



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

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

Código: SSC449_3

NIVEL: 3

GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

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





ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia
3. Guía de Evidencia de la UC1437_3: Utilizar la lengua de signos para el ejercicio de sus funciones
4. Guía de Evidencia de la UC1447_3: Asesorar y sensibilizar a individuos, colectivos e instituciones sobre la comunidad sorda
5. Guía de Evidencia de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social
6. Guía de Evidencia de la UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo
7. Glosario de términos utilizado en Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

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



1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

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

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC).

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

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

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

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

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

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



economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.

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

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

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

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

Tercero.- Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia**- que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor



técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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

Transversal en las siguientes cualificaciones:

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

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

Código: SSC449_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social., que se indican a continuación:

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir



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

1. Acercamiento a la realidad de los usuarios.

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

2. Elaboración del programa de intervención.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”

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



1. En relación a los usuarios deberá:

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

2. En relación al Equipo de trabajo deberá:

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

3. En relación con otros aspectos deberá:

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

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

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



Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la “UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social”, se tiene 1 situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:



1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará dominar la metodología necesaria para programar, organizar y evaluar una actividad de intervención social con un colectivo muy concreto, un taller de accesibilidad para personas mayores sordas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

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

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

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

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



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

Escala A

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

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

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

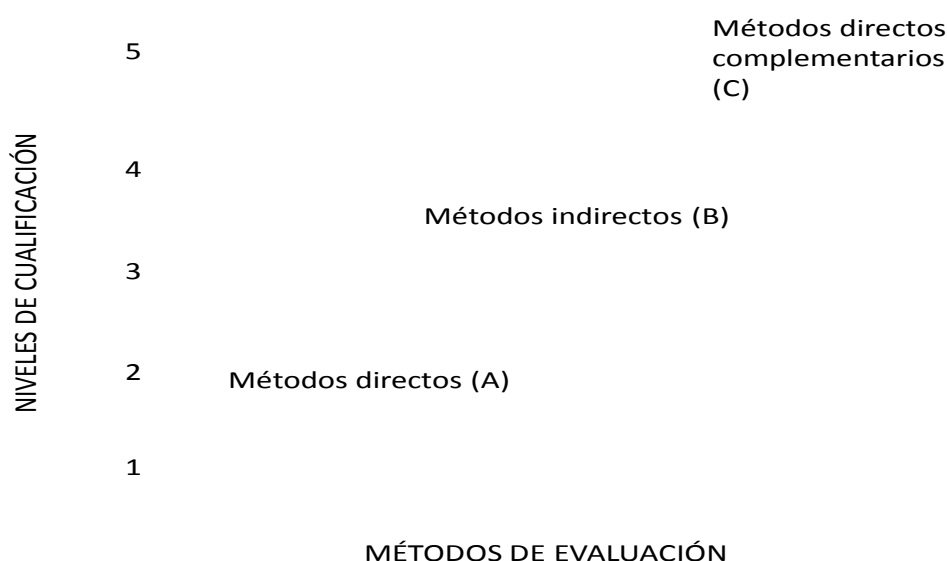
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección



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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)



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

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

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.



- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

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

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

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



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”

Transversal a las siguientes cualificaciones

SSC567_3: Información juvenil

SSC321_3: Dinamización comunitaria

SSC449_3: Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

Código: SSC321_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 UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en el apoyo y acompañamiento en la creación y desarrollo del tejido asociativo, y que se indican a continuación:

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



1. Identificar las necesidades y potencialidades específicas de las personas, grupos, colectivos e instituciones, colaborando con la comunidad, para la puesta en marcha y gestión del tejido asociativo y colectivos ciudadanos.

- 1.1 El análisis de intereses, necesidades y niveles de implicación se realiza a partir del contacto y conocimiento de personas y grupos.
- 1.2 Los instrumentos de recogida y análisis de información de necesidades y potencialidades, se aplican a diferentes grupos de población del entorno, permitiendo determinar las características de la intervención.
- 1.3 La información respecto a necesidades y potencialidades se obtiene partiendo de la observación y de la valoración de la/del profesional y personas interesadas.
- 1.4 La información obtenida se contrasta con las personas interesadas para su validación.

2. Recopilar la información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo, facilitando el acceso a la misma para promover la constitución, puesta en marcha y gestión de entidades y colectivos.

- 2.1 Las fuentes de información se seleccionan permitiendo la obtención de datos útiles y fiables.
- 2.2 La recogida de información se realiza teniendo en cuenta las necesidades específicas recogidas en los análisis previos.
- 2.3 La solicitud de documentación se realiza a través de los cauces establecidos por los organismos, instituciones y recursos que gestionan la información.
- 2.4 Los cauces y fuentes de información se comunican a los/las agentes comunitarios/as facilitando el acceso a la información actualizada y a los recursos de nueva creación.
- 2.5 La documentación se archiva empleando un sistema de gestión que permita la incorporación de nuevos documentos y la revisión de la documentación obsoleta, así como su accesibilidad tanto al equipo de profesionales como a diferentes miembros de la comunidad.
- 2.6 La información sobre los diferentes recursos de apoyo al tejido asociativo se compila en una guía de recursos actualizada y de fácil manejo siguiendo criterios de fiabilidad, organización y claridad.

