



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

# PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: MEDIACIÓN ENTRE LA  
PERSONA SORDOCIEGA Y LA COMUNIDAD**

**Código: SSC447\_3**

**NIVEL: 3**

## GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

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



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro



## ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía	4
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia	5
3. Guía de Evidencia de la UC1437_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones	7
4. Guía de Evidencia de la UC1438_3: Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente	19
5. Guía de Evidencia de la UC1439_3: Participar en el desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas	33
6. Guía de Evidencia de la UC1440_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas	49
7. Guía de Evidencia de la UC1441_3: Facilitar la interacción de la persona sordociega con su entorno para la realización de gestiones básicas	63
8. Glosario de términos utilizado en Mediación entre la persona sordociega y la comunidad	77



## 1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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



## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1437\_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones”**

*Transversal en las siguientes cualificaciones:*

SSC447\_3 Mediación entre la persona sordociega y la comunidad

SSC449\_3 Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

## CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: MEDIACIÓN ENTRE LA PERSONA SORDOCIEGA Y LA COMUNIDAD

**Código: SSC447\_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 UC1437\_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones.

### 1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la utilización de la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones, que se indican a continuación:

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

- 1. Utilizar los elementos y recursos lingüísticos de la lengua de signos española garantizando la gramática y coherencia discursiva.**





- 1.1 Usar los aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos para que se transmitan los mensajes de forma fluida, espontánea y ajustada a la información.
- 1.2 Utilizar los mecanismos de organización, articulación y cohesión del texto en lengua de signos española consiguiendo una coherencia textual.
- 1.3 Interpretar los mensajes emitidos en lengua de signos española con independencia de la longitud y de la variabilidad lingüística.
- 1.4 Transmitir mensajes en lengua de signos española utilizando procedimientos de análisis y síntesis de la información recibida.
- 1.5 Detectar los posibles errores cometidos durante la transmisión de mensajes favoreciendo la fluidez en la comunicación.
- 1.6 Corregir los errores gramaticales cometidos sin comprometer la interacción.
- 1.7 Utilizar el sistema dactilológico como recurso para construir mensajes, complementando la emisión de información en lengua de signos española.
- 1.8 Insertar coherentemente el sistema dactilológico en el mensaje signado respetando las normas propias del sistema dactilológico.
- 1.9 Comprender mensajes emitidos en el sistema dactilológico, detectando los errores y corrigiéndolos mentalmente.

## **2. Emplear el repertorio léxico de la lengua de signos, incluyendo sus expresiones idiomáticas, coloquiales y terminología específica.**

- 2.1 Emplear en la producción de mensajes en lengua de signos un vocabulario según estilos, variedades dialectales y registros comunicativos para conseguir la exactitud de lo que se desea expresar.
- 2.2 Consultar fuentes documentales específicas de la lengua de signos ampliando el repertorio semántico en lengua de signos.
- 2.3 Seleccionar la fórmula expresiva más ajustada a cada contexto incluyendo los matices de la lengua de signos española.
- 2.4 Emplear un amplio vocabulario según contexto conociendo los temas de que se habla.
- 2.5 Emplear en los mensajes signados la terminología de carácter especializado, técnico, y/o profesional para poder actuar en cualquier tipo de situación.
- 2.6 Introducir en lengua de signos comentarios, tomar o mantener la palabra y relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores en función de la situación comunicativa utilizando frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española.

## **3. Establecer y mantener intercambios comunicativos en lengua de signos española con propiedad, autonomía y coherencia.**

- 3.1 Utilizar el tipo de registro comunicativo en lengua de signos adecuado a cada interacción adaptando la comunicación a las características específicas del contexto comunicativo y del interlocutor.
- 3.2 Planificar el contenido y la forma de los mensajes signados teniendo en cuenta los objetivos marcados en la comunicación.
- 3.3 Exponer ideas y opiniones en lengua de signos con precisión, garantizando la coherencia en la comunicación.
- 3.4 Detectar los significados implícitos en los mensajes signados, actuando de forma consecuente dentro de la situación comunicativa.
- 3.5 Participar en todo tipo de conversaciones relacionadas con situaciones de la vida personal y social sin limitación lingüística.
- 3.6 Entender conversaciones en lengua de signos entre terceras personas incluso sobre temas abstractos, complejos o desconocidos.



- 3.7 Comprobar periódicamente la comprensión del mensaje por parte del interlocutor consultando directamente con el interlocutor o infiriéndola de sus respuestas y reacciones.
- 3.8 Reelaborar la información, valorándola.
- 3.9 Hacer llegar la información al interlocutor aplicando los mecanismos o recursos específicos de la lengua de signos.
- 3.10 Aplicar los mecanismos para la detección de los errores detectados repitiendo y/o la aclarando parcial o totalmente la información, resolviendo situaciones de bloqueo comunicativo.

## **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 UC1437\_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Utilización de los elementos y recursos lingüísticos de la lengua de signos española garantizando la gramática y coherencia discursiva.**

- Comunicación y lenguaje en lengua de signos española:
  - Aspectos gramaticales.
  - Sintaxis en lengua de signos española.
- Elementos y recursos lingüísticos y expresivos:
  - Adecuación de las producciones signadas a diversos contextos e interlocutores.
- Mecanismos de organización, articulación y cohesión del texto.
- Dactilología.

### **2. Empleo del repertorio léxico de la lengua de signos, incluyendo sus expresiones idiomáticas, coloquiales y terminología específica.**

- Vocabulario de estilos, variedades dialectales y registros comunicativos
- Terminología específica: derecho, política y sociedad, economía, salud, tecnologías de la información y la comunicación, medicina., entre otros temas
- Fuentes documentales.

### **3. Establecimiento y mantenimiento de intercambios comunicativos en lengua de signos española con propiedad, autonomía y coherencia.**

- Planificación del contenido y la forma de los mensajes.
- Adecuación de la producción signada a situaciones comunicativas.
- Exposición de contenidos y opiniones en lengua de signos con precisión: Expresión de acuerdo y/o desacuerdo respecto a otras opiniones. Turnos de palabra: establecimiento y respeto. Recursos para contra argumentar una opinión.
- Aplicación de los mecanismos para la corrección de los errores detectados: repetición, aclaración total o parcial de la información, resolución de situaciones de bloqueo comunicativo.



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

- Aplicación de aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos.
- Implementación de mecanismos de organización, articulación y cohesión del texto en lengua de signos española.
- Análisis y síntesis de la información recibida en LSE.
- Estrategias para la detección y corrección de errores cometidos durante la transmisión de mensajes en LSE.
- Aplicación del sistema dactilológico con los parámetros y normas de uso establecidos.
- Estrategias para la selección del estilo, registro y variedad lingüística más apropiados así como del léxico y terminología adecuado al contexto y situación comunicativa.
- Técnicas y estrategias para introducir frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para comentar, tomar o mantener la palabra y relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores.
- Estrategias de adecuación de la comunicación a las características específicas del contexto comunicativo y del interlocutor.
- Aplicación de mecanismos o recursos específicos de la lengua de signos que aseguran la recepción de los mensajes en LSE.
- Aplicación de los mecanismos para la corrección de los errores detectados.
- Estrategias de resolución de situaciones de bloqueo comunicativo.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

#### **1. En relación con los usuarios y con el proceso comunicativo:**

- 1.1 Manifestación de escucha activa.
- 1.2 Mantenimiento de una actitud de respeto y confidencialidad.
- 1.3 Transmisión de seguridad y confianza.
- 1.4 Demostración de interés y cordialidad.
- 1.5 Comunicación de forma precisa, flexible, coherente y organizada.
- 1.6 Mantenimiento de contacto con miembros de la comunidad sorda usuarios de la lengua de signos español.
- 1.7 Favorecimiento de la continuidad y participación de todos los implicados en la situación comunicativa en la que se participa.

#### **2. En relación con su entorno laboral:**

- 2.1 Manifestación de capacidad de adaptación ante los usuarios y situaciones.
- 2.2 Reacción ágil y acorde a las características del usuario, del proceso comunicativo y de la situación concreta ante las contingencias que puedan producirse.
- 2.3 Realización de una formación continua.



## 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 UC1437\_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### 1.2.1. Situación profesional de evaluación.

#### a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para utilizar la lengua de signos española para el desarrollo de sus funciones, mediante un intercambio comunicativo en lengua de signos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Comunicarse en LSE de forma organizada e intervenir en la conversación con coherencia, aplicando aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española.
2. Introducir frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para comentar, tomar o mantener la palabra y relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores.
3. Aplicar estrategias para la detección y corrección de errores cometidos sin comprometer la comunicación. Utilización estrategias de resolución de situaciones de bloqueo comunicativo.
4. Emplear el sistema dactilológico con los parámetros y normas de uso establecidas.



5. Determinar estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador.

**Condiciones adicionales:**

- Se comprobará la competencia de 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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Comunicación en LSE organizada y coherente a la situación comunicativa</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de los aspectos gramaticales propios de la LSE.</li><li>- Aplicación de elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española.</li><li>- Determinación de estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Introducción de frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española en sus intercambios comunicativos</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Introducción de frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para iniciar o tomar la palabra.</li><li>- Introducción frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores.</li><li>- Introducción de frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española asegurar la comunicación.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Implementación de estrategias de resolución de situaciones de bloqueo comunicativo</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de estrategias para la detección de errores cometidos sin comprometer la comunicación.</li><li>- Aplicación de estrategias para la corrección de errores cometidos sin comprometer la comunicación.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de estrategias para evitar situaciones de bloqueo comunicativo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Empleo del sistema dactilológico</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Implementación en el uso del dactilológico de los parámetros de articulación del sistema.</li><li>- Implementación en el dactilológico de las normas de uso establecidas para este sistema.</li><li>- Aplicación de estrategias para la corrección de errores, si los hubiera, sin comprometer la comunicación.</li></ul> <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>Comunica en LSE de forma flexible, organizada y coherente con la situación comunicativa, sin comprometer la comunicación en ningún momento, aplicando aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española, determinando e implementando estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador.</i></p>
4	<p><i>Comunica en LSE de forma flexible, sin comprometer la comunicación en ningún momento, aplicando aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española y determinando estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador.</i></p>
3	<p><i>Comunica en LSE sin errores gramaticales y aunque determina estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador no aprovecha elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española.</i></p>
2	<p><i>Comunica en LSE de forma básica y sin errores gramaticales sin embargo no demuestra estrategias de adecuación a las características comunicativas del interlocutor o propias de la situación comunicativa planteados por el evaluador.</i></p>
1	<p><i>Comunica en LSE de forma rígida, sin aplicar el repertorio léxico que le corresponde a la situación comunicativa reiterando estructuras gramaticales concretas.</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

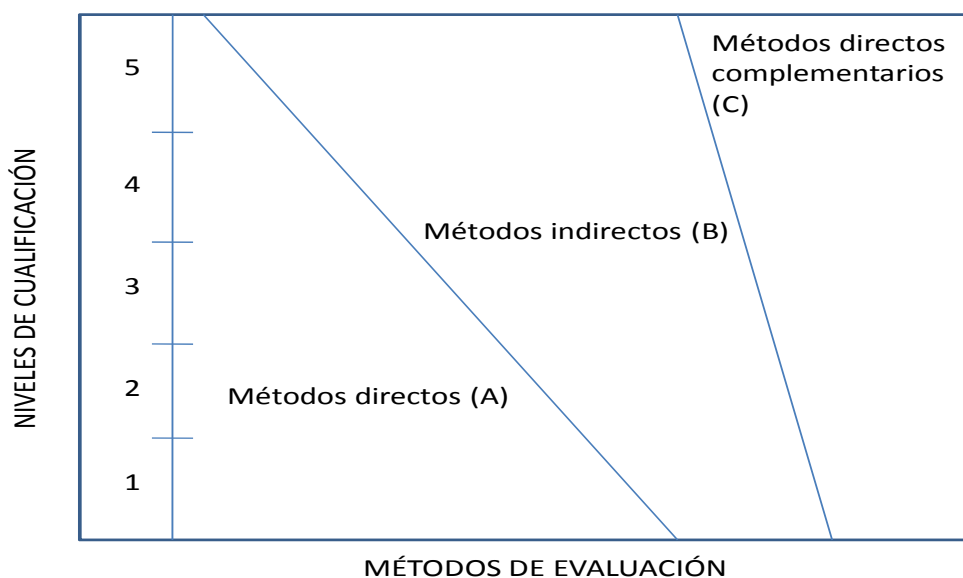
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 la utilización de la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de





evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.

- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

- g) Para evaluar esta UC, es primordial entender esta competencia desde el prisma del dominio de una lengua, se aconseja que la persona candidata demostrara un nivel de competencia lingüística en LSE, que según el Marco Europeo de Referencia de las Lenguas se denomina nivel de usuario independiente B2.

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 podría 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 podrían 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.



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1438\_3: Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente”**

## **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: MEDIACIÓN ENTRE LA PERSONA SORDOCIEGA Y LA COMUNIDAD**

**Código: SSC447\_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 UC1438\_3: Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente.

### 1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la utilización de los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente, y que se indican a continuación:

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



**1. Efectuar el proceso de inicio en la interacción comunicativa con personas sordociegas adaptándose a sus características personales y del contexto.**

- 1.1 Efectuar el acercamiento a la persona sordociega aplicando las pautas de inicio a la comunicación.
- 1.2 Abordar la comunicación con la persona sordociega garantizando el desarrollo de la interacción comunicativa.
- 1.3 Distinguir las peculiaridades específicas de la persona sordociega para garantizar el proceso de comunicación.
- 1.4 Seleccionar las pautas de inicio de la comunicación con personas sordociegas teniendo en cuenta las características del usuario y la información obtenida.
- 1.5 Establecer la comunicación con el usuario sordociego adaptando las actuaciones a las características personales y condiciones del entorno.

**2. Determinar el sistema o recurso de apoyo a la comunicación a utilizar en cada interacción comunicativa vinculándola a la persona sordociega concreta y al entorno donde se desarrolla.**

- 2.1 Elegir, entre la variedad existente, el sistema o recurso de apoyo a la comunicación a utilizar en cada situación comunicativa con la persona sordociega, teniendo en cuenta la información directa del usuario.
- 2.2 Adaptar al usuario sordociego, el sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado en cada momento, variando el sistema de comunicación en función de las necesidades personales y las modificaciones del entorno.
- 2.3 Aplicar las técnicas de observación, consulta o negociación con el usuario sordociego a lo largo del intercambio comunicativo con el fin de adaptar la comunicación.

