiten a la persona usuaria garantizando su conocimiento y aplicación en el entorno de trabajo.
- 3.3 La jornada laboral se estructura diferenciando los tiempos de trabajo y descanso, adaptándose al ritmo general de las actividades.
- 3.4 El desplazamiento autónomo y la orientación espacial en el entorno laboral se facilita identificando los espacios físicos, estructurándolos y señalizándolos, en su caso.
- 3.5 La estructuración de las tareas (secuencia que se debe seguir en un trabajo concreto, materiales y herramientas que se deben utilizar, entre otros) se determina atendiendo las necesidades de cada persona usuaria y el perfil del puesto de trabajo.

4. Estimular la comunicación con la persona usuaria utilizando, en su caso, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación (SAAC), para permitir el intercambio de información.

- 4.1 La necesidad del uso de sistemas alternativos y aumentativos de comunicación se transmite al entorno laboral de la persona usuaria fomentando los intercambios comunicativos.
- 4.2 El apoyo a la persona usuaria que precisa sistemas alternativos y aumentativos de comunicación se presta con interés y respeto concretando los mensajes que se quieren emitir.
- 4.3 El ajuste de los sistemas alternativos y aumentativos de comunicación se efectúa en función de las necesidades de la persona usuaria y del entorno garantizando su uso.

5. Intervenir en situaciones que puedan provocar alteraciones en la conducta de la persona usuaria, bajo la supervisión del personal profesional competente, en su caso, para favorecer su adaptación e inserción en el entorno laboral, y salvaguardar sus derechos e integridad.

- 5.1 Las posibles situaciones de crisis se prevén identificando los factores del entorno (ambientales, sociales, personales, entre otros) susceptibles de influir en la conducta de la persona usuaria.
- 5.2 Los protocolos de actuación ante situaciones de crisis o de maltrato se aplican, derivándolos al personal profesional, servicios y/o recursos competentes, en su caso, en función de las necesidades de la persona usuaria.
- 5.3 Los modelos de promoción de conductas adaptadas positivas y el apoyo conductual positivo se llevan a cabo en la práctica cotidiana, favoreciendo el desarrollo de comportamientos adaptativos.



- 5.4 La salvaguarda de los derechos y la integridad de la persona usuaria en situaciones conflictivas se tiene en cuenta, llevando a cabo la deontología profesional.

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 **UC1035_3 Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Habilidades de autonomía personal para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.*

- Proceso general de adquisición.
- Actividades de la Vida Diaria (AVD): tipos, supervisión y técnicas básicas de promoción.
- Movilidad y desplazamiento.
- Recursos comunitarios. Utilización.
- Dinero: concepto, valor, gestión.
- Toma de decisiones. Valoración de alternativas.

2. *Habilidades sociales para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.*

- Marco conceptual de las habilidades sociales.
- Conducta social y competencias básicas.
- Análisis de la conducta.
- Habilidades de comunicación.
- Aprendizaje social.
- Relaciones interpersonales en entornos laborales.
- Conflictos interpersonales: valoración y resolución.
- Normas sociales en el ámbito laboral.
- Técnicas básicas de promoción de las habilidades sociales.

3. *Habilidades laborales para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.*

- Normas de seguridad e higiene.
- Normas internas de trabajo de las empresas.
- Estructuración de la jornada laboral: tiempo de trabajo y descanso.
- Estructuración de espacios físicos: señalización.
- Estructuración de tareas: pasos, materiales y herramientas.
- Técnicas de promoción de las competencias laborales.



4. Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación (SAAC)

- Conceptos básicos del desarrollo del lenguaje y la comunicación: funciones comunicativas.
- Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación: concepto. Clasificación.
- Descripción, conocimiento y utilización de los principales Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación.
- Alcance de los Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación.
- Ajuste situacional: necesidades comunicativas de los diferentes usuarios y los entornos concretos de trabajo.

5. Intervención en control de conductas en entornos laborales con personas con discapacidad

- Creación de ambientes positivos en el ámbito laboral.
- Identificación de aspectos motivadores del trabajo.
- Selección de estímulos que mejoren el rendimiento.
- Estrategias para la evitación de situaciones de frustración y crisis.
- Comportamientos individuales y grupales en el entorno laboral.
- Conducta y competencias básicas.
- Análisis de la conducta.
- Protocolo de actuación ante situaciones de crisis.
- Guías de buenas prácticas de actuación. Deontología profesional.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada clara y precisa.

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 “UC1035_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad”, 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 conseguir en las personas usuarias el nivel de autonomía e independencia previsto, así como el aumento de sus habilidades laborales, sociales, de comunicación, en el desplazamiento, en el uso del dinero y en la gestión de conflictos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Promover la autonomía personal de las personas con discapacidad.
2. Potenciar el desarrollo de habilidades sociales.
3. Potenciar el desarrollo de habilidades laborales.
4. Intervenir en la resolución de situaciones de crisis y/o alteración de la conducta por parte de la persona con discapacidad.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de materiales de recogida y procesamiento de información, fuentes de información diversa (internet, prensa, entre otros).
- Se dispondrá de materiales de apoyo en el entrenamiento de habilidades de la vida diaria, sociales y laborales y de sistemas alternativos de comunicación.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.

- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación

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:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Adecuación en la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Supervisión de las actividades de la vida diaria, básicas e instrumentales.- Apoyo en la utilización de los medios de transporte, los recursos comunitarios y en el uso responsable del dinero.- Apoyo en la toma de decisiones. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia en el desarrollo de habilidades sociales y comunicativas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Potenciación de las habilidades de comunicación, incluyendo, si es preciso, sistemas alternativos y aumentativos.- Refuerzo de las relaciones sociales en el entorno.- Entrenamiento en la adaptación a las normas sociales.- Resolución de conflictos en el entorno laboral. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia en el desarrollo de habilidades laborales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Entrenamiento de las habilidades laborales, teniendo en cuenta las características, competencias y necesidades de la persona y el puesto de trabajo.- Apoyo en el conocimiento y respeto a las normas de seguridad laboral e higiene e internas de la empresa.- Apoyo en el desplazamiento autónomo y la orientación especial en el entorno de la empresa.- Determinación en la estructuración de las tareas, tiempos y medios en el desempeño del puesto de trabajo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>



<p><i>Eficacia en la resolución de situaciones de crisis y/o alteración de la conducta.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Detección de factores desencadenantes de situaciones de crisis o de alteración de la conducta.- Aplicación de protocolos de actuación ante posibles situaciones de crisis o alteración de conducta.- Aplicación de modelos de promoción de conductas adaptadas y apoyo conductual positivo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de la normativa aplicable respecto a las Leyes de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.</i></p> <p><i>Cumplimiento de las normas internas de la empresa.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito en todas las actividades.</i></p>

Escala A

4	<p><i>Para la adecuación en la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, supervisa la ejecución autónoma de las actividades de la vida diaria, tanto básicas como instrumentales; apoya la utilización de la persona con discapacidad de los recursos comunitarios, red de transporte, u otros, potenciando la autonomía personal en el uso responsable del dinero; entrena y apoya para la toma de decisiones por parte de la persona usuaria mediante la valoración de todas las opciones disponibles, tanto en entornos simulados como en situaciones reales.</i></p>
3	<p><i>Para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, supervisa la ejecución autónoma de las actividades de la vida diaria; apoya la utilización de la persona con discapacidad en alguno de los recursos comunitarios, red de transporte, u otros, potenciando la autonomía personal en el uso responsable del dinero; entrena y apoya para la toma de decisiones por parte de la persona usuaria mediante la valoración de todas las opciones disponibles, tanto en entornos simulados como en situaciones reales.</i></p>
2	<p><i>Para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, supervisa la ejecución autónoma de alguna actividad de la vida diaria; apoya la utilización de la persona con discapacidad en alguno de los recursos comunitarios, red de transporte, u otros, pero no potencia la autonomía personal en el uso responsable del dinero; ni apoya para la toma de decisiones por parte de la persona usuaria.</i></p>
1	<p><i>Para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, no supervisa la ejecución autónoma de actividades de la vida diaria; apoya la utilización de la persona con discapacidad en alguno de los recursos comunitarios, red de transporte, u otros, pero no potencia la autonomía personal en el uso responsable del dinero; ni apoya para la toma de decisiones por parte de la persona usuaria.</i></p>

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

Escala B

5	<p><i>Para entrenar con eficacia en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's), utilizando, si son necesarios, los sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación más apropiados, interviniendo tanto con la persona como con su entorno laboral (especialmente a los apoyos naturales). Refuerza las relaciones sociales de la persona usuaria con todas las personas del entorno laboral, generando un sistema de supervisión y mantenimiento de las mismas, preparando a la persona en el conocimiento y respeto de las normas sociales, tanto en su vida cotidiana (familiar y social) como en el entorno laboral. Resuelve conflictos que permitan tanto su solución como su aparición en el futuro.</i></p>
4	<p><i>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's), interviniendo tanto con la persona como con su entorno laboral. Refuerza las relaciones sociales de la persona usuaria con todas las personas del entorno laboral, generando un sistema de mantenimiento de las mismas, preparando a la persona en el conocimiento y respeto de las normas sociales, tanto en su vida cotidiana (familiar y social) como en el entorno laboral. Resuelve conflictos que permitan tanto su solución como su aparición en el futuro.</i></p>
3	<p><i>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's), refuerza las relaciones sociales de la persona usuaria con todas las personas del entorno laboral, resuelve conflictos.</i></p>
2	<p><i>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's), refuerza las relaciones sociales de la persona usuaria con todas las personas del entorno laboral.</i></p>
1	<p><i>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación, potencia la comunicación, utilizando todos los canales disponibles (oral, escrito, TIC's).</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>Para entrenar con eficacia en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria, tiene en cuenta todas las características, competencias y necesidades de la persona y el puesto de trabajo, así como todas las normas de seguridad laboral e higiene en el trabajo y las normas internas de la empresa (tanto las directamente relacionadas con el puesto como las generales), que se transmiten garantizando su comprensión. Promueve en la persona usuaria el desplazamiento autónomo y la orientación espacial, tanto dentro como en el entorno cercano de la empresa, y determina la estructura de todas las tareas a realizar por parte de la persona usuaria, ritmos y tiempos de ejecución, herramientas a emplear, productos a elaborar, entre otros), adaptando sus capacidades a las necesidades del puesto.</i></p>
---	--