3. Asesorar a las entidades y asociaciones en los procesos de gestión facilitándoles información y soporte técnico para favorecer su constitución y mantenimiento.

- 3.1 El marco legal y los procedimientos administrativos se transmiten a las entidades y asociaciones, facilitando a sus miembros el cumplimiento de sus objetivos.
- 3.2 La información sobre los diferentes procesos que se han de seguir para la creación de una asociación se facilita a las personas interesadas para la constitución de la misma.



- 3.3 Las intervenciones realizadas por las entidades y asociaciones conforme a la normativa aplicable se supervisan, comunicando al grupo los errores detectados y sus posibles subsanaciones.
- 3.4 La información en materia de ayudas y prestaciones de las diferentes administraciones se transmite a las entidades y asociaciones con antelación suficiente.
- 3.5 El apoyo en la creación y gestión de nuevas asociaciones se efectúa facilitando la participación de la ciudadanía.
- 3.6 La gestión y obtención de fondos para las entidades, asociaciones o grupos se realiza, aportando el soporte técnico dentro de su ámbito de competencias.

4. Asesorar en la programación y desarrollo de las actividades de las asociaciones y entidades teniendo en cuenta sus características y necesidades, para la mejora de su funcionamiento.

- 4.1 Las sesiones de trabajo en las entidades y asociaciones se preparan de acuerdo con los objetivos y procedimientos establecidos en el equipo de trabajo, en función del tipo de asociación y entidad, del nivel de implicación y de la participación en la comunidad.
- 4.2 La verificación del desarrollo de las actividades de animación e integración grupal previstas se ajusta a lo previamente establecido, resolviendo, en su caso, las contingencias que se presenten, a fin de que cada entidad adquiera la competencia para su funcionamiento colectivo.
- 4.3 La comprobación de los instrumentos y estrategias de obtención de información de la comunidad, se ajusta a los procedimientos y técnicas establecidos por el equipo de trabajo.
- 4.4 El traspaso de la información a los miembros de la asociación o entidad y a la comunidad se hace siguiendo los protocolos y canales establecidos en cada entidad.
- 4.5 El diseño de la evaluación de las actividades se realiza siguiendo los protocolos establecidos a fin de poder verificar el nivel de cumplimiento del proyecto y realizar una reprogramación.

5. Acompañar a las entidades y asociaciones en sus procesos de evaluación facilitando la identificación de aspectos susceptibles de mejora para incorporar las modificaciones pertinentes en actuaciones posteriores.

- 5.1 La comunicación con la comunidad acerca de la necesidad de evaluar de manera periódica se establece logrando una mayor implicación ciudadana en todo el proceso.
- 5.2 La información sobre el modo de aplicación de métodos de evaluación se facilita a la entidad para su posterior implementación.
- 5.3 Los sistemas y métodos de evaluación se ponen en marcha, según los procedimientos establecidos por la entidad, contando con la implicación de todos las partes participantes del proyecto.



- 5.4 Las propuestas de mejora se reflejan e implementan en posteriores actuaciones por parte de la propia entidad.

6. Colaborar en el proceso de coordinación entre las entidades, asociaciones y colectivos ciudadanos favoreciendo el encuentro y conocimiento mutuo para la realización de intervenciones conjuntas.

- 6.1 La transmisión de la información sobre las características, programas y actividades de otras entidades y asociaciones de la comunidad se facilita, favoreciendo la realización de intervenciones conjuntas y coordinadas.
- 6.2 Los espacios de coordinación se dinamizan posibilitando el encuentro y el conocimiento directo entre las diferentes entidades.
- 6.3 Las actividades conjuntas entre varias entidades y asociaciones de la comunidad se potencian para obtener una mejor rentabilidad de los proyectos y mayor implicación del vecindario.
- 6.4 Las contingencias en los procesos de coordinación se solventan haciendo participe en su resolución a las entidades implicadas.

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 **UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis del tejido asociativo.

- Marco histórico
- Análisis del tejido asociativo formal e informal.
- Recursos para el tejido asociativo.
- Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), fundaciones y asociaciones de carácter social.
- Análisis del marco legal.
- Identificación de las principales fuentes de información sobre el tejido asociativo.
- Recogida y sistematización de la información relativa a asociaciones y entidades.

2. Implementación de procesos de apoyo para la constitución, desarrollo y evaluación de asociaciones y entidades.

- Elaboración de materiales de apoyo para las asociaciones y entidades.
- Creación de una asociación/fundación.
- La Administración pública en el apoyo al tejido asociativo.



- Identificación de recursos de apoyo y financiación.
- Organización administrativa.
- Las funciones de los profesionales en el proceso de programación, evaluación y acompañamiento asociativo.
- Diseño de planes para el soporte técnico a asociaciones y entidades.
- Recursos humanos en asociaciones, fundaciones y ONG.
- Organización del trabajo, comunicación y formación interna, gestión de personal, definición de perfiles y funciones.
- Métodos participativos de evaluación.
- Coordinación y colaboración en el marco del tejido asociativo.
- Valoración de la importancia de las actitudes del profesional en el proceso de apoyo al tejido asociativo.