**3. Preparar la situación de comunicación con personas sordociegas garantizando el intercambio.**

- 3.1 Obtener la información de todos los elementos implicados en el intercambio comunicativo, considerando las características y necesidades de la persona sordociega y condiciones del entorno, para organizar dicho intercambio.
- 3.2 Determinar la posición corporal y la colocación de la persona sordociega y su interlocutor para garantizar la comunicación.
- 3.3 Seleccionar la indumentaria de intercambio comunicativo con personas sordociegas, teniendo en cuenta las normas establecidas.
- 3.4 Verificar las condiciones de iluminación, sonoras y de distribución espacial de las personas y de los objetos integrantes de la sesión, para asegurarnos la recepción de los mensajes.

**4. Efectuar intercambios comunicativos con las personas sordociegas adaptándose a las características del usuario.**

- 4.1 Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación con personas sordociegas en los intercambios comunicativos respetando las normas de funcionamiento de cada uno de los sistemas.
- 4.2 Establecer el intercambio comunicativo con la persona sordociega adaptando a las características y necesidades de la persona sordociega.



- 4.3 Comprobar periódicamente la comprensión del mensaje por parte de la persona sordociega, consultando periódicamente a la persona sordociega o infiriéndolo de sus reacciones.
- 4.4 Aportar soluciones a las contingencias detectadas en el intercambio de mensajes con las persona sordociega corrigiendo, si procede, las condiciones comunicativas.

**5. Llevar a cabo acompañamientos a personas sordociegas en recorridos por espacios interiores y espacios exteriores, protegiendo la integridad de la persona sordociega.**

- 5.1 Acompañar al usuario sordociego teniendo en cuenta sus características sensoriales, conocimientos de las técnicas y condiciones del entorno.
- 5.2 Aplicar las técnicas de guía vidente en desplazamientos por espacios interiores, espacios exteriores tranquilos y concurridos respectivamente, zonas comerciales y en recorridos que incluyan el uso de transporte público urbano e interurbano garantizando la seguridad e integridad de la persona sordociega.
- 5.3 Utilizar recursos alternativos a la técnica de guía vidente para personas sordociegas compensando su desconocimiento de la misma y /o problemas de equilibrio.
- 5.4 Poner a la persona sordociega en contacto con los objetos siguiendo las técnicas establecidas.
- 5.5 Detectar las situaciones de riesgo que surgen durante los desplazamientos con personas sordociegas.
- 5.6 Aplicar técnicas y medidas de seguridad para evitar accidentes.

**6. Realizar intercambios comunicativos durante los desplazamientos con personas sordociegas priorizando la seguridad sobre la comunicación.**

- 6.1 Aplicar las pautas de comunicación con personas sordociegas durante los desplazamientos garantizando la seguridad.
- 6.2 Modificar las técnicas de guía en los momentos de intercambio comunicativo con personas sordociegas durante los desplazamientos, considerando las características del usuario y las condiciones del entorno.
- 6.3 Adaptar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación con la persona sordociega durante los desplazamientos, teniendo en cuenta la seguridad y la comprensión de los mensajes emitidos por ambos interlocutores.
- 6.4 Transmitir la información del entorno durante los desplazamientos, haciendo prevalecer la seguridad sobre la comunicación.

**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 UC1438\_3: Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente.

**1. Proceso de inicio en la interacción comunicativa con personas sordociegas.**

- Identificación causas de sordoceguera y peculiaridades de la persona sordociega.



- Deficiencia visual: ayudas ópticas y no ópticas. Adaptaciones visuales.
- Deficiencia Auditiva: ayudas técnicas auditivas. Adaptaciones auditivas.
- Heterogeneidad de la población: variables determinantes. Grupos de personas sordociegas.
- Selección de las pautas de inicio de la comunicación.
- Toma de contacto con personas sordociega.
- Establecimiento de la comunicación con personas sordociegas.

## **2. Determinación del sistema o recurso de apoyo a la comunicación a utilizar en cada interacción comunicativa.**

- Uso de sistemas de comunicación relacionados con la sordoceguera:
  - Sistemas alfabéticos (sistema dactilológico, escritura en letras mayúsculas, el dedo como lápiz, entre otros)
  - Uso de sistemas no alfabéticos o signados: lengua de signos naturales y lengua de signos (en campo visual, a corta distancia, apoyada en muñeca, táctil o apoyada)
  - Uso de sistemas basados en la lengua oral: lengua oral adaptada y lectura labial
  - Uso de sistemas basados en códigos de escritura: escritura en caracteres ordinarios y escritura en Braille
  - Uso de otros sistemas de comunicación: dactyls y bimodal.
- Determinación de recursos de apoyo a la comunicación.
- Selección de un sistema de comunicación.
- Adaptación del sistema o recurso comunicativo acorde a sus características y el contexto.
- Consulta y negociación con la persona sordociega durante el intercambio comunicativo.

## **3. Preparación de la situación de comunicación con personas sordociegas garantizando el intercambio.**

- Intercambios comunicativos con personas sordas: preparación de la situación comunicativa y características de los intercambios comunicativos con personas sordociegas.
- Adaptación comunicativa al usuario.
- Adaptaciones características específicas de cada situación comunicativa:
  - Condiciones de iluminación
  - Condiciones sonoras
  - Posiciones corporales y características en la indumentaria.

## **4. Establecimiento de intercambios comunicativos con las personas sordociegas adaptándose a las características del usuario.**

- Uso de normas de funcionamiento y recursos expresivos de los sistemas de comunicación.
- Establecimiento de indicadores comportamentales que revelan la comprensión de los mensajes.
- Resolución de contingencias comunicativas: estrategias.

## **5. Realización de acompañamientos a personas sordociegas en recorridos por espacios interiores y espacios exteriores.**

- Aplicación de técnica guía-vidente para personas sordociegas en interiores y exteriores: características de la técnica y la comunicación en los



acompañamientos como guía vidente. Alternativas a la utilización de la técnica de guía-vidente en personas sordociegas.

- Trasmisión de la información del entorno.
- Búsqueda y de reconocimiento de objetos: técnicas.
- Desplazamientos con las personas sordociegas: situaciones de riesgo, pautas de seguridad y técnicas de protección personal.

#### **6. Realización de intercambios comunicativos durante los desplazamientos con personas sordociegas.**

- Comunicación en los desplazamientos con personas sordociegas.
- Modificación de la técnica guía durante los intercambios comunicativos.
- Selección y transmisión de la información del entorno.

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

- Identificación de las características personales del usuario.
- Establecimiento de las pautas de inicio a la comunicación y toma de contacto con personas sordociegas.
- Utilización de sistemas y recursos de comunicación empleados por las personas sordociegas y las normas de funcionamiento.
- Adaptación de los sistemas y recursos comunicativos en función de las necesidades, características del usuario sordociego y condiciones del entorno.
- Comprobación periódica con el usuario sordociego de la comprensión de los mensajes.
- Aportación de soluciones alternativas ante las contingencias comunicativas.
- Cumplimiento de pautas y condiciones del entorno para la realización de intercambios comunicativos.
- Aplicación de la técnica guía vidente y los recursos alternativos a dicha técnica.
- Realización de intercambios comunicativos durante los desplazamientos.
- Detección de situaciones de riesgo durante los desplazamiento y aplicar medidas de seguridad.
- Priorización de la seguridad e integridad del usuario sordociego sobre la comunicación en los desplazamientos.
- Seguimiento las indicaciones que se reflejan en los programas Individualizados de Atención.
- Transmisión de la información de la intervención con el equipo de cara ajustar el programa.

#### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

1. En relación al usuario sordociego deberá:
  - 1.1 Respetar los principio de intimidad, confidencialidad, discreción y respeto hacia las personas sordociegas.
  - 1.2 Respetar el mayor tiempo que precise la persona sordociega para el procesamiento de información.
  - 1.3 Tratar la información que se le aporta con discreción y confidencialidad.





- 1.4 Mantener una actitud de escucha activa para conocer las dificultades y necesidades de la persona sordociega.
  - 1.5 Respetar las peculiaridades de los usuarios independientemente de las capacidades y posibilidades.
  - 1.6 Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y necesidades fruto de la interacción con la persona sordociega.
  - 1.7 Considerar y utilizar el sistema de comunicación solicitado por la persona sordociega.
  - 1.8 Mostrar interés y voluntad de adaptación ante las propuestas comunicativas del usuario.
  - 1.9 Mantener una actitud de escucha activa a la persona sordociega.
  - 1.10 Proponer a la persona usuario sordociega las adaptaciones o recursos comunicativos que se adaptan a sus necesidades y capacidades comunicativas.
2. En relación al equipo multidisciplinar deberá:
- 2.1 Cumplir el plan de trabajo propuesto por el equipo.
  - 2.2 Seguir las orientaciones indicadas por los profesionales.
  - 2.3 Participar y colaborar activamente en la consecución de los objetivos marcados.
  - 2.4 Compartir y transmitir la información y aspectos relevantes de la intervención con el fin de ajustar los objetivos a las necesidades del usuario.
3. En relación a otros aspectos deberá:
- 3.1 Cumplir las normas establecidas de indumentaria para la interacción comunicativa con personas sordociegas.
  - 3.2 Distinguir entre el ámbito personal y profesional.
  - 3.3 Cumplir las normas de comportamiento profesional.

## 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 UC1438\_3: Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía



vidente, se establece una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación.**

#### **a) Descripción de la situación profesional de evaluación.**

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para la utilización de los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y la utilización de la técnica de guía-vidente con personas sordociegas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Determinar y utilizar los sistemas y/o recursos de apoyo a la comunicación que se utilizan con personas sordociegas.
2. Aplicar las pautas de inicio y efectuar intercambios comunicativos con las personas sordociegas.
3. Utilizar la técnica guía-vidente y los recursos alternativos a ésta.

#### **Condiciones adicionales:**

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional.
- Se dispondrá de los materiales y útiles para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberá ser de uso generalizado en el sector, entre ellos un programa individualizado de atención de una persona sordociega donde se reflejen características, necesidades e intereses para determinar el sistema o recurso de comunicación a utilizar y realizar.

#### **b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación**

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Determinación y utilización de los sistemas y/o recursos de apoyo a la comunicación que se utilizan con personas sordociegas</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación del sistema o recurso de apoyo a la comunicación a utilizar con la persona sordociega</li><li>- Adaptación del sistema o recurso de comunicación en función de las características personales y del entorno, respetando las normas de funcionamiento de los sistemas.</li><li>- Aplicación de técnicas de observación, consulta y/o negociación durante la comunicación.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente, requiere el cumplimiento total del criterio de mérito.</i></p>
<i>Aplicación de pautas de inicio y realización de intercambios comunicativos con personas sordociegas</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección y aplicación de las pautas de inicio y abordaje comunicativos con personas sordociegas</li><li>- Obtención de información para realizar intercambios comunicativos</li><li>- Consideración de los elementos implicados en el intercambio comunicativo</li><li>- Supervisión de la comprensión del mensaje y si procede aportación de soluciones ante las contingencias detectadas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Utilización de la técnica guía-vidente y los recursos alternativos a esta</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de la técnica guía vidente por espacios interiores, exteriores y en desplazamientos que impliquen la utilización de medios de transporte, teniendo en cuenta las características sensoriales del usuario y las condiciones del entorno.</li><li>- Utilización de recursos alternativos a la técnica-guía vidente detectando situaciones de riesgo y aplicando medidas de seguridad.</li><li>- Modificación de la aplicación de la técnica guía vidente durante los intercambios comunicativos en función de las características del usuario y condiciones del entorno.</li><li>- Priorización la seguridad a los intercambios comunicativos durante los desplazamientos con la persona sordociega.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente, requiere el cumplimiento total del criterio de mérito.</i></p>

## Escala A

5	<i>Asegura los intercambios comunicativos con personas sordociegas contemplando la selección y aplicación de pautas de inicio, obteniendo información de las características, necesidades del usuario y teniendo en cuenta los elementos implicados: condiciones de iluminación, sonoras, posición corporal e indumentaria, así como supervisando periódicamente la comprensión de los mensajes, preguntando al usuario, y aportando soluciones ante las posibles contingencias.</i>
4	<i>Asegura los intercambios comunicativos con personas sordociegas contemplando la selección y aplicación de pautas de inicio, obteniendo información de las características y necesidades del usuario, supervisando la comprensión de los mensajes, preguntando periódicamente al usuario y aportando soluciones ante las posibles contingencias pero no siempre tiene en cuenta teniendo en cuenta todos los elementos implicados: condiciones de iluminación, sonoras, posición corporal e indumentaria.</i>
3	<i>Asegura los intercambios comunicativos con personas sordociegas contemplando la selección y aplicación de pautas de inicio, obteniendo información de las características, necesidades del usuario y, teniendo en cuenta los elementos implicados: condiciones de iluminación, sonoras, posición corporal e indumentaria, pero no comprueba periódicamente la comprensión de los mensajes.</i>
2	<i>Asegura los intercambios comunicativos con personas sordociegas contemplando la selección y aplicación de pautas de inicio, teniendo en cuenta los elementos implicados: condiciones de iluminación, sonoras, posición corporal e indumentaria, pero no tiene en cuenta las características, necesidades del usuario y condiciones del entorno ni comprueba periódicamente la comprensión de los mensajes.</i>
1	<i>Asegura los intercambios comunicativos con personas sordociegas no contemplando la selección y aplicación de pautas de inicio, ni tiene en cuenta las características, necesidades del usuario y condiciones del entorno, tampoco contempla los elementos implicados en los intercambios comunicativos: condiciones de iluminación, sonoras, posición corporal e indumentaria, así como tampoco comprueba periódicamente la comprensión de los mensajes, preguntando al usuario.</i>