4	<p>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria tiene en cuenta alguna de las características, competencias y necesidades de la persona y el puesto de trabajo, así como las normas de seguridad laboral e higiene en el trabajo y las normas internas de la empresa, que transmite garantizando su comprensión. Promueve en la persona usuaria el desplazamiento autónomo y la orientación espacial, tanto dentro como en el entorno cercano de la empresa, y determina la estructura de las tareas principales a realizar por parte de la persona usuaria, (ritmos y tiempos de ejecución, herramientas a emplear, productos a elaborar, entre otros), adaptando sus capacidades a las necesidades del puesto.</p>
3	<p>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria, tiene en cuenta las principales características, competencias y necesidades de la persona y el puesto de trabajo, así como las normas de seguridad laboral e higiene en el trabajo y las normas internas de la empresa. No tiene en cuenta las necesidades de la persona usuaria respecto a su desplazamiento autónomo y orientación espacial, y determina la estructura de las tareas principales a realizar por parte de la persona usuaria, ritmos y tiempos de ejecución, herramientas a emplear, productos a elaborar, entre otros), adaptando sus capacidades a las necesidades del puesto.</p>
2	<p>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria, tiene en cuenta sus principales características, sin relacionarlas con el puesto de trabajo. No tiene en cuenta las necesidades de la persona usuaria respecto a su desplazamiento autónomo y orientación espacial, y se determina la estructura de la tarea principal a realizar, sin adaptar las capacidades de la persona usuaria a las necesidades del puesto.</p>
1	<p>Para entrenar en el desarrollo de las habilidades laborales de la persona usuaria, no evalúa las principales habilidades laborales de la persona usuaria, y no tiene en cuenta las características de la persona ni del puesto de trabajo. No transmite las normas internas de la empresa, ni presta atención al desplazamiento autónomo y la orientación espacial. La estructura de la tarea principal a realizar no la evalúa.</p>

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

Escala D

4	<p>Para resolver con eficacia las situaciones de crisis y/o de alteración de las conductas que se puedan desencadenar, detecta todos los factores desencadenantes, tanto directos como indirectos, aplicando, en su caso, el protocolo de actuación más conveniente para paliar la situación, tanto por parte del personal profesional, como su derivación hacia las personas o recursos más convenientes, en función de la persona usuaria. Aplica todos los modelos de promoción de conductas adaptadas y apoyo conductual positivo para el apoyo a la persona en el puesto de trabajo, favoreciendo la adaptación, y realizando un seguimiento pautado y estructurado de su efectividad.</p>
3	<p>Para resolver las situaciones de crisis y/o de alteración de las conductas que se puedan desencadenar, detecta algunos de los factores desencadenantes, tanto directos como indirectos, aplicando, en su caso, el protocolo de actuación más conveniente para paliar la situación por parte del personal profesional, en función de la persona usuaria. Aplica todos los modelos de promoción de conductas adaptadas y apoyo conductual positivo para el apoyo a la persona en el puesto de trabajo, favoreciendo la adaptación, y realizando un seguimiento pautado y estructurado de su efectividad.</p>

2	<i>Para resolver las situaciones de crisis y/o de alteración de las conductas que se puedan desencadenar, detecta algunos de los factores desencadenantes, aplicando, en su caso, el protocolo de actuación más conveniente para paliar la situación por parte del personal profesional, en función de la persona usuaria.</i>
1	<i>Para resolver las situaciones de crisis y/o de alteración de las conductas que se puedan desencadenar, detecta algunos de los factores desencadenantes para paliar la situación por parte del personal profesional, en función de la persona usuaria.</i>

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

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

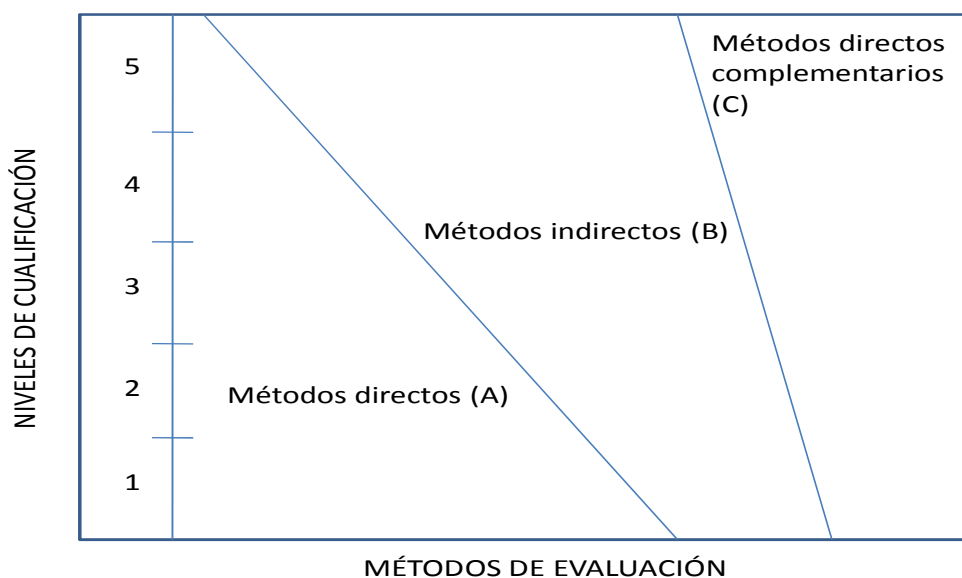
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 el proceso de realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad, 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:



Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Se recomienda disponer de documentación diferente y abundante y en varios formatos para valorar la capacidad de elección de la persona evaluada, incluyendo aquella que no tenga relación con el contenido de la prueba.
 - Se recomienda plantear hipótesis de diferentes demandas y necesidades de las personas usuarias, de empresas empleadoras diferentes, de perfiles y características de diferentes puestos de trabajo, y perfiles de redes sociales con diferentes valoraciones y opiniones de sus integrantes en relación con la persona en proceso de integración con incongruencias para valorar la capacidad de análisis de la persona evaluada.
 - Se tendrá en cuenta si la persona evaluada necesita adaptación de tiempos y/o medios o de algún tipo de ayuda técnica para la realización de la prueba.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Código: SSC323_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 UC1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.

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 que intervienen en el apoyo al proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Recabar información de la persona usuaria, y en su caso, de la familia, para el establecimiento de un itinerario personalizado de formación y empleo que permita el ajuste de la persona al puesto de trabajo.