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

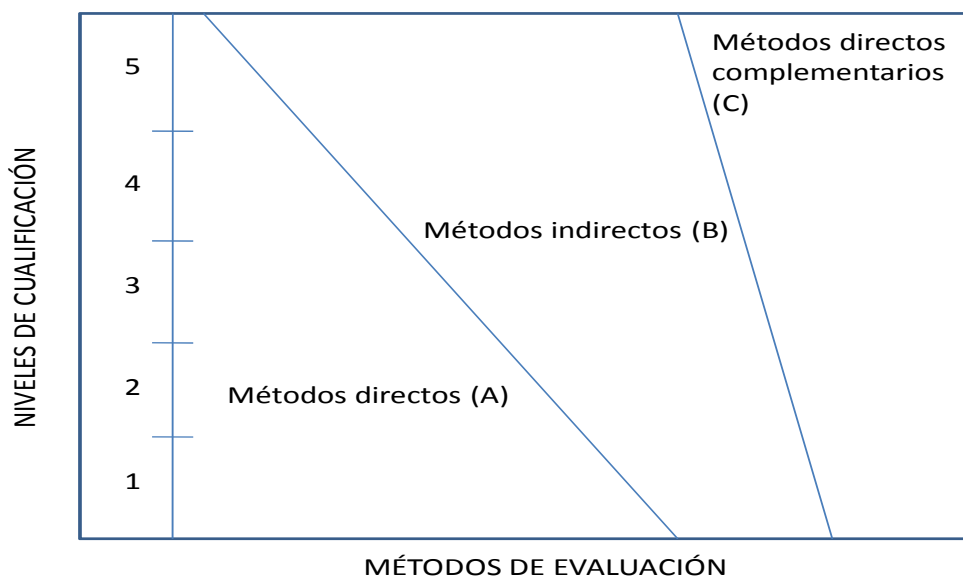
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

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

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

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
- Observación en el puesto de trabajo (A).
  - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
  - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
  - Pruebas de habilidades (C).
  - Ejecución de un proyecto (C).
  - Entrevista profesional estructurada (C).
  - Preguntas orales (C).
  - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)



Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

## **2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.**

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el trabajo con personas sordociegas 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) Se considera partir de una situación práctica donde conste el momento de adquisición de la sordoceguera, orden de aparición de las pérdidas sensoriales, las características de dichas pérdidas sensoriales (tipo de pérdida, grado, si es estable o progresivas), si existen deficiencias añadidas, el nivel estimular de su entorno.
- g) Se recomienda comprobar la competencia de respuesta a las siguientes contingencias: determinado el sistema de comunicación a utilizar con la personas sordociegas, si se constata que no existe comprensión de los mensajes por parte del usuario, el candidato/a deberá proponer otros recursos comunicativos para facilitar la comprensión de los mensajes; en el caso de que por falta de uso, el sistema de comunicación utilizado por la persona sordociega ha perdido validez (falta vocabulario básico, no hay comprensión ni fluidez de los mensajes entre otros), el candidato deberá utilizar las estrategias para adaptarse a las características del usuario; cuando el usuario no conoce todavía la técnica guía, la candidata/o deberá utilizar los recursos alternativos que se emplean en los desplazamientos, evitando situaciones de riesgo; en situación de riesgo para el usuario, el candidato/a deberá priorizar la seguridad a la comunicación con el usuario sordociego durante los desplazamientos.



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro





## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1439\_3: Participar en el desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: MEDIACIÓN ENTRE LA PERSONA SORDOCIEGA Y LA COMUNIDAD**

**Código: SSC447\_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 UC1439\_3: Participar en el desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas.

### 1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la participación en el desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas, y que se indican a continuación:

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

- 1. Apoyar a los profesionales del equipo interdisciplinar y a otros profesionales que intervienen directamente con las personas sordociegas en el desarrollo de programas de carácter educativo y formativo facilitando su desarrollo e integración social.***



- 1.1 Observar las habilidades, actitudes, conductas y nivel comunicativo de la persona sordociega registrándolas para ajustar los programas educativos y formativos a las características y necesidades específicas de cada persona en su caso.
- 1.2 Desarrollar actividades en colaboración con el / los profesional/es dirigidas a que las personas sordociegas conozcan la comunidad en la que viven y los recursos y servicios que ésta proporciona para favorecer su integración en el entorno social y cultural.
- 1.3 Desarrollar actividades de los programas enfocados al desarrollo de la comunicación y el lenguaje apoyando la intervención del/los profesionales responsables de cada programas con el fin de garantizar su adquisición.
- 1.4 Desarrollar actividades de los programas de mejora de la autonomía apoyando la intervención del/los profesionales responsables de cada programas con el fin de garantizar su adquisición.
- 1.5 Desarrollar actividades de los contenidos curriculares apoyando la intervención del/los profesionales responsables de cada programas con el fin de garantizar su adquisición.
- 1.6 Desarrollar actividades de los programas dirigidos al acceso a la tecnología apoyando la intervención del/los profesionales responsables de cada programas con el fin de garantizar su adquisición.
- 1.7 Informar a los profesionales que intervienen con las personas sordociegas en los centros educativos y/o residenciales en los que se encuentran ubicadas, las pautas y modelos de actuación relacionados con la metodología de intervención, la comunicación y las actividades de la vida diaria de las personas sordociegas favoreciendo la adaptación a la dinámica y funcionamiento de los centros y el aprendizaje de conocimientos y habilidades.
- 1.8 Informar a los profesionales de los centros educativos y/o residenciales implicados en algún área del trabajo con personas sordociegas en aspectos relacionados con esta población para garantizar la adecuación de su actuación a la persona sordociega.

**2. Desarrollar programas educativos y formativos para personas sordociegas, elaborados por el equipo interdisciplinar en el que está inserto, considerando las características de las personas sordociegas para dar respuesta a sus necesidades.**

- 2.1 Desarrollar los programas educativos para personas sordociegas iniciados por los profesionales especializados de cada área para adquirir o consolidar los objetivos propuestos.
- 2.2 Llevar a cabo los programas dirigidos a la adquisición de habilidades de autocuidado y al desarrollo de la autonomía de la persona sordociega con la orientación y supervisión de los profesionales responsables de esa área, para actuar de forma coordinada en el proceso de intervención.
- 2.3 Implementar los programas de intervención en comportamientos desajustados generados por la sordoceguera, elaborados previamente por el psicólogo, adecuando la intervención al programa de comportamientos realizado.
- 2.4 Efectuar tareas de observación de conductas de la persona sordociega registrándolas para ajustar los objetivos al programa de intervención de comportamientos problemáticos.
- 2.5 Desarrollar los programas de entrenamiento para la adquisición de habilidades sociolaborales para facilitar la transición de la persona sordociega de la escuela o centro residencia a la vida ocupacional o laboral, permitiendo su incorporación a la vida activa.



- 2.6 Trabajar los programas elaborados para el desarrollo de la comunicación y el lenguaje y para la adquisición de contenidos curriculares en consonancia con los programas diseñados por el profesional/s competentes en la materia.
- 2.7 Adaptar y elaborar los materiales de trabajo y aprendizaje para la persona sordociega desarrollando los objetivos propuestos para cada programa.
- 2.8 Orientar a su entorno familiar y social más inmediato mostrando las técnicas y comportamientos para actuar con la persona sordociega siguiendo las instrucciones y sugerencias del equipo interdisciplinar.

**3. Apoyar a los miembros de la unidad familiar en su labor educativa a través del desarrollo de programas elaborados por el equipo interdisciplinar adecuando las pautas educativas a las características y necesidades de la persona sordociega y su familia, respetando la neutralidad, objetividad y respeto a la intimidad de la unidad familiar.**

- 3.1 Aplicar los programas educativos en el entorno familiar teniendo en cuenta las características, necesidades y posibilidades con el fin de adecuar la actuación a cada familia concreta.
- 3.2 Observar las habilidades, actitudes, conductas y nivel comunicativo de la persona sordociega, así como las interacciones de la familia con la misma, registrándolas para orientar en su función educativa ajustando el programa a las características y necesidades.
- 3.3 Trabajar los programas educativos para el desarrollo de la comunicación y el lenguaje, de la autonomía personal y el desarrollo de las habilidades sociales en el ámbito familiar aprovechando situaciones cotidianas.
- 3.4 Orientar a su entorno familiar y social más inmediato mostrando las pautas y modelos de actuación adaptados a la persona sordociega relacionados con la comunicación, las actividades de la vida diaria, las habilidades sociales y los comportamientos desajustados siguiendo las instrucciones y sugerencias del equipo interdisciplinar.

**4. Participar en las reuniones de coordinación y evaluación junto con los miembros del equipo interdisciplinar implicados en los programas educativos y formativos para intervenir en el seguimiento y valoración de los mismos.**

- 4.1 Reunirse periódicamente con los profesionales del equipo interdisciplinar implicados en cada uno de los programas con el fin de coordinarse y evaluar los programas educativos.
- 4.2 Transmitir periódicamente los datos e informes sobre las actividades realizadas al/los profesional/es implicados en cada uno de los programas, aportando información sobre la intervención, resultados y dificultades, para reajustar los programas en su caso.
- 4.3 Transmitir al equipo interdisciplinar las demandas y necesidades de los profesionales del centro educativo y/o residencial en el que se encuentra la persona sordociega y/o de la familia, con el fin de aportar soluciones y orientaciones que mejoren la calidad de los programas desarrollados.

**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 UC1439\_3: Participar en el desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. Realización de operaciones en el desarrollo de programas de carácter educativo y formativo con el equipo interdisciplinar y otros profesionales de atención directa a personas sordociegas.**

- Intervención con personas con sordoceguera: principios metodológicos y la comunicación como objetivo principal de la intervención.
- La intervención con personas con sordoceguera congénita y adquirida. Niveles de intervención (interacción comunicativa, desarrollo de la comunicación y lenguaje).
- Programación educativa y formativa con personas sordociegas (programas de autonomía personal, programas de acceso a la información y a la comunicación, programas de comportamientos problemáticos, entre otros).
- Programación educativa y formativa.
  - Áreas de intervención comunicativa; desarrollo motor: control postural, locomoción, desarrollo motor avanzado y desarrollo viso-motor; capacidades perceptivas: visión funcional, audición funcional, uso del tacto, olfato y gusto.
  - Sistema cinestésico; autonomía personal: habilidades de vida diaria, higiene y arreglo personal, alimentación y realización de compras. Orientación y movilidad. Comunicación, lenguaje y cognición.
- Acceso a las tecnologías de la información y comunicación.
- Desarrollo emocional y social de las personas sordociegas.
- Ajustes en las relaciones familiares en personas sordociegas: necesidades en la unidad familiar a raíz de la sordoceguera. Entorno social y relaciones sociales.

**2. Realización de operaciones de carácter educativo a través del desarrollo de programas elaborados por el equipo interdisciplinar a los miembros de la unidad familiar.**

- Determinación de pautas para favorecer la competencia comunicativa en el entorno familiar: valor comunicativo de los comportamientos problemáticos en el ámbito familiar. Funciones del profesional de apoyo en el ámbito personal y social.
- Elaboración de registros y observaciones de conductas.
- Apoyo comunicativo en programas educativos y formativos.
- Apoyo a la intervención educativa o para el aprendizaje.
- Adiestramiento en habilidades de vida diaria: programas.
- Adiestramiento en autonomía personal e independencia: programas.

**3. Realización de operaciones de coordinación y evaluación en reuniones de programas educativos y formativos con los miembros del equipo interdisciplinar.**

- Realización de operaciones de coordinación y evaluación con el equipo interdisciplinar: funciones y áreas de responsabilidad.
- Coordinación y evaluación: estructura y esquema de interrelación. Pautas.

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



- Intervención con personas con sordoceguera: principios metodológicos.
- Comunicación: objetivo principal de la intervención con personas sordociegas.
- Intervención en personas con sordoceguera congénita. Niveles de intervención.
- Programación educativa.
- Intervención en el ámbito escolar: metodología.
- Intervención con personas con sordoceguera adquirida.
- Programación formativa de intervención con personas sordociegas: aspectos comunicativos, educativos, de autonomía personal, en el ámbito familiar, en comportamientos desajustados, de comunicación y acceso a la información, entre otros.
- Desarrollo y adaptación de materiales y medios para trabajar con personas sordociegas.
- Intervención comunicativa en el ámbito familiar: familia y sordoceguera.
- Intervención en las relaciones sociales de la persona sordociega.
- Apoyo comunicativo en los programas de intervención: el rol del profesional en la comunicación.
- Desarrollo de la intervención profesional en los entornos de la persona sordociega: ámbito educativo y/o residencial y familiar.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

1. En relación a la persona sordociega deberá:
  - 1.1 Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades del usuario sordociego.
  - 1.2 Demostrar cordialidad, amabilidad, y actitud conciliadora y sensible con los demás (persona sordociega, familia, profesionales, entre otros).
  - 1.3 Respetar los principio de intimidad, confidencialidad, discreción y respeto hacia las personas sordociegas.
  - 1.4 Respetar el mayor tiempo que precise la persona sordociega para el procesamiento de información.
  - 1.5 Tratar la información que se le aporta con discreción y confidencialidad.
  - 1.6 Mantener una actitud de escucha activa para conocer las dificultades y necesidades de la persona sordociega.
  - 1.7 Respetar las peculiaridades de los usuarios independientemente de las capacidades y posibilidades.
  - 1.8 Mostrar capacidad de adaptación a nuevas situaciones y necesidades fruto de la interacción con la persona sordociega.
2. En relación al equipo interdisciplinar deberá:
  - 2.1 Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
  - 2.2 Cumplir el plan de trabajo propuesto por el equipo interdisciplinar.
  - 2.3 Seguir las orientaciones indicadas por los profesionales del equipo.
  - 2.4 Participar y colaborar activamente en la consecución de los objetivos marcados.
  - 2.5 Compartir y transmitir la información y aspectos relevantes de la intervención con el fin de ajustar los objetivos a las necesidades del usuario



3. En relación a otros aspectos deberá:

- 3.1 Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- 3.2 Adaptarse a situaciones y contextos nuevos.
- 3.3 Estar motivado por el logro de los objetivos.
- 3.4 Aprender nuevos conceptos o procedimientos, utilizando los conceptos adquiridos.
- 3.5 Cumplir las normas establecidas de indumentarias para la interacción comunicativa con personas sordociegas.
- 3.6 Distinguir entre el ámbito personal y profesional.
- 3.7 Cumplir las normas de comportamiento profesional.

## 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 UC1439\_3: Participar en el desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### 1.2.1. Situación profesional de evaluación.

#### a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para participar en el desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas a partir de un programa individualizado elaborado por el Equipo Interdisciplinar. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Apoyar al equipo interdisciplinar en los programas de intervención.
2. Realizar operaciones de intervención en programas educativos y formativos elaborados por equipo interdisciplinar.





3. Apoyar a la unidad familiar.
4. Participar en reuniones de coordinación y evaluación con los miembros del equipo interdisciplinar.

**Condiciones adicionales:**

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se dispondrá de los materiales y útiles para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberá ser de uso generalizado en el sector.
- Se deberá evaluar la respuesta a las contingencias. Para ello se podrá plantear una situación de intervención en un programa educativo o formativo, exponer una alternativa de actuación que permita estructurar la actividad para una resolución exitosa en caso de que el usuario rechace la misma. Del mismo modo en determinadas características del usuario y entorno de intervención en un programa individualizado de atención, si la propuesta no se ajusta a las características actuales del usuario sordociego, el candidato deberá proponer otras actividades para iniciar la intervención en donde se contemplen las nuevas circunstancias (como cambios sensoriales, falta de recursos del entorno o grado de motivación del usuario, entre otros).

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Apoyo al equipo interdisciplinar en los programas de intervención</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis y registro de habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos de la persona sordociega.</li><li>- Desarrollo de actividades y tareas en los que se sustentan los programas de intervención con personas sordociegas.</li></ul>





	<ul style="list-style-type: none"><li>- Propuesta de modelos y pautas de actuación a otros profesionales que trabajan en centros educativos/residenciales y/o entorno familiar.</li><li>- Desarrollo de actividades encaminadas a conocer el entorno y los recursos existentes en el mismo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Realización de operaciones de intervención en programas educativos y formativos elaborados por equipo Interdisciplinar</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realización de programas elaborados, orientados y supervisados por los profesionales del equipo interdisciplinar responsable de cada área.</li><li>- Desarrollo de actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje.</li><li>- Apoyo a programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral.</li><li>- Adaptación y elaboración de materiales de trabajo para la adquisición de contenidos.</li><li>- Aplicación de las instrucciones y sugerencias del equipo interdisciplinar en el entorno familiar y social.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Apoyo a la unidad familiar</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de programas en el entorno familiar observando habilidades, actitudes, conductas, nivel comunicativo e interacciones familiares.</li><li>- Muestra de modelos de actuación y aplicación de programas dentro del entorno familiar.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<i>Participación en reuniones de coordinación y evaluación con los miembros del equipo interdisciplinar</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrollo de reuniones periódicas con los profesionales del equipo interdisciplinar implicados en los programas.</li><li>- Transmisión periódica de información a los profesionales implicados sobre las dificultades y resultados de la intervención.</li><li>- Transmisión al equipo interdisciplinar periódicamente demandas y necesidades de los profesionales que intervienen con la persona sordociega en centros educativos/residencial y/o familia.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>



## Escala A

5	<p><i>El apoyo a los profesionales del equipo interdisciplinar se lleva a cabo en entornos (familiar, centros y/o residencias), se establece sobre la observación, registro de habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos para la adecuación de los programas a las características y necesidades de la persona sordociega, en el desarrollo de actividades en el que se sustentan los programas de intervención elaborados por el equipo interdisciplinar, en la propuesta de pautas y modelos de actuación a otros profesionales que trabajan en centros, residencia y/o entorno familiar, de acuerdo a la metodología de intervención con personas sordociegas, así como el conocimiento del entorno y sus recursos para favorecer la integración de la persona sordociega en el mismo.</i></p>
4	<p><i>El apoyo a los profesionales del equipo interdisciplinar se lleva a cabo en entornos (familiar, centros y/o residencias), se establece sobre la observación, registro de habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos para la adecuación de los programas a las características y necesidades de la persona sordociega, en el desarrollo de actividades en el que se sustentan los programas de intervención elaborados por el equipo interdisciplinar, en la propuesta de pautas y modelos de actuación a otros profesionales que trabajan en centros, residencia y/o entorno familiar de acuerdo a la metodología de intervención con personas sordociegas, pero no siempre tiene conocimiento del entorno y sus recursos que favorecen la integración de la persona sordociega en el mismo.</i></p>
3	<p><i>El apoyo a los profesionales del equipo interdisciplinar se lleva a cabo en entornos (familiar, centros y/o residencias), se establece sobre la observación, registro de habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos para la adecuación de los programas a las características y necesidades de la persona sordociega, en el desarrollo de actividades en el que se sustentan los programas de intervención elaborados por el equipo interdisciplinar, sin embargo no contempla la propuesta de pautas y modelos de actuación a otros profesionales que trabajan en centros, residencia y/o entorno familiar de acuerdo a la metodología de intervención con personas sordociegas, y tampoco conoce el entorno y sus recursos para favorecer la integración de la persona sordociega en el mismo.</i></p>
2	<p><i>El apoyo a los profesionales del equipo interdisciplinar llevado a cabo en entornos (familiar, centros y/o residencias), se establece sobre la observación, registro de habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos para la adecuación de los programas a las características y necesidades de la persona sordociega, pero no se llevan a cabo el desarrollo de actividades en el que se sustentan los programas de intervención elaborados por el equipo interdisciplinar, no contempla la propuesta de pautas y modelos de actuación a otros profesionales que trabajan en centros, residencia y/o entorno familiar de acuerdo a la metodología de intervención con personas sordociegas, y tampoco conoce el entorno y sus recursos para favorecer la integración de la persona sordociega en el mismo.</i></p>
1	<p><i>El apoyo a los profesionales del equipo interdisciplinar llevado a cabo en entornos (familiar, centros y/o residencias), no se establece sobre la observación, registro de habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos para la adecuación de los programas a las características y necesidades de la persona sordociega, no se llevan a cabo el desarrollo de actividades en el que se sustentan los programas de intervención elaborados por el equipo interdisciplinar, no contempla la propuesta de pautas y modelos de actuación a otros profesionales que trabajan en centros, residencia y/o entorno familiar de acuerdo a la metodología de intervención con personas sordociegas, y tampoco conoce el entorno y sus recursos para favorecer la integración de la persona sordociega en el mismo.</i></p>

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



## Escala B

5	<p><i>El desarrollo de programas educativos y formativos elaborados, orientados y supervisados por los profesionales del equipo interdisciplinar responsables de cada área contempla, el desarrollo de actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, en la intervención en programas de comportamientos desajustados, en programas de desarrollo de comunicación y lenguaje, entre otros, adecuando la intervención al programa elaborado, el apoyo de programas de entrenamiento en adquisición de habilidades sociolaborales, en la adaptación y elaboración de materiales de trabajo para la adquisición de contenidos, así como la presentación de modelos, técnicas y comportamientos en el entorno familiar y social aplicando las instrucciones y sugerencias del equipo.</i></p>
4	<p><i>El desarrollo de programas educativos y formativos elaborados, orientados y supervisados por los profesionales del equipo interdisciplinar responsables de cara área contempla, el desarrollo de actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, en la intervención en programas de comportamientos desajustados, en programas de desarrollo de comunicación y lenguaje, entre otros, adecuando la intervención al programa; el apoyo de programas de entrenamiento en adquisición de habilidades sociolaborales, la presentación de modelos, técnicas y comportamientos en el entorno familiar y social aplicando las instrucciones y sugerencias del equipo, siendo capaz de adaptar materiales pero, de manera parcial o sólo en escasas ocasiones, elabora o crea materiales de trabajo para la adquisición de contenidos.</i></p>
3	<p><i>El desarrollo de programas educativos y formativos elaborados, orientados y supervisados por los profesionales del equipo interdisciplinar responsables de cada área contempla el apoyo de programas de entrenamiento en adquisición de habilidades sociolaborales, la adaptación y elaboración de materiales de trabajo para la adquisición de contenidos, la presentación de modelos, técnicas y comportamientos en el entorno familiar y social aplicando las instrucciones y sugerencias del equipo, pero no desarrolla actividades encaminadas a conseguir los objetivos marcados en los programas elaborados por los profesionales del equipo.</i></p>
2	<p><i>El desarrollo de programas educativos y formativos elaborados, orientados y supervisados por los profesionales del equipo interdisciplinar responsable de cara área contempla, el desarrollo el desarrollo de actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, en la intervención en programas de comportamientos desajustados, en programas de desarrollo de comunicación y lenguaje, entre otros, adecuando la intervención al programa, el apoyo de programas de entrenamiento en adquisición de habilidades sociolaborales, pero no existe la presentación de modelos, técnicas y comportamientos en el entorno familiar y social aplicando las instrucciones y sugerencias del equipo, y aún siendo capaz de adaptar materiales, de manera parcial o sólo en escasas ocasiones, elabora y crea materiales de trabajo para la adquisición de contenidos.</i></p>

1

*El desarrollo de programas educativos y formativos elaborados, orientados y supervisados por los profesionales del equipo interdisciplinar responsables de cada área no contempla el desarrollo de actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, en la intervención en programas de comportamientos desajustados, en programas de desarrollo de comunicación y lenguaje, entre otros, no adecuando la intervención al programa elaborado, ni realiza el apoyo de programas de entrenamiento en adquisición de habilidades sociolaborales, no existe la adaptación y elaboración de materiales de trabajo para la adquisición de contenidos, así como tampoco presenta de modelos, técnicas y comportamientos en el entorno familiar y social siguiendo las instrucciones y sugerencias del equipo.*

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

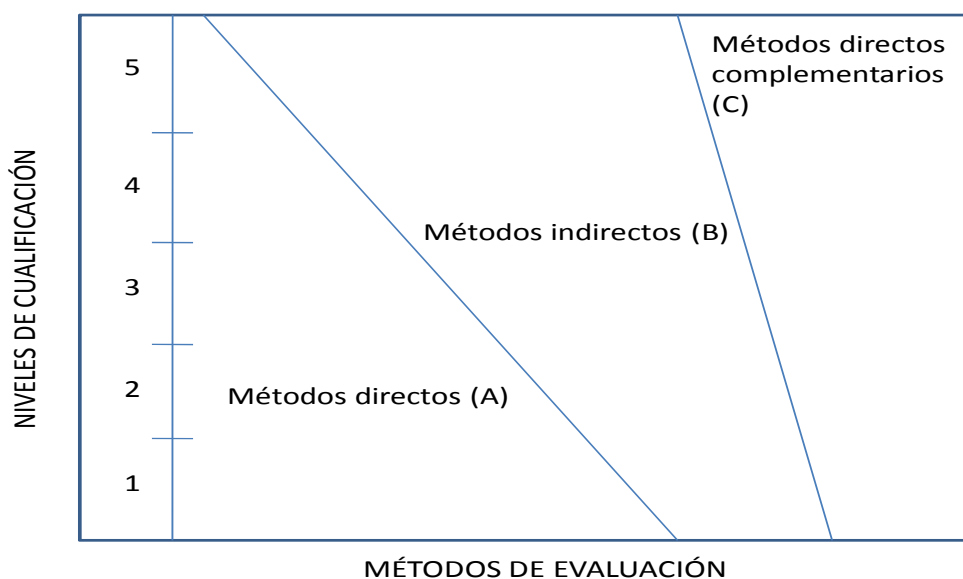
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 participar en el desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas, 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.

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

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

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada



mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro





## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1440\_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: MEDIACIÓN ENTRE LA PERSONA SORDOCIEGA Y LA COMUNIDAD**

**Código: SSC447\_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 UC1440\_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas.

### 1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la realización de intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas, y que se indican a continuación:

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

- 1. Establecer cauces de comunicación y de contacto con el exterior para las personas sordociegas que se encuentran en situación de aislamiento favoreciendo las interacciones personales y sociales, con el fin de compensar las consecuencias de sus deficiencias visual y***



***auditiva garantizando la aplicación de normas deontológicas para lograr neutralidad en la actuación y evitar crear dependencias.***

- 1.1 Planificar las actuaciones basándose en las demandas, necesidades y en la observación de la realidad de las personas sordociegas para evitar la incomunicación y desconexión de su entorno producidos por la afectación de los sentidos de la distancia.
  - 1.2 Establecer situaciones comunicativas directas con personas sordociegas que padecen situaciones de aislamiento basándose en las necesidades y características individuales con el fin de promover el establecimiento de las relaciones interpersonales.
  - 1.3 Instruir a la persona sordociega en los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación reforzando el conocimiento y adquisición de los sistemas de comunicación de la persona sordociega.
  - 1.4 Realizar operaciones de desarrollo de programas específicos que faciliten la interacción comunicativa entre la persona sordociega y los demás miembros de la familia, solventando situaciones de aislamiento dentro del núcleo familiar.
  - 1.5 Elaborar actividades de ocio y tiempo libre con el fin de potenciar el desarrollo personal y social de la persona sordociega así como promover la participación en actividades de ocio y tiempo libre favoreciendo un ocio activo y una mejora de la calidad de su tiempo libre.
  - 1.6 Informar a la persona sordociega acerca de la comunicación a distancia con el fin de paliar la situación de aislamiento comunicativo favoreciendo el contacto con personas sordociegas igualmente usuarias de las tecnologías de acceso a la información y comunicación u otras personas que puedan paliar su situación de aislamiento, fomentando su red de contactos sociales.
  - 1.7 Informar a la persona sordociega de sus propias posibilidades, los recursos disponibles en su entorno, las peculiaridades de cada ámbito en concreto y su funcionamiento favoreciendo la motivación por participar en las áreas de desenvolvimiento de su vida.
  - 1.8 Ofrecer a la persona sordociega diversos recursos de resolución de situaciones imprevistas favoreciendo la participación en los ámbitos de la vida.
  - 1.9 Aportar información a los sujetos del entorno sobre la realidad de así como asesorándolas sobre las características específicas de las personas sordociegas con el fin de fomentar la su participación y su integración social.
  - 1.10 Establecer vías de participación para el colectivo fomentando la participación de las personas sordociegas en su entorno.
- 2. Transmitir a la persona sordociega información tanto de carácter general sobre la realidad, como específica acorde a sus necesidades e intereses, para promover la integración en su entorno teniendo en cuenta neutralidad, objetividad y respeto a la intimidad para garantizar la profesionalidad en la intervención.***
- 2.1 Recoger información acerca de los intereses y necesidades de la persona sordociega paliando la falta de acceso a la información y al contexto minimizando las consecuencias que producen la privación sensorial.
  - 2.2 Transmitir la información general y de los acontecimientos que suceden a su alrededor, así como la información específica a sus necesidades e intereses promoviendo el contacto con la realidad del entorno que le rodea.
  - 2.3 Informar a las personas sordociegas, usuarias de dispositivos tiflotécnicos, de las posibilidades de acceso a la información general y específica, apoyando a la persona sordociega en la búsqueda de información.