- 1.1 Las necesidades y expectativas hacia el empleo por parte de la persona usuaria se detectan a través de una entrevista prelaboral, con la intervención, en su caso, de la familia.
- 1.2 El análisis del perfil de competencias profesionales de la persona usuaria en relación con las características del puesto de trabajo se efectúa a partir de la información recabada facilitando su ajuste.
- 1.3 La implicación de las familias en el proceso de inserción de la persona usuaria se fomenta a través de información relacionada y, en su caso, de formación específica.
- 1.4 El entrenamiento de la persona usuaria en técnicas de búsqueda de empleo se efectúa utilizando preferentemente y siempre que sea posible, herramientas basadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).
- 1.5 La adquisición progresiva de autonomía y/o independencia de la persona usuaria para iniciar el proceso de inserción se garantiza a través de información relacionada y, en su caso, de formación específica.

2. Apoyar a la persona usuaria y a la empresa favoreciendo el proceso de inserción sociolaboral, colaborando con el equipo de trabajo interdisciplinar, para lograr la adaptación al puesto laboral.

- 2.1 El acompañamiento inicial a la persona usuaria en la empresa se supervisa controlando que se mantienen las condiciones previstas en el acceso al puesto de trabajo.
- 2.2 Las instrucciones respecto al cumplimiento de normas, organización de tareas, distribución y utilización del tiempo y espacios, manejo de instrumentos y herramientas de trabajo y cumplimiento de criterios de calidad y seguridad entre otras, se proporcionan, garantizando su comprensión por parte de la persona usuaria.
- 2.3 El asesoramiento a la empresa se realiza proporcionando información respecto al perfil, características y capacidades de la persona usuaria para garantizar su adaptación al entorno de trabajo.
- 2.4 Los apoyos naturales en la empresa se detectan promoviendo su implicación en la adaptación de la persona usuaria al puesto de trabajo.
- 2.5 Los conflictos que puedan ocurrir en el entorno laboral se gestionan proporcionando los apoyos necesarios para su resolución.
- 2.6 La información destinada al equipo interdisciplinar y las autoridades correspondientes se elabora según el procedimiento y los plazos establecidos, consignando los elementos de información pertinentes que favorezcan el seguimiento de los casos asignados.

3. Realizar la transición a la fase de seguimiento y/o mantenimiento de cada persona usuaria colaborando con el equipo



interdisciplinar, para facilitar la evolución del proceso de inserción sociolaboral.

- 3.1 La información del grado de satisfacción sobre el proceso de adaptación al puesto de trabajo se obtiene de la persona usuaria, empresa y apoyos naturales, valorándose posteriormente, para facilitar la toma de decisiones.
- 3.2 El cambio de la fase de apoyo a la de seguimiento y/o mantenimiento se decide valorando la información aportada por los miembros del equipo respecto a los objetivos alcanzados.
- 3.3 La frecuencia y características de la fase de seguimiento y/o mantenimiento se establecen atendiendo a los objetivos individuales que satisfagan las necesidades de cada persona usuaria.

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 **UC1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Marco de la discapacidad

- Conceptos. Características. Tipología.
- Modelo del Funcionamiento y de la Discapacidad. Modelo social.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF.
- Discriminación directa e indirecta y medidas de acción positiva.
- Normativa aplicable en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

2. Proceso de inserción ocupacional y laboral para personas con discapacidad

- Mercado laboral: Necesidades y dificultades para la inserción.
- Función psicosocial del trabajo.
- Situación laboral de las personas con discapacidad.
- Entrevista prelaboral. Necesidades y potencialidades.
- Usuario y familia: Información y formación.
- La implicación del usuario en la inserción sociolaboral y el papel de los distintos profesionales.
- Influencia del entorno personal en relación a la inserción sociolaboral.
- Técnicas de motivación dirigidas al entorno del usuario para su implicación en el proceso de inserción.
- Equipo interdisciplinar. Componentes. Funciones y competencias.
- Derivación y coordinación. Dinámica interna.



- Fases y elementos básicos del proyecto e itinerario de inserción laboral u ocupacional.
- Selección y adaptación de usuarios.
- Medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad.
- Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Técnicas de búsqueda de empleo específicas en TIC.

3. El modelo de empleo con apoyo para personas con discapacidad

- Marco conceptual y características.
- Principios éticos del empleo con apoyo.
- Modalidades de empleo: Centros ocupacionales, centros especiales de empleo.
- El modelo de Empleo con Apoyo: regulación, beneficios (para la empresa, la persona con discapacidad y la sociedad).

4. Metodología del Empleo con Apoyo

- Fases del proceso y estrategias metodológicas.
- El papel del preparador laboral en el modelo de Empleo con Apoyo.
- Apoyos naturales y externos: funciones y tareas.
- Problemas operativos de la práctica: evolución del proceso, posibles dificultades encontradas y herramientas para su superación.
- Criterios de calidad. Buenas prácticas de Empleo con Apoyo.
- Deontología profesional. Principios: la intervención y relación con la persona usuaria, la investigación, la obtención y el uso de la información. Protección de datos de carácter personal.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada clara y precisa.