**3. Apoyar los programas de respiro para las familias de las personas sordociegas adecuándose a la situación específica de cada núcleo familiar con en fin de reducir el estrés de ese entorno.**

- 3.1 Observar las situaciones concretas de las personas sordociegas y del entorno familiar adecuándose a las características y necesidades de las mismas y su núcleo familiar.
- 3.2 Recoger las demandas de la persona sordociega y de su entorno familiar adecuándose a las características y necesidades de la misma y su núcleo familiar.
- 3.3 Realizar operaciones de corresponsabilidad con los sujetos implicados en la intervención para lograr la consecución de los objetivos propuestos garantizando su participación.
- 3.4 Efectuar las tareas de apoyo respetando la intimidad del núcleo familiar y sin la asunción de roles correspondientes a las y los integrantes del mismo evitando la intromisión en la misma.

**4. Informar a colectivos sobre las personas sordociegas, transmitiendo las características y necesidades específicas con el fin de sensibilizar a la sociedad de la realidad de este colectivo.**

- 4.1 Seleccionar la información sobre las personas sordociegas a transmitir a colectivos adecuándose a las necesidades, intereses y expectativas del colectivo al que va dirigido con el fin de garantizar su adecuación.
- 4.2 Recopilar la información sobre las personas sordociegas utilizando técnicas e instrumentos de recogida y análisis de información contrastada para garantizar su validez y fiabilidad.
- 4.3 Elaborar conclusiones e informes sobre la realidad de las personas sordociegas utilizando la información obtenida para evitar los estereotipos y garantizar su contextualización.
- 4.4 Informar sobre las personas sordociegas utilizando recursos de expresión, técnicas didácticas y exposición adaptado a las características del receptor para lograr que sea comprensible por éste.

**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 UC1440\_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. Establecimiento de cauces de comunicación y de contacto con el exterior para las personas sordociegas que se encuentran en situación de aislamiento.**

- Información, culturización y socialización de las personas sordociegas: acceso al entorno.



- Desarrollo global de la persona sordociega: implicaciones e incidencias en las etapas de la vida. Relaciones sociales y acceso al entorno: el profesional como promotor de la integración social.
- Conexión con el medio y comunicación con los demás.
- Atención al colectivo de personas sordociegas: entidades implicadas.

**2. Transmisión a la persona sordociega de información tanto de carácter general sobre la realidad, como específica acorde a sus necesidades e intereses, para promover la integración en su entorno.**

- Comunicación en el medio social: intervención del profesional.
- Identificación de necesidades de las personas sordociegas: atención a través de servicios específicos, recursos asociativos y entidades implicadas.
- Uso de las tecnologías de acceso a la información y comunicación en personas sordociegas.
- Intervención con el medio; recursos internos y externos de la persona sordociega.

**3. Apoyo a los programas de respiro para las familias de las personas sordociegas.**

- Identificación de necesidades de la unidad familiar a raíz de la presencia de la sordoceguera: las personas sordociegas y sus relaciones familiares.
- Programación de respiro familiar: el papel de profesional comunicativo para personas sordociegas en los programas de respiro.
- Atención a las personas sordociegas en actividades de ocio y tiempo libre: en personas sordociegas congénitas y en personas sordociegas adquiridas.
- Asociación familiar.

**4. Transmisión de información a colectivos sobre las personas sordociegas.**

- Identificación de sistemas y recursos comunicativos de este colectivo.
- Información sobre las implicaciones de la sordoceguera en el desarrollo global de la persona.
- Información de necesidades, recursos y servicios para la población con sordoceguera: entidades implicadas.

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

- Integración social de la persona sordociega: grupos de población, variables y características.
- Uso de sistemas y recursos comunicativos de las personas sordociegas: el papel del profesional comunicativo en los programas de intervención.
- Asociacionismo en la población con sordoceguera: necesidades, recursos y servicios para la población con sordoceguera.

**c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:



1. En relación con la persona sordociega deberá:
  - 1.1 Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
  - 1.2 Demostrar cordialidad, amabilidad, y actitud conciliadora y sensible con los demás (sordociego, familia, profesionales, entre otras).
  - 1.3 Respetar los principios de intimidad, confidencialidad, discreción y respeto hacia las personas sordociegas.
  - 1.4 Tratar la información que se le aporta con discreción y confidencialidad.
  - 1.5 Mantener una actitud de escucha activa para conocer las dificultades y necesidades de la persona sordociega.
  - 1.6 Respetar las peculiaridades de los usuarios independientemente de las capacidades y posibilidades.
  - 1.7 Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y necesidades fruto de la interacción con la persona sordociega.
  
2. En relación al Equipo Multidisciplinar deberá:
  - 2.1 Cumplir el plan de trabajo propuesto por el equipo multidisciplinar.
  - 2.2 Participar y colaborar activamente en la consecución de los objetivos marcados.
  - 2.3 Compartir y transmitir la información y aspectos relevantes de la intervención con el fin de ajustar los objetivos a las necesidades del usuario.
  
3. En relación a otros aspectos deberá:
  - 3.1 Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
  - 3.2 Adaptarse a situaciones y contextos nuevos.
  - 3.3 Estar motivado por el logro de los objetivos.
  - 3.4 Cumplir las normas establecidas de indumentarias para la interacción comunicativa con personas sordociegas.
  - 3.5 Distinguir entre el ámbito personal y profesional.
  - 3.6 Cumplir código deontológico en su intervención con personas sordociegas.
  - 3.7 Cumplir las normas de comportamiento profesional.

## **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 UC1440\_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas, se establece una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación.**

#### **a) Descripción de la situación profesional de evaluación.**

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para desarrollar actividades encaminadas a paliar situaciones de aislamiento en personas sordociegas, favoreciendo las relaciones personales y las interacciones con el entorno tanto social como familiar. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Desarrollar actividades encaminadas a establecer cauces de comunicación y contacto con el exterior.
2. Transmitir información a la persona sordociega sobre la realidad que le rodea, necesidades e intereses.
3. Proponer tareas de apoyo en programas de respiro familiar.
4. Informar de las necesidades y características de esta población a otros colectivos.

#### **Condiciones adicionales:**

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se dispondrá de los materiales y útiles para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberá ser de uso generalizado en el sector entre ellos de un programa individualizado de atención de una persona sordociega donde se reflejen características, necesidades e intereses, y documentación variada, folletos, publicidad de recursos disponibles en la zona para que el candidato, según las características, necesidad e intereses, seleccione propuestas que eviten situaciones de aislamiento.
- Se comprobará la competencia de respuesta a contingencias. Para ello se podrá plantear una situación en la que en el centro donde está incluida la persona sordociega, no existan recursos ni ofertas de actividades o éstas sean las establecidas para el usuario sordociego. La persona candidata deberá ofrecer alternativas de recursos y actividades para evitar situaciones de inactividad y de aislamiento.



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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Desarrollo de actividades encaminadas a establecer cauces de comunicación y contacto con el exterior por parte de la persona sordociega.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planificación de actuaciones.</li><li>- Establecimiento de situaciones comunicativas con la persona sordociega, enseñando o reforzando sistemas y/o recursos de comunicación.</li><li>- Información de las posibilidades, de los recursos disponibles en su entorno y su funcionamiento, ofreciendo los recursos para su participación.</li><li>- Promoción del contacto con iguales y con otras personas de su entorno para evitar situaciones de aislamiento.</li><li>- Promoción de actividades de ocio y tiempo libre para potenciar el desarrollo personal y social.</li><li>- Información de las posibilidades de la comunicación a distancia, facilitando el contacto con otras personas usuarias de tecnologías de la información.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Transmisión de la información a la persona sordociega sobre la realidad que le rodea, necesidades e intereses.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recogida de información de intereses y necesidades de la persona sordociega para facilitar el acceso a la información y al contexto.</li><li>- Información de acontecimiento que suceden a su alrededor y de las situaciones específicas a sus necesidades e intereses.</li><li>- Apoyo del acceso a la información a las personas sordociegas usuarias de dispositivos tiflotécnicos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<i>Propuesta de tareas de apoyo en programas de respiro familiar.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis, mediante la observación y recogida de las demandas de la persona sordociega y del entorno familiar ajustándose a sus características y necesidades.</li><li>- Realizar operaciones de intervención conjunta con las personas implicadas, para conseguir los objetivos.</li><li>- Apoyo a los miembros de la unidad familiar en el desarrollo</li></ul>





	<p>de las tareas.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Información de las necesidades y características de la población sordociega a otros colectivos.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de información a transmitir a otros colectivos, adecuándose a las características, necesidades de la persona sordociega.</li><li>- Recopilación de información</li><li>- Elaboración de conclusiones sobre la realidad de este colectivo</li><li>- Transmisión de información</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>



## Escala A

5	<p><i>Establece cauces de comunicación y contacto con el exterior para evitar situaciones de aislamiento de la persona sordociega incluyendo la planificación de actuaciones basadas en las demandas, observación y necesidades de la persona, en el establecimiento de situaciones comunicativas reforzando y enseñando sistemas y/o recursos de comunicación, informando de las posibilidades y recursos de su entorno para favorecer su participación, facilitando el contacto con iguales y con otras personas de su entorno, propiciando actividades de ocio y tiempo libre, e informando de las posibilidades de la comunicación a distancia para facilitar el contacto con otras personas usuarias de tecnologías.</i></p>
4	<p><i>Establece cauces de comunicación y contacto con el exterior para evitar situaciones de aislamiento de la persona sordociega incluyendo la planificación de actuaciones basadas en las demandas, observación y necesidades de la persona sordociega, en el establecimiento de situaciones comunicativas reforzando y enseñando sistemas y/o recursos de comunicación, informando de las posibilidades y recursos de su entorno para favorecer su participación, facilitando el contacto con iguales y con otras personas de su entorno, informando de las posibilidades de la comunicación a distancia para facilitar el contacto con otras personas usuarias de tecnologías, pero no propicia actividades de ocio y tiempo libre.</i></p>
3	<p><i>Establece cauces de comunicación y contacto con el exterior para evitar situaciones de aislamiento de la persona sordociega incluyendo la planificación de actuaciones basadas en las demandas, observación y necesidades de la persona sordociega, la información de las posibilidades y recursos de su entorno para favorecer su participación, facilitando el contacto con iguales y con otras personas de su entorno, informando de las posibilidades de la comunicación a distancia para facilitar el contacto con otras personas usuarias de tecnologías, pero no se establece situaciones comunicativas reforzando ni enseñando sistemas y/o recursos de apoyo a la comunicación y tampoco propicia actividades de ocio y tiempo libre.</i></p>
2	<p><i>Establece cauces de comunicación y contacto con el exterior para evitar situaciones de aislamiento de la persona sordociega incluyendo información de las posibilidades de su entorno, en el establecimientos de situaciones comunicativas reforzando y enseñando sistemas y/o recursos de comunicación, facilitando el contacto con iguales y con otras personas de su entorno, pero no incluye la planificación de actuaciones basadas en las demandas, observación y necesidades de la persona sordociega, ni informa de las posibilidades de la comunicación a distancia para facilitar el contacto con otras personas usuarias de tecnologías y no propicia actividades de ocio y tiempo libre.</i></p>
1	<p><i>Establece cauces de comunicación y contacto con el exterior para evitar situaciones de aislamiento de la persona sordociega no incluyendo la planificación de actuaciones basadas en las demandas, observación y necesidades de la persona, ni en el establecimientos de situaciones comunicativas reforzando y enseñando sistemas y/o recursos de comunicación, no informa de las posibilidades y recursos de su entorno para favorecer su participación, tampoco facilita el contacto con iguales y con otras personas de su entorno, no propicia actividades de ocio y tiempo libre, ni informa de las posibilidades de la comunicación a distancia para facilitar el contacto con otras personas usuarias de tecnologías.</i></p>

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



## Escala B

5	<i>Transmite información a otros colectivos de las características y necesidades de las personas sordociegas seleccionando la información ajustada a cada caso, recopilando dicha información, utilizando técnicas e instrumentos de recogida y análisis, elaborando conclusiones que eviten los estereotipos y garanticen su contextualización y utilizando recursos de expresión y técnicas didácticas.</i>
4	<i>Transmite información a otros colectivos de las características y necesidades de las personas sordociegas seleccionando la información ajustada a cada caso, recopilando dicha información, utilizando técnicas e instrumentos de recogida y análisis, elaborando conclusiones que eviten los estereotipos y garanticen su contextualización, pero no utiliza recursos de expresión y técnicas didácticas.</i>
3	<i>Transmite la información a otros colectivos de las características y necesidades de las personas sordociegas recopilando información, utilizando técnicas e instrumentos de recogida y análisis, elaborando conclusiones que eviten los estereotipos y garanticen su contextualización pero la selección de información no se ajusta a las características de cada caso y no utilizan recursos de expresión y técnicas didácticas.</i>
2	<i>Transmite la información a otros colectivos de las características y necesidades de las personas sordociegas recopilando información, utilizando técnicas e instrumentos de recogida y análisis, pero la selección de información no se ajusta a las características de cada caso y las conclusiones que se elaboran no evitan los estereotipos ni garantizan su contextualización y tampoco utilizan recursos de expresión y técnicas didácticas.</i>
1	<i>Transmite la información a otros colectivos de las características y necesidades de las personas sordociegas no incluyendo la selección de información ajustada a cada caso, no existe la recopilación de dicha información, y aunque utiliza técnicas e instrumentos de recogida y análisis, no se elaboran conclusiones que eviten los estereotipos y garanticen su contextualización y tampoco se utilizan recursos de expresión y técnicas didácticas.</i>

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

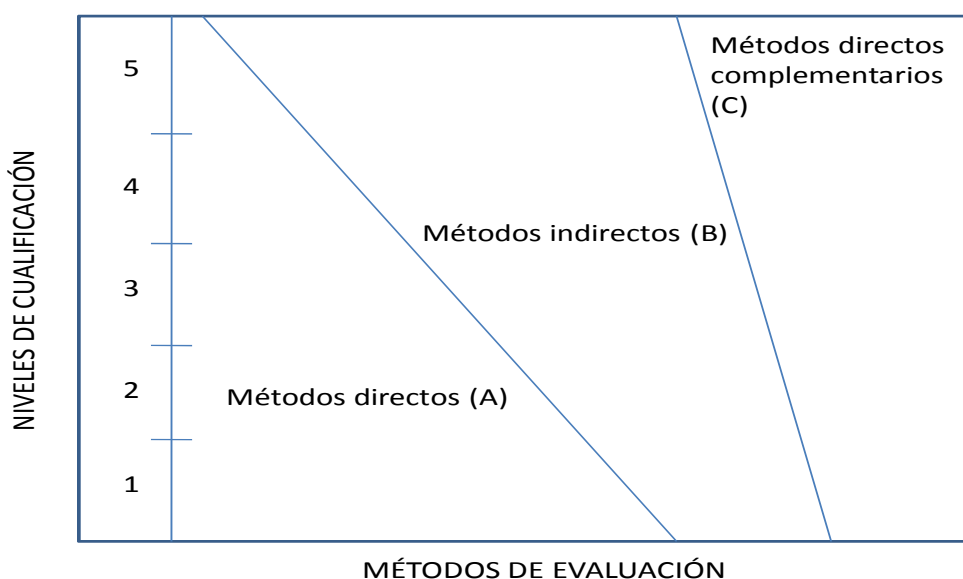
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

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

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

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
- Observación en el puesto de trabajo (A).
  - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
  - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
  - Pruebas de habilidades (C).
  - Ejecución de un proyecto (C).
  - Entrevista profesional estructurada (C).
  - Preguntas orales (C).
  - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)



Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

## **2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.**

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas 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.