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 “UC1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad”, 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 conseguir la inserción laboral de las personas usuarias, aplicando la metodología del empleo con apoyo, fomentando las relaciones laborales y los apoyos naturales en la empresa, el mantenimiento del puesto de trabajo, y consiguiendo el nivel de comunicación y de relaciones sociales previsto. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer el itinerario personalizado de formación y empleo.
2. Apoyar a la persona usuaria en la incorporación a la empresa.
3. Realizar la transición de la fase de apoyo a la de seguimiento a la inserción.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de variedad de informes sociolaborales (psicológicos, médicos, sociales) de diferentes perfiles de personas usuarias y de puestos de trabajo.
- Se dispondrá de otro material informativo relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad en la detección del itinerario de formación y empleo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Recopilación de información de la persona usuaria, y en su caso, de la familia respecto a su acceso al empleo.- Realización de una entrevista prelaboral recogiendo toda la información acerca del perfil, capacidades, necesidades, expectativas y otros datos pertinentes en la búsqueda de empleo.- Ajuste del perfil de competencias de la persona usuaria al puesto de trabajo, fomentando su adaptación con la implicación de su entorno (familia, red social).- Orientación a la persona usuaria a través de información y/o formación en el proceso de inserción. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>



<p><i>Eficacia en el apoyo a la persona con discapacidad en la incorporación a la empresa.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Suministro de la información necesaria acerca del puesto de trabajo a la persona usuaria, en colaboración con el equipo interdisciplinar (características, condiciones, normas, tareas, entre otros).- Asesoramiento a la empresa acerca de las características de la persona usuaria en relación al puesto de trabajo.- Ajuste de la persona usuaria al puesto de trabajo, detectando, identificando e implicando a todos los apoyos naturales que existan, tanto directos como indirectos.- Transmisión de la información pertinente de la incorporación en la empresa por parte de la persona usuaria. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Idoneidad en la transición de la fase de apoyo a la de seguimiento a la inserción.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Obtención de la información referente al grado de inserción de la persona usuaria, empresa y apoyos naturales, en colaboración con el equipo interdisciplinar.- Determinación del cambio de la fase de apoyo a la de seguimiento y/o mantenimiento.- Seguimiento del proceso de inserción en función de los objetivos individuales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de la normativa aplicable respecto a las Leyes de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.</i> <i>Cumplimiento de las normas internas de la empresa.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

Escala A

4

Para detectar la idoneidad en el itinerario de formación y empleo, se recopila la información necesaria de la persona usuaria, y en su caso de su familia, respecto a su acceso al empleo; se realiza una entrevista prelaboral, recogiendo toda la información acerca del perfil, capacidades, necesidades, expectativas y otros datos pertinentes en la búsqueda de empleo de forma fiable y estructurada; se realiza el ajuste del perfil de todas las competencias de la persona usuaria, fomentando su adaptación con la implicación de su entorno (familia, red social); se orienta a la persona usuaria, suministrando toda la información pertinente, estructurada y comprensible, los procesos formativos que precise, y se le ofrecen técnicas de búsqueda de empleo con herramientas basadas en tecnologías de la Información y la Comunicación.

3	<p>Para detectar la idoneidad en el itinerario de formación y empleo, se recopila la información necesaria de la persona usuaria, y en su caso de su familia, respecto a su acceso al empleo; se realiza una entrevista prelaboral, recogiendo la información más relevante acerca del perfil, capacidades, necesidades, expectativas y otros datos pertinentes en la búsqueda de empleo de forma fiable y estructurada; se realiza el ajuste del perfil de las competencias de la persona usuaria, fomentando su adaptación con la implicación de su entorno (familia, red social); se orienta a la persona usuaria, suministrando la información pertinente, estructurada y comprensible, los procesos formativos que precise, y se le ofrecen técnicas de búsqueda de empleo con herramientas basadas en tecnologías de la Información y la Comunicación.</p>
2	<p>Para detectar la idoneidad en el itinerario de formación y empleo, se recopila la información básica de la persona usuaria, y en su caso de su familia, respecto a su acceso al empleo; se realiza el ajuste del perfil de las competencias de la persona usuaria; se orienta a la persona usuaria pero sin ningún tipo de oferta formativa y/o informativa.</p>
1	<p>Para detectar la idoneidad en el itinerario de formación y empleo, se recopila la información básica de la persona usuaria, y en su caso de su familia, respecto a su acceso al empleo, pero no realiza el ajuste del perfil de las competencias de la persona usuaria; ni orienta a la persona usuaria en ningún tipo de oferta formativa y/o informativa.</p>

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

Escala B

5	<p>Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, se suministra a la persona usuaria la información necesaria (detalles relativos a las características del puesto de trabajo, condiciones, normas, herramientas, dinámica y metodología de las tareas a realizar, resto de la plantilla directa e indirectamente relacionada con el puesto de trabajo, jerarquía y accesos al lugar de trabajo) en colaboración con el equipo interdisciplinar en un formato claro, definido y altamente comprensible; se asesora a la empresa detalles sobre el perfil, capacidades y expectativas de la persona usuaria; se realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo, detectando, identificando e implicando a todos los apoyos naturales que existan, tanto directos como indirectos, y participa directa o indirectamente en todos los conflictos que puedan aparecer. Se transmite toda la información del proceso al equipo interdisciplinar y a las autoridades competentes a través de un canal altamente comprensible, permanentemente actualizado y bidireccional.</p>
4	<p>Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, se suministra a la persona usuaria la información necesaria (detalles relativos a las características del puesto de trabajo, normas, dinámica de las tareas a realizar, resto de la plantilla directa e indirectamente relacionada con el puesto de trabajo, jerarquía y accesos al lugar de trabajo) en colaboración con el equipo interdisciplinar en un formato claro, definido y altamente comprensible; se asesora a la empresa detalles sobre el perfil, capacidades y expectativas de la persona usuaria; se realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo, detectando, identificando e implicando a todos los apoyos naturales que existan, tanto directos como indirectos, y participa directa o indirectamente en todos los conflictos que puedan aparecer. Se transmite la información del proceso al equipo interdisciplinar pero no a las autoridades competentes.</p>