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1441\_3: Facilitar la interacción de la persona sordociega con su entorno para la realización de gestiones básicas”**

## **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: MEDIACIÓN ENTRE LA PERSONA SORDOCIEGA Y LA COMUNIDAD**

**Código: SSC447\_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 UC1441\_3: Facilitar la interacción de la persona sordociega con su entorno para la realización de gestiones básicas.

### 1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la facilitación de la interacción de la persona sordociega con su entorno para la realización de gestiones básicas y que se indican a continuación:

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

#### 1. Preparar las condiciones de la intervención, considerando todo los elementos que intervienen, para abordar el intercambio comunicativo.

- 1.1 Obtener la información consultando a los gestores y/u organizadores, familia y entorno cercano para poder realizar las tareas exigidas.





- 1.2 Determinar los aspectos que definen la actividad: tipo de interacción, características y necesidades del usuario, códigos lingüísticos que hay que emplear, duración, normas profesionales y laborales a aplicar interpretando la información recibida.
- 1.3 Distinguir necesidades de vocabulario específico, procedimiento y medios de obtención de información adicional, previamente al proceso de intervención, para garantizar la comunicación con la persona sordociega.
- 1.4 Modificar los aspectos que interfieren en la comunicación aportando alternativas con el fin de optimizar el resultado de la intervención.

**2. Realizar tareas de apoyo en la comunicación de las personas sordociegas con interlocutores desconocidos en gestiones básicas y cotidianas para garantizar su independencia, autonomía, integración e intimidad, cumpliendo las normas deontológicas profesionales y neutralidad, objetividad y respeto.**

- 2.1 Desarrollar las tareas mediante técnicas, sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas, adaptándose a las características y necesidades individuales, entorno y situación comunicativa concreta.
- 2.2 Seleccionar la información complementaria, siguiendo los protocolos establecidos para asegurar la contextualización de la persona sordociega.
- 2.3 Transmitir la información complementaria relacionada con la situación de intervención, utilizando los recursos, con el fin de contextualizar los datos, la comprensión de la situación y la reacción consecuente por parte de la persona sordociega, favoreciendo el conocimiento del contexto comunicativo.

**3. Transmitir a la persona sordociega la información contenida en impresos y transcribir sus mensajes a texto escrito, reproduciendo con fidelidad los datos en ambas situaciones para permitirle el acceso a mensajes.**

- 3.1 Adaptar la información a las características del usuario y a su nivel de comprensión, para garantizar la comprensión de los mensajes.
- 3.2 Transmitir a la persona sordociega la información contenida en mensajes escritos respetando la fidelidad al mensaje de origen, con el fin de garantizar la imparcialidad y no injerencia del profesional.
- 3.3 Transcribir a lengua escrita los mensajes emitidos por la persona sordociega respetando el contenido del mensaje, de acuerdo a las normas de utilización del lenguaje escrito, como sistema de recepción para garantizar la acción mediadora.

**4. Apoyar a la persona sordociega en situaciones de comunicación a distancia y en contactos de carácter social y familiar, respetando la neutralidad y fidelidad al mensaje.**

- 4.1 Transmitir a la persona sordociega la información de mensajes en la comunicación a distancia, utilizando los sistemas, recursos y técnicas de apoyo a la comunicación y adaptándose a las características del usuario para generar intercambios comunicativos.
- 4.2 Apoyar a las personas sordociegas, usuarias de dispositivos tiflotécnicos e informáticos, de las posibilidades de establecer contactos con otras personas, apoyándolas y motivándolas en la resolución de situaciones concretas con el fin de integrarlas en su entorno.



- 4.3 Ayudar a establecer los turnos en la conversación en las llamadas telefónicas para facilitar el intercambio comunicativo entre los interlocutores.
- 4.4 Aportar a la persona sordociega información complementaria de la situación de comunicación facilitando la comprensión del contexto comunicativo.
- 4.5 Comprobar la recepción y comprensión de la información por parte de la persona sordociega consultando directamente al usuario para evitar una interpretación errónea del mensaje.

**5. Apoyar a la persona sordociega en la organización y gestión de su hogar posibilitando su actuación de manera independiente en coordinación con los profesionales del equipo interdisciplinar respetando las normas deontológicas profesionales y rigiéndose por el respeto a la intimidad para evitar situaciones invasivas.**

- 5.1 Recoger las demandas de la persona sordociega, la familia o el entorno cercano para adecuar la intervención del profesional y siguiendo las directrices del equipo interdisciplinar.
- 5.2 Observar directamente a la persona sordociega en su desenvolvimiento en las gestiones del hogar con el fin de adecuar la actuación profesional de acuerdo al programa propuesto por el equipo interdisciplinar.
- 5.3 Transmitir a la persona sordociega la información sobre el estado de los elementos de la vivienda para facilitar el control y gestión del hogar de forma autónoma.
- 5.4 Adaptar a las características sensoriales de la persona sordociega y a su realidad personal, a las soluciones propuestas de organización y gestión del hogar para cubrir las necesidades de la persona sordociega.

**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 UC1441\_3: Facilitar la interacción de la persona sordociega con su entorno para la realización de gestiones básicas.

**1. Preparación de las condiciones de la intervención con el usuario.**

- Preparación de la situación comunicativa. Toma de contacto e intercambios comunicativos con personas sordociegas. Formas de abordar la comunicación. Técnicas.
- Adaptaciones comunicativas al usuario: características específicas de los intercambios comunicativos (condiciones de iluminación, condiciones sonoras y posiciones corporales).
- Establecimiento de indicadores en la comprensión de los mensajes.
- Resolución de contingencias en los intercambios comunicativos: estrategias.

**2. Realización de tareas de apoyo en la comunicación de las personas sordociegas con interlocutores desconocidos en gestiones básicas y cotidianas.**

- Ayuda técnica a nivel visual y auditivo: contextos de intervención.



- Ayuda en el hogar a personas sordociegas: necesidades y dificultades para una vida independiente en personas sordociegas. Información sobre los servicios del hogar: electricidad, agua, gas, gestiones básicas, entre otros.

### **3. Transmisión a la persona sordociega de la información contenida en impresos y transcripción de sus mensajes a texto escrito.**

- Trasmisión de la información de los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación para personas sordociega: técnicas.
- Cumplimentación de formularios, impresos, solicitudes, entre otros.
- Adaptación de la información a las características del usuario sordociego.
- Transcripción a lengua escrita de mensajes.

### **4. Apoyo a la persona sordociega en situaciones de comunicación a distancia y en contactos de carácter social y familiar.**

- Comunicación a distancia: medios. Ayuda técnica para el acceso a la información y comunicación. Comunicación interpersonal a distancia: vía telefónica, vía internet, IMSERSO, entre otras.
- Uso de dispositivos tiflotécnicos e informáticos.
- Comunicación: recepción y comprensión de la información, informaciones complementarias.

### **5. Apoyo a la persona sordociega en la organización y gestión de su hogar posibilitando su actuación de manera independiente.**

- Intervención del profesional y realización de operaciones de colaboración con el equipo multidisciplinar: recogida de demandas de las personas sordociegas.
- Observación directa a la persona sordociega en su desenvolvimiento y gestión independiente en tareas de la vida diaria.
- Transmisión de información a la persona sordociega relativa a la gestión del hogar.
- Adaptación de las características sensoriales de la persona sordociega a soluciones para cubrir necesidades.

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

- Aplicación de normativa básica sobre accesibilidad en el entorno.
- Prestación de servicios de la Administración Pública que faciliten la interacción de la persona sordociega con su entorno para la realización de gestiones básicas.
- Sistemas y recursos de apoyo a la comunicación en personas con sordoceguera.
- Realización de las gestiones básicas con personas sordociegas: el papel del profesional comunicativo.
- Uso de medios de comunicación a distancia.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:



1. En relación a la persona sordociega deberá:
  - 1.1 Demostrar iniciativa, interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades del usuario sordociego.
  - 1.2 Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
  - 1.3 Demostrar cordialidad, amabilidad, y actitud conciliadora y sensible con los demás (sordociego, familia, profesionales, entre otros).
  - 1.4 Respetar la intimidad, confidencialidad, discreción y respeto hacia las personas sordociegas.
  - 1.5 Tratar la información que se le aporta con discreción y confidencialidad.
  - 1.6 Mantener una actitud de escucha activa para conocer las dificultades y necesidades de la persona sordociega.
  - 1.7 Respetar las peculiaridades de los usuarios independientemente de las capacidades y posibilidades.
  - 1.8 Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y necesidades, evitando crear dependencias.
  
2. En relación al equipo interdisciplinar deberá:
  - 2.1 Cumplir el plan de trabajo propuesto por el equipo interdisciplinar.
  - 2.2 Seguir las orientaciones indicadas por los profesionales del equipo interdisciplinar, participando y colaborando activamente en la consecución de los objetivos marcados.
  - 2.3 Compartir y transmitir la información y aspectos relevantes de la intervención con el fin de ajustar los objetivos a las necesidades del usuario.
  
3. En relación a otros aspectos deberá:
  - 3.1 Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
  - 3.2 Adaptarse a situaciones y contextos nuevos.
  - 3.3 Estar motivado por el logro de los objetivos.
  - 3.4 Cumplir las normas establecidas de indumentarias para la interacción comunicativa con personas sordociegas.
  - 3.5 Distinguir entre el ámbito personal y profesional.
  - 3.6 Cumplir las normas de comportamiento profesional y código deontológico en su intervención con personas sordociegas.

## **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 UC1441\_3: Facilitar la interacción de la persona sordociega con su entorno para la realización de gestiones básicas se tienen una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación.**

#### **a) Descripción de la situación profesional de evaluación.**

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para desarrollar actividades encaminadas a facilitar la interacción de la persona sordociega para la realización de gestiones básicas, organización del hogar y favorecer el contacto de carácter social y familiar en situaciones de comunicación a distancia. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Preparar la condiciones de intervención en el intercambio comunicativo con las personas sordociegas.
2. Determinar operaciones de apoyo comunicativo a la persona sordociega en la realización de gestiones básicas y en la comunicación a distancia.
3. Transmitir información contenida en textos escritos y transcribir mensajes a textos escritos.
4. Apoya en la organización y gestión del hogar de la persona sordociega.

#### **Condiciones adicionales:**

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se dispondrá de los materiales y útiles para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberá ser de uso generalizado en el sector, entre otros de un programa individualizado de atención de una persona sordociega donde se reflejen características, necesidades e intereses y documentación variada como cartas, solicitudes, formularios, entre otros.
- Se comprobará la competencia de respuesta a contingencias. Para ello se podrá plantear una situación en la que no existe comprensión de los



mensajes por parte del usuario, por lo que el candidato/a deberá proponer otros recursos comunicativos para facilitar la comprensión de los mensajes. De igual modo si no percibe la importancia para llevar a cabo una de las actividades propuestas, el candidato deberá proponer actuaciones que realizaría para solucionar esta contingencia.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Preparación de las condiciones de intervención en el intercambio comunicativo con las personas sordociegas</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de los agentes que intervienen en el intercambio comunicativo.</li><li>- Recopilación de la información del entorno cercano de las características y necesidades del usuario.</li><li>- Identificación del vocabulario técnico y específico.</li><li>- Reconocimiento de los aspectos que interfieren en la comunicación y propuesta de alternativas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<i>Determinación de operaciones de apoyo comunicativo a la persona sordociega en la realización de gestiones básicas y en la comunicación a distancia</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Obtención de la información acerca de la persona sordociega y de la actividad comunicativa.</li><li>- Realización de intercambios comunicativos con interlocutores que desconocen el sistema de comunicación de la persona sordociega así como en contactos de carácter social y familiar.</li><li>- Selección y transmisión de la información de mensajes en la comunicación a distancia utilizando técnicas sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos para este colectivo (respetando la neutralidad y fidelidad de los mensajes)</li><li>- Ayuda a establecer turnos en la comunicación telefónica.</li><li>- Comprobación de la recepción y comprensión de la información por el usuario.</li><li>- Aporta información complementaria para la contextualización y comprensión del contexto comunicativo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>



<p><i>Transmisión de la información contenida en textos escritos y transcripción de mensajes a textos escritos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Transmisión y adaptación de la información a las características y nivel de comprensión del usuario respetando la fidelidad el mensaje, imparcialidad y no injerencia profesional.</li><li>- Transmisión a la persona sordociega de la información de textos escritos respetando la fidelidad del mensaje.</li><li>- Transcripción a lengua escrita los mensajes de las persona sordociega, respetando las normas de utilización del lenguaje escrito.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Apoyo en la organización y gestión del hogar de la persona sordociega</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reconocimiento las tareas de organización y gestión de una vivienda.</li><li>- Recogida de demandas de la persona sordociega, de su entorno.</li><li>- Observación de la persona sordociega en su desenvolvimiento en las tareas del hogar.</li><li>- Transmisión de la información a la persona sordociega sobre el estado de los elementos de su vivienda.</li><li>- Realización y adaptación de propuestas de organización (características de la persona sordociega y programa elaborado por el equipo interdisciplinar)</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>