3	<p>Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, se suministra a la persona usuaria la información básica sobre las características del puesto de trabajo y las tareas a realizar; se asesora a la empresa detalles sobre el perfil y capacidades de la persona usuaria; se realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo. Se transmite la información básica al equipo interdisciplinar y a las autoridades competentes, a través de un canal poco estructurado.</p>
2	<p>Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, se suministra a la persona usuaria la información básica sobre las características del puesto de trabajo y las tareas a realizar; no asesora a la empresa sobre el perfil y capacidades de la persona usuaria; no realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo. Se transmite la información básica al equipo interdisciplinar y a las autoridades competentes, a través de un canal poco estructurado.</p>
1	<p>Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, no suministra a la persona usuaria la información básica sobre las características del puesto de trabajo y las tareas a realizar; no asesora a la empresa sobre el perfil y capacidades de la persona usuaria; no realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo. Se transmite la información básica al equipo interdisciplinar y a las autoridades competentes, de forma inconexa y sin estructurar.</p>

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

Escala C

4	<p>Para realizar con idoneidad la transición de la fase de apoyo a la fase de seguimiento, se obtiene información referente al grado de inserción tanto de la persona usuaria, como de la empresa y sus apoyos naturales y de su entorno de forma estructurada, continuada y mediante herramientas adecuadas, con la que consensua con el equipo interdisciplinar; se determinan las acciones de seguimiento de forma estructurada en función de los objetivos individuales de la persona usuaria con respecto a los resultados obtenidos.</p>
3	<p>Para realizar con idoneidad la transición de la fase de apoyo a la fase de seguimiento, se obtiene información referente al grado de inserción tanto de la persona usuaria, como de la empresa y sus apoyos naturales y de su entorno, con la que consensua con el equipo interdisciplinar; se determinan las acciones de seguimiento de forma estructurada en función de los objetivos individuales de la persona usuaria con respecto a los resultados obtenidos.</p>
2	<p>Para realizar con idoneidad la transición de la fase de apoyo a la fase de seguimiento, se obtiene información del grado de inserción sólo de la persona usuaria, con la que consensua con el equipo interdisciplinar; se determinan las acciones de seguimiento planteadas pero no están estructuradas, y no realiza ningún análisis de los resultados en función de los objetivos.</p>
1	<p>Para realizar con idoneidad la transición de la fase de apoyo a la fase de seguimiento se cambia de la fase de apoyo a la de seguimiento sin tener en cuenta la información de la empresa o de la persona usuaria. No realiza ninguna acción de seguimiento.</p>



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

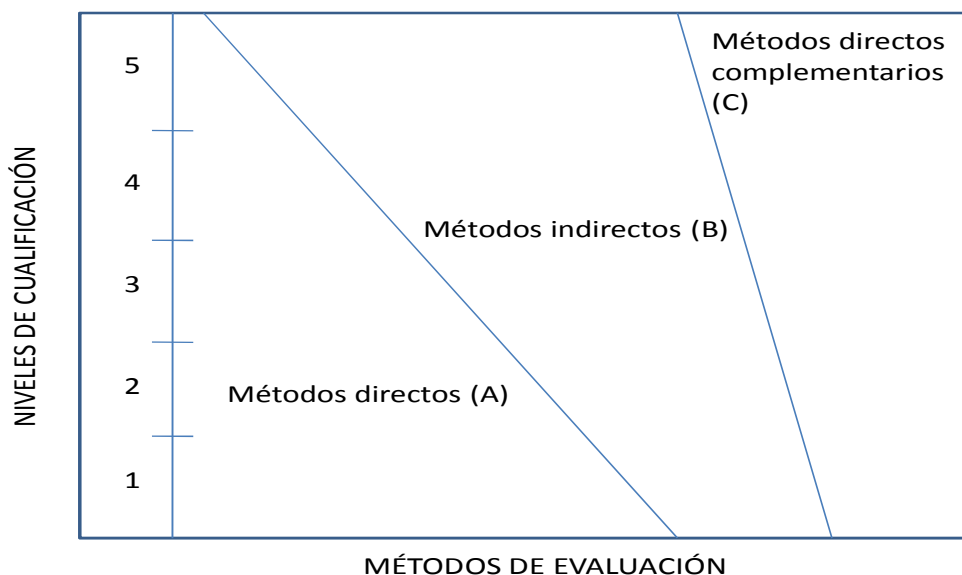
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 proceso de apoyar la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel “3” y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo



de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Se recomienda disponer de documentación diferente y abundante y en varios formatos para valorar la capacidad de elección de la persona evaluada, incluyendo aquella que no tenga relación con el contenido de la prueba.
 - Se recomienda plantear hipótesis de diferentes demandas y necesidades de las personas usuarias, de empresas empleadoras diferentes, de perfiles y características de diferentes puestos de trabajo, y perfiles de redes sociales con diferentes valoraciones y opiniones de sus integrantes en relación con la persona en proceso de integración con incongruencias para valorar la capacidad de análisis de la persona evaluada.
 - Se tendrá en cuenta si la persona evaluada necesita adaptación de tiempos y/o medios o de algún tipo de ayuda técnica para la realización de la prueba.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Código: SSC323_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 UC1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal.

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 que intervienen en el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Efectuar el seguimiento a la persona usuaria en función del programa previsto para garantizar el mantenimiento del empleo.

- 1.1 Los contactos regulares de seguimiento con la persona usuaria se realizan comprobando los aprendizajes adquiridos en la fase de apoyo y valorando la autonomía y/o independencia alcanzada.
- 1.2 Las nuevas necesidades y demandas de la persona usuaria que puedan aparecer se detectan, comunicándolas al personal profesional competente en caso necesario, determinando las actuaciones a seguir.
- 1.3 Los apoyos en el entorno sociolaboral se realizan disminuyendo su intensidad o eliminándola de forma gradual para optimizar la autonomía de la persona usuaria.
- 1.4 La información destinada a la persona usuaria respecto a su proceso de inserción laboral se proporciona individualmente, aportando los elementos más significativos del seguimiento y las acciones futuras.
- 1.5 El grado de adaptación y satisfacción en la inserción laboral de la persona usuaria se determina valorando el proceso desarrollado y los objetivos alcanzados.