## Escala A

5	<p><i>Realiza apoyo comunicativo a la persona sordociega en la realización de las gestiones básicas y en la comunicación a distancia con la obtención de información de la persona sordociega a través de gestores y/u organizadores, familia entre otros, realizando intercambios comunicativos con interlocutores que desconocen el sistema de comunicación de la persona sordociega así como en contactos de carácter social y familiar, seleccionando y transmitiendo información de mensajes en la comunicación a distancia, ayudando a establecer turnos en la comunicación telefónica, preguntando al usuario por la recepción y comprensión de la información así como aportando información complementaria para la contextualización y comprensión del contexto comunicativo.</i></p>
4	<p><i>Realiza apoyo comunicativo a la persona sordociega en la realización de las gestiones básicas y en la comunicación a distancia con la obtención de información de la persona sordociega a través de gestores y/u organizadores, familia entre otros, realizando intercambios comunicativos con interlocutores que desconocen el sistema de comunicación de la persona sordociega así como en contactos de carácter social y familiar, seleccionando y transmitiendo información de mensajes en la comunicación a distancia, ayudando a establecer turnos en la comunicación telefónica, preguntando al usuario por la recepción y comprensión de la información pero no tiene en cuenta la información complementaria para la contextualización y comprensión del contexto comunicativo.</i></p>
3	<p><i>Realiza apoyo comunicativo a la persona sordociega en la realización de las gestiones básicas y en la comunicación a distancia con la obtención de información de la persona sordociega a través de gestores y/u organizadores, familia entre otros, realizando intercambios comunicativos con interlocutores que desconocen el sistema de comunicación de la persona sordociega así como en contactos de carácter social y familiar, seleccionando y transmitiendo información de mensajes en la comunicación a distancia, ayudando a establecer turnos en la comunicación telefónica, pero no comprueba la recepción y comprensión de la información y no tiene en cuenta la información complementaria para la contextualización y comprensión del contexto comunicativo.</i></p>
2	<p><i>Realiza apoyo comunicativo a la persona sordociega en la realización de las gestiones básicas y en la comunicación a distancia con la obtención de información de la persona sordociega a través de gestores y/u organizadores, familia entre otros, realizando intercambios comunicativos con interlocutores que desconocen el sistema de comunicación de la persona sordociega así como en contactos de carácter social y familiar, pero no selecciona ni transmite información de mensajes en la comunicación a distancia, ni ayuda a establecer turnos en la comunicación telefónica, tampoco comprueba la recepción y comprensión de la información y no tiene en cuenta la información complementaria para la contextualización y comprensión del contexto comunicativo.</i></p>
1	<p><i>Realiza apoyo comunicativo a la persona sordociega en la realización de las gestiones básicas y en la comunicación a distancia no contempla la obtención de información de la persona sordociega a través de gestores y/u organizadores, familia entre otros, no realiza intercambios comunicativos con interlocutores que desconocen el sistema de comunicación de la persona sordociega así como en contactos de carácter social y familiar, no selecciona ni transmite información de mensajes en la comunicación a distancia, ni ayuda a establecer turnos en la comunicación telefónica, tampoco comprueba la recepción y comprensión de la información y no tiene en cuenta la información complementaria para la contextualización y comprensión del contexto comunicativo.</i></p>

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





## Escala B

5	<i>Asegura la organización y gestión del hogar reconociendo las tareas de una vivienda teniendo en cuenta las características de la persona sordociega, recogiendo las demandas de la misma así como la de su entorno y siguiendo el programa elaborado por el equipo interdisciplinar, observando el desenvolvimiento en la realización de esas tareas, transmitiendo información sobre el estado de su vivienda y realizando propuestas de organización en función de características y el programa.</i>
4	<i>Asegura la organización y gestión del hogar reconociendo las tareas de una vivienda teniendo en cuenta las características de la persona sordociega, recogiendo las demandas de la misma así como la de su entorno y siguiendo el programa elaborado por el equipo interdisciplinar, observando el desenvolvimiento en la realización de esas tareas, transmitiendo información sobre el estado de su vivienda pero solo realiza alguna propuestas de organización en función de características y el programa.</i>
3	<i>Asegura la organización y gestión del hogar recogiendo las demandas de la persona sordociega así como la de su entorno y siguiendo el programa elaborado por el equipo interdisciplinar, observando el desenvolvimiento en la realización de esas tareas, transmitiendo información sobre el estado de su vivienda pero no reconoce las tareas de organización y gestión de una vivienda teniendo en cuenta las características de la persona sordociega y no realiza propuestas de organización en función de características y el programa.</i>
2	<i>Asegura la organización y gestión del hogar recogiendo las demandas de la persona sordociega así como la de su entorno y siguiendo el programa elaborado por el equipo interdisciplinar, observando el desenvolvimiento en la realización de esas tareas pero no reconoce las de organización y gestión de una vivienda teniendo en cuenta las características de la persona sordociega, no transmite información sobre el estado de la vivienda y no siempre realiza propuestas de organización en función de características y el programa.</i>
1	<i>No asegura la organización y gestión del hogar, no realiza la recogida de demandas de la persona sordociega ni de su entorno, ni observa su desenvolvimiento, tampoco trasmite la información sobre el estado de los elementos de la vivienda ni realiza propuestas para una mejora.</i>

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

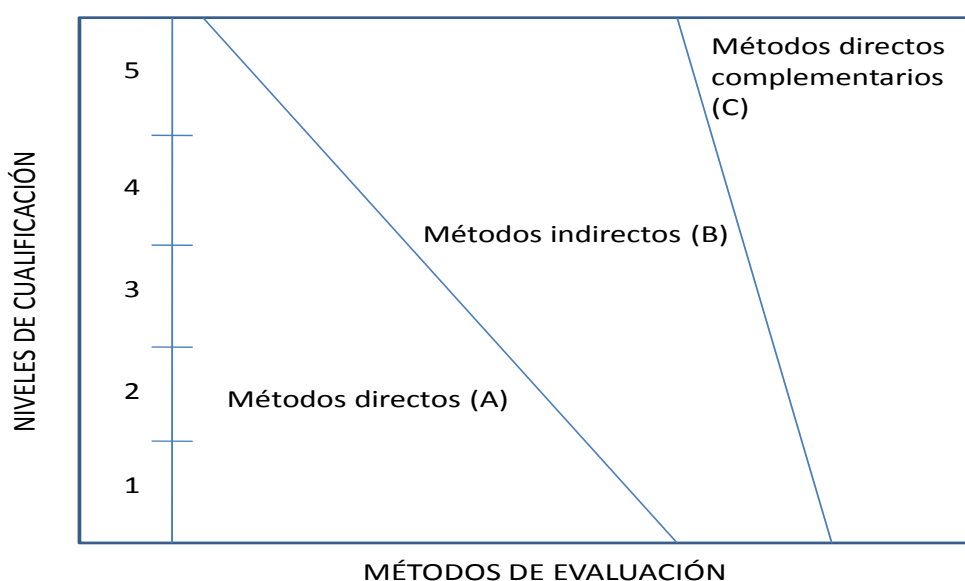
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

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

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

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
- Observación en el puesto de trabajo (A).
  - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
  - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
  - Pruebas de habilidades (C).
  - Ejecución de un proyecto (C).
  - Entrevista profesional estructurada (C).
  - Preguntas orales (C).
  - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)



Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

## **2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores**

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia facilitar la interacción de la persona sordociega con su entorno para la realización de gestiones básicas, 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.



## GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN MEDIACIÓN ENTRE LA PERSONA SORDOCIEGA Y LA COMUNIDAD

**Ayudas ópticas y/o electrónicas:** Herramientas o tecnología que posibilitan a la persona con deficiencia visual o sordoceguera optimizar su resto visual, realizar actividades y por lo tanto llevar una vida más normalizada. Muchas de estas ayudas requieren un entrenamiento en su uso para que resulten útiles.

**Ayudas auditivas:** Aparatos que se adaptan a las personas con problemas auditivos, para proporcionarles una mayor funcionalidad y aprovechamiento de sus restos auditivos residuales.

**Bimodal:** Empleo de la lengua oral acompañada de signos tomada de la lengua de signos, puede ir complementado por algunas marcas específicas. La estructura básica es de la lengua oral y se utilizan los signos para ayudar a visualizar y comprender los mensajes.

**Braille:** Método de lecto-escritura a través del tacto que utilizan las personas ciegas y deficientes visuales, que facilita el acceso a la lectura, escritura, la información y la cultura.

**Dactilológico táctil o en palma:** Sistema de comunicación alfabético que consiste en el deletreo del mensaje transcribiendo letra a letra, teniendo cada letra una representación concreta y ejecutándose sobre en la palma de la mano de la persona con sordoceguera.

**Dactilológico visual o en el aire:** Sistema de comunicación alfabético que utilizan las personas con sordera y/o personas sordociegas. Consiste en el mismo procedimiento que el dactilológico táctil de transcribir el mensaje letra a letra con su representación concreta pero se realiza en el aire.

**DACTYLS:** Se basa en la utilización del sistema dactilológico táctil, junto con elementos tomados de la lengua de signos, realizados sobre la palma de la mano o sobre el brazo de la persona sordociega y adaptados para permitir una fácil captación a través del tacto.

**El dedo como lápiz:** Sistema alfabético que consiste en tomar el dedo índice de la persona sordociega y escribir con el dedo como si fuera un lápiz, pudiendo ser utilizadas letras mayúsculas o minúsculas según se la costumbre de la persona sordociega. Se puede escribir en el aire, sobre la palma de la mano de la personas sordociega, la palma de la mano del interlocutor o sobre una superficie (mesa, carpeta, entre otros).

**Dispositivos tiflotécnicos:** Equipos tecnológicos específicamente diseñados para ser usados por personas deficientes visuales, ciegas y sordociegas destinados a



permitir a éstos el acceso a la información y a la comunicación a distancia y/o a las tecnologías que lo permiten.

**Escritura en palma:** Sistema de comunicación alfabético en el cual el interlocutor escribe el mensaje con su dedo índice sobre el centro de la palma de la mano de la persona sordociega. Se utilizan letras mayúsculas deletreando letra a letra e intentando hacer el menor número posible de trazos.

**Gestos naturales:** Sistema de signos no alfabéticos. Se utilizan signos espontáneos, naturales que expresan globalmente una necesidad, un deseo y que sólo son comprendidos por las personas más próximas a su entorno. Se relacionan con la funcionalidad del objeto y describen la acción deseada.

**Guía-intérprete:** Profesional que desempeña la función de intérprete y guía de la persona sordociega, realizando las adaptaciones necesarias, sirviéndole de nexo con el entorno y facilitando su participación en igualdad de condiciones.

**Habilidades de la vida diaria:** Grupo variado de competencias relacionadas con el desenvolvimiento cotidiano de las personas (higiene, vestido, comportamiento en la mesa, tareas domésticas, entre otras).

**Interacción comunicativa:** Conductas realizadas por una persona para probar si hay reacción por parte del "otro", tantear cual es el comportamiento que éste adopta, comprobar si modifica ese comportamiento ante la nueva conducta que el mismo comportamiento provoca, para decidir si le compensa iniciar nuevas acciones. Todo ello con la intención de comunicar.

**Intérprete de lengua de signos:** Profesional que interpreta y traduce la información de la lengua de signos a la lengua oral y escrita y viceversa con el fin de asegurar la comunicación entre las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, que sean usuarias de esta lengua, y su entorno social.

**Lengua de signos:** Lenguas o sistemas lingüísticos de carácter visual, espacial, gestual y manual en cuya conformación intervienen factores históricos, culturales, lingüísticos y sociales, utilizados tradicionalmente como lenguas por las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas signantes en España.

**Lengua oral:** Lenguas o sistemas lingüísticos correspondientes a las lenguas reconocidas oficialmente en la Constitución Española y, para sus respectivos ámbitos territoriales, en los Estatutos de Autonomía, utilizada como lengua por las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas oralistas en España.

**Lengua de signos táctil o apoyada:** Sistema no alfabético en el cual la persona percibe el mensaje a través del tacto, tocando directamente la configuración de los signos, percibiendo el lugar y la orientación y siguiendo el movimiento de las manos



de su intérprete. Puede apoyar una sola mano o las dos sobre la persona que signa, dependiendo de su resto visual y de la fluidez en el sistema.

**Mediación:** Proceso cuyo propósito consiste en permitir en que la persona con sordoceguera, establezca y mantenga un dominio máximo sobre el entorno de acuerdo al nivel de sus características físicas y su nivel de funcionamiento. Es por tanto el proceso que tiene lugar entre la persona con sordoceguera y la persona que le apoya, por el cual la discapacidad provocada por la pérdida por el uso efectivo de los sentidos de la distancia, la vista y el oído se minimiza.

**Medios de apoyo a la comunicación oral:** Códigos y medios de comunicación, así como los recursos tecnológicos y ayudas técnicas usados por las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas que facilitan el acceso a la expresión verbal y escrita de la lengua oral, favoreciendo una comunicación con el entorno más plena.

**Movilidad:** Capacidad, disposición y facilidad para desplazarse de un lugar a otro; facultad de moverse dentro del propio entorno; conjunto de técnicas que se emplean para enseñar a una persona ciega y sordociega a desplazarse, de manera autónoma y segura tanto a pie como utilizando medios de transporte, valiéndose del bastón de movilidad o perro guía.

**Orientación y movilidad (OyM):** Proceso mediante el cual la persona con deficiencia visual emplea los diferentes sentidos para establecer su posición en el espacio y su relación con los demás objetos significativos del medio para posteriormente desplazarse por el entorno de manera autónoma y segura.

**Persona con sordoceguera:** Personas con un deterioro combinado de la vista y el oído que dificulta su acceso a la información, a la comunicación y a la movilidad. Esta discapacidad afecta gravemente las habilidades diarias necesarias para una vida mínimamente autónoma, requiere servicios especializados, personal específicamente formado para su atención y métodos especiales de comunicación.

- **Persona con sordoceguera adquirida:** Persona cuya sordoceguera aparece con posterioridad a la adquisición del lenguaje.
- **Persona con sordoceguera congénita:** Persona cuya pérdida visual y auditiva es simultánea y anterior a la adquisición del lenguaje.

**Programa individualizado de atención:** Programa realizado por un equipo interdisciplinar donde se reflejan las diferentes áreas de intervención con la persona con sordoceguera. El programa contempla además de las áreas, los objetivos y las posibles actividades a llevarse a cabo para la consecución de dichos objetivos.

**Sistemas de comunicación con personas con sordoceguera:** Sistemas empleados en la comunicación con personas con sordoceguera. Se clasifican en tres grupos principales: alfabéticos (sistema dactilológico, mayúsculas sobre la





palma, el dedo como lápiz), sistemas no alfabéticos (lenguaje de gestos naturales, lenguaje de signos, sistema bimodal), y sistemas que utilizan códigos de lectura (tinta, braille, tablillas de comunicación).

**Tablilla de comunicación:** Ficha rectangular que contiene, en vista y en braille, las 27 letras del alfabeto y los diez números; letras y números aparecen en relieve, sobre un fondo contrastado. Se emplea para comunicarse con personas sordociegas, cuando se desconocen otros sistemas y formas de comunicación, pero la transmisión del mensaje por esta vía es muy lenta e implica una buena discriminación táctil por parte de la persona con sordoceguera. Se utiliza tomando el dedo índice de la persona sordociega, y colocando la yema de su dedo sobre cada una de las letras de cada palabra.

**Tarjetas de comunicación:** Tarjetas con mensajes breves y puntuales, empleadas por las personas con sordoceguera como forma alternativa de comunicación escrita. Normalmente llevan un mensaje ya impreso para situaciones de necesidad de ayuda habituales, pero también pueden escribirlos en el momento de requerir la ayuda; los mensajes comunicados han de ser siempre breves y claros para admitir una única respuesta.

**Técnicas del guía vidente:** Técnicas de acompañamiento mediante las cuales la persona con deficiencia sensorial es conducida o guiada en su desplazamiento por una persona vidente.

**Técnicas de movilidad:** Técnicas, habilidades y estrategias específicas, que facilitan el desplazamiento seguro y autónomo a las personas ciegas, discapacitadas visuales y sordociegas.

**Tecnología adaptada para personas con sordoceguera:** Equipos tecnológicos y programas informáticos que han sido adaptados para uso de las personas con sordoceguera, dependiendo de si tienen o no resto visual o auditivo; en el caso de éstos últimos, la mayoría de las ayudas les transmiten la información por vibración. Entre la tecnología adaptada se encuentran: líneas braille, ordenadores con salida braille y/o audio, televisiones lupa, teléfonos de texto, ordenadores, anotadores braille electrónicos, indicadores de luz, sistemas de alerta para el hogar, entre otras.

**Tiflotecnología:** Conjunto de técnicas, conocimientos y recursos tecnológicos, encaminados a procurar a los ciegos y deficientes visuales los medios oportunos para la correcta utilización de la tecnología.





## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1437\_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones”**

*Transversal en las siguientes cualificaciones:*

SSC447\_3 Mediación entre la persona sordociega y la comunidad

SSC449\_3 Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

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

**Código: SSC449\_3**

**NIVEL: 3**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1437\_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones.

### 1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la utilización de la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones, que se indican a continuación:

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

- 1. Utilizar los elementos y recursos lingüísticos de la lengua de signos española garantizando la gramática y coherencia discursiva.**



- 1.1 Usar los aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos para que se transmitan los mensajes de forma fluida, espontánea y ajustada a la información.
- 1.2 Utilizar los mecanismos de organización, articulación y cohesión del texto en lengua de signos española consiguiendo una coherencia textual.
- 1.3 Interpretar los mensajes emitidos en lengua de signos española con independencia de la longitud y de la variabilidad lingüística.
- 1.4 Transmitir mensajes en lengua de signos española utilizando procedimientos de análisis y síntesis de la información recibida.
- 1.5 Detectar los posibles errores cometidos durante la transmisión de mensajes favoreciendo la fluidez en la comunicación.
- 1.6 Corregir los errores gramaticales cometidos sin comprometer la interacción.
- 1.7 Utilizar el sistema dactilológico como recurso para construir mensajes, complementando la emisión de información en lengua de signos española.
- 1.8 Insertar coherentemente el sistema dactilológico en el mensaje signado respetando las normas propias del sistema dactilológico.
- 1.9 Comprender mensajes emitidos en el sistema dactilológico, detectando los errores y corrigiéndolos mentalmente.

## **2. Emplear el repertorio léxico de la lengua de signos, incluyendo sus expresiones idiomáticas, coloquiales y terminología específica.**

- 2.1 Emplear en la producción de mensajes en lengua de signos un vocabulario según estilos, variedades dialectales y registros comunicativos para conseguir la exactitud de lo que se desea expresar.
- 2.2 Consultar fuentes documentales específicas de la lengua de signos ampliando el repertorio semántico en lengua de signos.
- 2.3 Seleccionar la fórmula expresiva más ajustada a cada contexto incluyendo los matices de la lengua de signos española.
- 2.4 Emplear un amplio vocabulario según contexto conociendo los temas de que se habla.
- 2.5 Emplear en los mensajes signados la terminología de carácter especializado, técnico, y/o profesional para poder actuar en cualquier tipo de situación.
- 2.6 Introducir en lengua de signos comentarios, tomar o mantener la palabra y relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores en función de la situación comunicativa utilizando frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española.

## **3. Establecer y mantener intercambios comunicativos en lengua de signos española con propiedad, autonomía y coherencia.**

- 3.1 Utilizar el tipo de registro comunicativo en lengua de signos adecuado a cada interacción adaptando la comunicación a las características específicas del contexto comunicativo y del interlocutor.
- 3.2 Planificar el contenido y la forma de los mensajes signados teniendo en cuenta los objetivos marcados en la comunicación.
- 3.3 Exponer ideas y opiniones en lengua de signos con precisión, garantizando la coherencia en la comunicación.
- 3.4 Detectar los significados implícitos en los mensajes signados, actuando de forma consecuente dentro de la situación comunicativa.
- 3.5 Participar en todo tipo de conversaciones relacionadas con situaciones de la vida personal y social sin limitación lingüística.
- 3.6 Entender conversaciones en lengua de signos entre terceras personas incluso sobre temas abstractos, complejos o desconocidos.



- 3.7 Comprobar periódicamente la comprensión del mensaje por parte del interlocutor consultando directamente con el interlocutor o infiriéndola de sus respuestas y reacciones.
- 3.8 Reelaborar la información, valorándola.
- 3.9 Hacer llegar la información al interlocutor aplicando los mecanismos o recursos específicos de la lengua de signos.
- 3.10 Aplicar los mecanismos para la detección de los errores detectados repitiendo y/o la aclarando parcial o totalmente la información, resolviendo situaciones de bloqueo comunicativo.

## **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 UC1437\_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Utilización de los elementos y recursos lingüísticos de la lengua de signos española garantizando la gramática y coherencia discursiva.**

- Comunicación y lenguaje en lengua de signos española:
  - Aspectos gramaticales.
  - Sintaxis en lengua de signos española.
- Elementos y recursos lingüísticos y expresivos:
  - Adecuación de las producciones signadas a diversos contextos e interlocutores.
- Mecanismos de organización, articulación y cohesión del texto.
- Dactilología.

### **2. Empleo del repertorio léxico de la lengua de signos, incluyendo sus expresiones idiomáticas, coloquiales y terminología específica.**

- Vocabulario de estilos, variedades dialectales y registros comunicativos
- Terminología específica: derecho, política y sociedad, economía, salud, tecnologías de la información y la comunicación, medicina., entre otros temas
- Fuentes documentales.

### **3. Establecimiento y mantenimiento de intercambios comunicativos en lengua de signos española con propiedad, autonomía y coherencia.**

- Planificación del contenido y la forma de los mensajes.
- Adecuación de la producción signada a situaciones comunicativas.
- Exposición de contenidos y opiniones en lengua de signos con precisión: Expresión de acuerdo y/o desacuerdo respecto a otras opiniones. Turnos de palabra: establecimiento y respeto. Recursos para contra argumentar una opinión.
- Aplicación de los mecanismos para la corrección de los errores detectados: repetición, aclaración total o parcial de la información, resolución de situaciones de bloqueo comunicativo.



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

- Aplicación de aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos.
- Implementación de mecanismos de organización, articulación y cohesión del texto en lengua de signos española.
- Análisis y síntesis de la información recibida en LSE.
- Estrategias para la detección y corrección de errores cometidos durante la transmisión de mensajes en LSE.
- Aplicación del sistema dactilológico con los parámetros y normas de uso establecidos.
- Estrategias para la selección del estilo, registro y variedad lingüística más apropiados así como del léxico y terminología adecuado al contexto y situación comunicativa.
- Técnicas y estrategias para introducir frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para comentar, tomar o mantener la palabra y relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores.
- Estrategias de adecuación de la comunicación a las características específicas del contexto comunicativo y del interlocutor.
- Aplicación de mecanismos o recursos específicos de la lengua de signos que aseguran la recepción de los mensajes en LSE.
- Aplicación de los mecanismos para la corrección de los errores detectados.
- Estrategias de resolución de situaciones de bloqueo comunicativo.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

#### **1. En relación con los usuarios y con el proceso comunicativo:**

- 1.1 Manifestación de escucha activa.
- 1.2 Mantenimiento de una actitud de respeto y confidencialidad.
- 1.3 Transmisión de seguridad y confianza.
- 1.4 Demostración de interés y cordialidad.
- 1.5 Comunicación de forma precisa, flexible, coherente y organizada.
- 1.6 Mantenimiento de contacto con miembros de la comunidad sorda usuarios de la lengua de signos español.
- 1.7 Favorecimiento de la continuidad y participación de todos los implicados en la situación comunicativa en la que se participa.

#### **2. En relación con su entorno laboral:**

- 2.1 Manifestación de capacidad de adaptación ante los usuarios y situaciones.
- 2.2 Reacción ágil y acorde a las características del usuario, del proceso comunicativo y de la situación concreta ante las contingencias que puedan producirse.
- 2.3 Realización de una formación continua.



## **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 UC1437\_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación.**

#### **a) Descripción de la situación profesional de evaluación.**

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para utilizar la lengua de signos española para el desarrollo de sus funciones, mediante un intercambio comunicativo en lengua de signos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Comunicarse en LSE de forma organizada e intervenir en la conversación con coherencia, aplicando aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española.
2. Introducir frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para comentar, tomar o mantener la palabra y relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores.
3. Aplicar estrategias para la detección y corrección de errores cometidos sin comprometer la comunicación. Utilización estrategias de resolución de situaciones de bloqueo comunicativo.

4. Emplear el sistema dactilológico con los parámetros y normas de uso establecidas.
5. Determinar estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador.

**Condiciones adicionales:**

- Se comprobará la competencia de 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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Comunicación en LSE organizada y coherente a la situación comunicativa</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de los aspectos gramaticales propios de la LSE.</li><li>- Aplicación de elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española.</li><li>- Determinación de estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Introducción de frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española en sus intercambios comunicativos</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Introducción de frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para iniciar o tomar la palabra.</li><li>- Introducción frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores.</li><li>- Introducción de frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española asegurar la comunicación.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>



<i>Implementación de estrategias de resolución de situaciones de bloqueo comunicativo</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de estrategias para la detección de errores cometidos sin comprometer la comunicación.</li><li>- Aplicación de estrategias para la corrección de errores cometidos sin comprometer la comunicación.</li><li>- Aplicación de estrategias para evitar situaciones de bloqueo comunicativo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Empleo del sistema dactilológico</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Implementación en el uso del dactilológico de los parámetros de articulación del sistema.</li><li>- Implementación en el dactilológico de las normas de uso establecidas para este sistema.</li><li>- Aplicación de estrategias para la corrección de errores, si los hubiera, sin comprometer la comunicación.</li></ul> <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>Comunica en LSE de forma flexible, organizada y coherente con la situación comunicativa, sin comprometer la comunicación en ningún momento, aplicando aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española, determinando e implementando estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador.</i></p>
4	<p><i>Comunica en LSE de forma flexible, sin comprometer la comunicación en ningún momento, aplicando aspectos gramaticales, elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española y determinando estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador.</i></p>
3	<p><i>Comunica en LSE sin errores gramaticales y aunque determina estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador no aprovecha elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española.</i></p>
2	<p><i>Comunica en LSE de forma básica y sin errores gramaticales sin embargo no demuestra estrategias de adecuación a las características comunicativas del interlocutor o propias de la situación comunicativa planteados por el evaluador.</i></p>
1	<p><i>Comunica en LSE de forma rígida, sin aplicar el repertorio léxico que le corresponde a la situación comunicativa reiterando estructuras gramaticales concretas.</i></p>





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

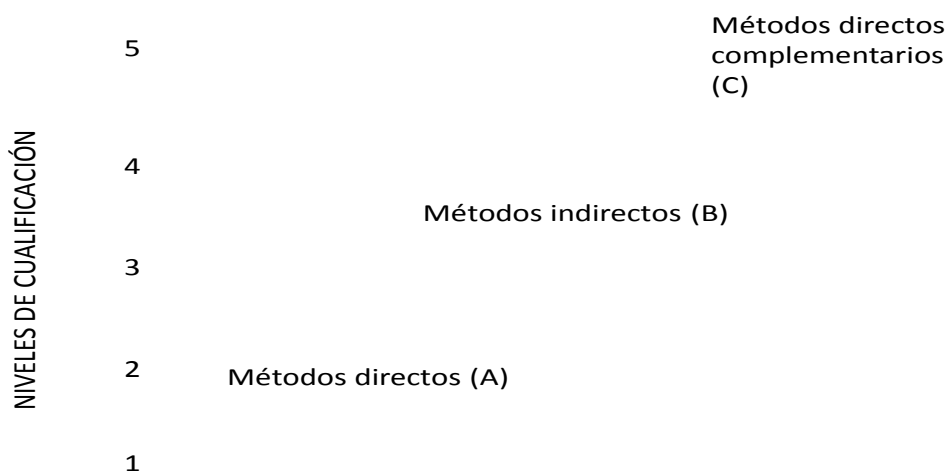
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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).



#### MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 la utilización de la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de



evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.

- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

- g) Para evaluar esta UC, es primordial entender esta competencia desde el prisma del dominio de una lengua, se aconseja que la persona candidata demostrara un nivel de competencia lingüística en LSE, que según el Marco Europeo de Referencia de las Lenguas se denomina nivel de usuario independiente B2.

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 podría 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 podrían 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.