2. Gestionar los contactos con la empresa, estableciendo su periodicidad, para valorar el proceso de inserción sociolaboral de la persona usuaria.

- 2.1 La actuación de la persona usuaria en el contexto laboral se comunica periódicamente a la empresa verificando el desempeño laboral y la adaptación social.
- 2.2 El ajuste de la persona usuaria al puesto de trabajo se realiza analizando las necesidades y demandas de la empresa para generar nuevas estrategias de intervención.
- 2.3 Las aportaciones de la empresa y de los resultados obtenidos en el proceso de inserción se valoran, integrando las medidas de ajuste de la persona usuaria al puesto de trabajo para optimizar la intervención.

3. Establecer vínculos con el entorno personal de la persona usuaria ofreciendo un soporte complementario para fomentar su implicación en el proceso de adaptación e inserción sociolaboral.

- 3.1 Los contactos del entorno de la persona usuaria que pueden intervenir en el proceso de inserción laboral se identifican, determinando actuaciones complementarias que faciliten el éxito del proceso.
- 3.2 Los objetivos previstos de inserción se evalúan por parte del entorno personal a partir de la valoración de la persona usuaria tras su incorporación al entorno laboral.
- 3.3 Las estrategias que se han de seguir en el proceso de inserción laboral se actualizan con la información aportada por el entorno de la persona usuaria, cumpliendo con el protocolo de comunicación de seguimientos previsto.



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 **UC1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Proceso de valoración y seguimiento de la inserción sociolaboral.

- Modelos, métodos y procedimientos de evaluación y seguimiento aplicados a los procesos de inserción laboral u ocupacional.
- Prevención de fracaso del programa.

2. Seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral.

- Técnicas de valoración del rendimiento laboral, satisfacción y efectividad de los apoyos.
- Aplicación de instrumentos de evaluación de la inserción laboral: Registros y escalas.
- Organización y registro de la información de evaluación del seguimiento.
- Elaboración de memorias de intervención.
- Detección de nuevas necesidades de adaptación.

3. Contacto con empresas y otros agentes en el proceso de inserción Sociolaboral.

- Estrategias y canales de comunicación con personas con discapacidad y otros agentes implicados en el proceso de seguimiento.
- El equipo interdisciplinar en el seguimiento de las intervenciones de inserción sociolaboral.
- La comunicación en el equipo de trabajo.
- Técnicas de motivación.
- Habilidades personales y sociolaborales a desarrollar.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Compartir información con el equipo de trabajo



- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada clara y precisa.

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 “UC1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal”, 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 efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal, promoviendo el mantenimiento del puesto de trabajo y consiguiendo el nivel de comunicación y relaciones sociales esperado. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Efectuar el seguimiento a la persona usuaria.
2. Gestionar los contactos con la empresa.
3. Establecer vínculos con el entorno personal de la persona usuaria.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de variedad de informes sociolaborales (psicológicos, médicos, sociales) y perfiles de personas usuarias y de puestos de trabajo.
- Se dispondrá de otro material informativo relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad en el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de los contactos regulares de seguimiento con la persona usuaria.- Detección de necesidades y demandas de la persona usuaria en el puesto de trabajo- Determinación de la intensidad del apoyo en función del grado de autonomía. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>



<p><i>Idoneidad en la gestión de los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento del canal de comunicación con la empresa para la verificación el desempeño laboral y la adaptación social.- Análisis de las necesidades y demandas de la empresa para el ajuste de la persona al puesto de trabajo y la generación de nuevas estrategias de intervención.- Ajuste de la intervención con las aportaciones de la empresa al proceso de inserción.- Seguimiento pautado y estructurado. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Idoneidad en el establecimiento de vínculos con el entorno de la persona usuaria.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificar los contactos del entorno de la persona usuaria que puedan influir en el proceso de inserción laboral.- Evaluar los objetivos previstos de inserción con la valoración aportada por el entorno de la persona usuaria.- Actualizar las estrategias en el proceso de inserción laboral con las aportaciones del entorno de la persona usuaria.- Seguimiento pautado y estructurado. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de la normativa aplicable respecto a las Leyes de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.</i> <i>Cumplimiento de las normas internas de la empresa.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

Escala A

4	<p><i>Para realizar con idoneidad el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo, se establecen los contactos de forma regular, pautada y estructurada. Se detectan todas las necesidades y demandas a través de herramientas específicas y canales fluidos de comunicación, tanto las expresadas directamente por la persona, como las identificadas por el personal profesional. Se determina la intensidad del apoyo en función del grado de autonomía que puede alcanzar la persona usuaria, teniendo en cuenta todas las necesidades y demandas detectadas.</i></p>
3	<p><i>Para realizar el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo, se establecen los contactos de forma regular, pautada y estructurada. Se detectan necesidades y demandas a través de herramientas específicas y canales fluidos de comunicación, tanto las expresadas directamente por la persona, como las identificadas por el personal profesional. Se determina la intensidad del apoyo en función del grado de autonomía que puede alcanzar la persona usuaria, teniendo en cuenta las necesidades y demandas detectadas.</i></p>

2	<i>Para realizar el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo, se establecen los contactos de forma esporádica y desestructurada. Se detecta alguna necesidad y/o demanda sin utilizar herramientas específicas, se determina los posibles apoyos sin tener en cuenta el grado de autonomía que puede alcanzar la persona usuaria.</i>
1	<i>Para realizar el seguimiento de la persona usuaria en el mantenimiento de su empleo, se establecen contactos con la persona usuaria pero no se detectan las necesidades y demandas que pueda tener; ni determina los apoyos que pueda tener la persona usuaria.</i>

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

Escala B

4	<i>Para gestionar con idoneidad los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria, se establece un canal de comunicación estructurado y estable con la empresa para verificar el desempeño laboral y la adaptación social de la persona usuaria, teniendo perfectamente identificados a los interlocutores interesados. Se analizan todas las necesidades y demandas de la empresa para el ajuste de la persona al puesto de trabajo, garantizando el mayor grado de integración, y se realiza un seguimiento pautado y estructurado.</i>
3	<i>Para gestionar con idoneidad los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria, se establece un canal de comunicación estructurado y estable con la empresa para verificar el desempeño laboral y la adaptación social de la persona usuaria, teniendo identificados al menos a un interlocutor interesado. Se analizan las necesidades y demandas de la empresa para el ajuste de la persona al puesto de trabajo, garantizando el mayor grado de integración, y se realiza un seguimiento pautado y estructurado.</i>
2	<i>Para gestionar los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria, se establece un canal básico con la empresa, sin interlocutores identificados. Se analizan las necesidades y demandas de la empresa para el ajuste de la persona al puesto de trabajo, garantizando el mayor grado de integración, pero no plantea seguimiento posterior.</i>
1	<i>Para gestionar los contactos con la empresa para la inserción sociolaboral de la persona usuaria, no se establece un canal de comunicación con la empresa para el seguimiento de la incorporación de la persona a la empresa, ni se analizan las posibles demandas de necesidades de la empresa respecto a la inserción.</i>

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

Escala C

4	<p><i>Para establecer con idoneidad vínculos con el entorno de la persona usuaria, se identifican todos los contactos, tanto directos como indirectos, que puedan influir en el proceso de inserción laboral. Se evalúan los objetivos previstos con la valoración aportada por el entorno, incorporando todas las aportaciones que realicen. Se actualiza la estrategia en el proceso de inserción, garantizando el mayor grado de integración posible, y realizando un seguimiento pautado y estructurado de esta estrategia.</i></p>
3	<p><i>Para establecer vínculos con el entorno de la persona usuaria, se identifican algunos de los contactos que puedan influir en el proceso de inserción laboral. Se evalúan los objetivos previstos con la valoración aportada por el entorno, incorporando las aportaciones que realicen. Se actualiza la estrategia en el proceso de inserción garantizando el mayor grado de integración posible, y realizando un seguimiento pautado y estructurado de esta estrategia.</i></p>
2	<p><i>Para establecer vínculos con el entorno de la persona usuaria, se identifican los contactos directos que puedan influir en el proceso de inserción laboral, pero no incorpora las posibles aportaciones que puedan realizar, ni actualiza la estrategia en el proceso de inserción.</i></p>
1	<p><i>Para establecer vínculos con el entorno de la persona usuaria, no tiene en cuenta el entorno de la persona usuaria respecto a la integración en la empresa.</i></p>

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

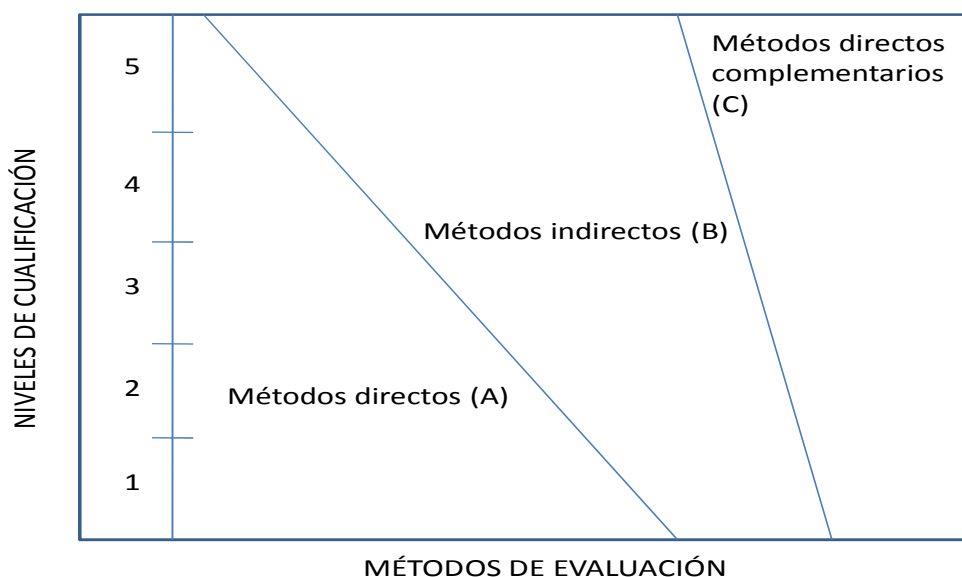
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 el proceso de efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal, 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel “3” y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado.

g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.

h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda disponer de documentación diferente y abundante y en varios formatos para valorar la capacidad de elección de la persona evaluada, incluyendo aquella que no tenga relación con el contenido de la prueba.



- Se recomienda plantear hipótesis de diferentes demandas y necesidades de las personas usuarias, de empresas empleadoras diferentes, de perfiles y características de diferentes puestos de trabajo, y perfiles de redes sociales con diferentes valoraciones y opiniones de sus integrantes en relación con la persona en proceso de integración con incongruencias para valorar la capacidad de análisis de la persona evaluada.
- Se tendrá en cuenta si a persona evaluada necesita adaptación de tiempos y/o medios o de algún tipo de ayuda técnica para la realización de la prueba.