3. Implementación de técnicas grupales participativas en los procesos de apoyo al tejido asociativo.

- Estructura y procesos grupales.
- Roles.
- Liderazgo.
- Dinámica de Grupos.
- Técnicas participativas.
- Toma de decisiones grupales.
- Organización y reparto de tareas.
- Valoración del papel del/ de la profesional en los grupos.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

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

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y el cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar resistencia al estrés y frustración, estabilidad de ánimo y control de impulsos.

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 “UC1023_3: Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo”, se tiene 1 situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para asesorar a los colectivos y a las asociaciones en su gestión para facilitar su constitución y funcionamiento, asegurando el cumplimiento del marco legal y los procedimientos administrativos y la transmisión de la información necesaria para la obtención de fondos dentro de su ámbito de competencia. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar las necesidades, los intereses y procesos grupales previos a la constitución de la asociación, y analizando las oportunidades del entorno.
2. Asesorar a entidades y asociaciones sobre mecanismos y procedimientos para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.
3. Apoyar los procesos de planificación y evaluación según los procedimientos establecidos por las entidades y asociaciones, contando con la implicación de los participantes en el proyecto.
4. Aplicar el marco legal y los procedimientos administrativos para la constitución, el mantenimiento y las actuaciones que realicen las entidades y asociaciones.
5. Realizar campañas divulgativas orientadas al fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo de acuerdo a los procedimientos establecidos con los miembros del equipo de trabajo.



Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica requerida: marco legal y procedimientos administrativos. Información sobre ayudas y prestaciones a entidades y asociaciones. Normativa legal para la constitución de una asociación.
- Se dispondrá de materiales para el tratamiento o procesamiento de la información (oficina, software, hardware informático y de reprografía), material de comunicación de la información y aplicaciones tecnológicas de comunicaciones y redes sociales a través de Internet.
- Se dispondrá de equipamientos (equipo informático, internet, entre otros), productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona 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>Idoneidad de la identificación de necesidades, intereses, procesos grupales y oportunidades del entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de los intereses, necesidades y niveles de implicación de personas y grupos.- Aplicación de instrumentos de recogida y análisis de información.- Contraste de la información con los interesados.- Determinación de las intervenciones a realizar. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>

<p><i>Idoneidad del asesoramiento para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de fuentes de información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo.- Selección de fuentes de información sobre recursos de apoyo al tejido asociativo.- Identificación de las vías y fuentes de comunicación con los agentes comunitarios para facilitar el acceso a la información actualizada- Definición de una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Idoneidad del apoyo y verificación de los procesos de planificación y evaluación.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Definición de los métodos de programación.- Definición de los métodos de evaluación.- Definición de los procedimientos de verificación de las actividades de programación- Definición de los procedimientos de verificación de las actividades de evaluación- Identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades de dinamización e integración grupal- Definición de los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la aplicación del marco legal y los procedimientos administrativos para la constitución, el mantenimiento y las intervenciones de las asociaciones.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación y aplicación del marco legal y de los procedimientos administrativos de aplicación para la constitución, de una entidad o asociación.- Identificación y aplicación del marco legal y de los procedimientos administrativos de aplicación para el desarrollo de las actividades de una entidad o asociación.- Selección de los mecanismos de transmisión de la información relativa al marco legal y procedimientos administrativos a entidades y asociaciones. <p>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</p>
<p><i>Idoneidad de la realización de campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Recopilación de la información a comunicar adaptada al para el fomento, revalorización y entorno y sus necesidades.- Identificación de las tipologías de campaña divulgativa aplicables a las necesidades detectadas.- Selección de los mensajes y canales de comunicación.- Aplicación de los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa. <p>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D</p>

Escala A

5	<i>Para identificar con idoneidad los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge, analiza y contrasta información con los interesados y determina las intervenciones a realizar.</i>
4	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge, analiza y contrasta información con los interesados y determina las intervenciones a realizar.</i>
3	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge información de los interesados (sin analizarla) y determina las intervenciones a realizar.</i>
2	<i>Para identificar los intereses, necesidades, procesos grupales y oportunidades del entorno, recoge información de los interesados, sin analizarla ni determinar las intervenciones a realizar.</i>
1	<i>No recoge información de los interesados.</i>

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

Escala B

5	<i>Idoneidad del asesoramiento para la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales de apoyo al tejido asociativo.</i>
5	<i>Para asesorar con idoneidad en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, procesa las fuentes de información, comunica la misma y elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
4	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, procesa las fuentes de información y elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
3	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, elabora una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo.</i>
2	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos, económicos y materiales, elabora de una guía de recursos de apoyo al tejido asociativo, tiene en cuenta sólo alguna de las clases de recursos (humanos, materiales o económicos)</i>
1	<i>Para asesorar en la detección, gestión y obtención de recursos humanos o económicos o materiales no elabora guía de recursos.</i>

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

Escala C

5	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades, define los métodos y las actividades de programación y de evaluación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
4	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los mecanismos de implicación ciudadana para la realización de las actividades, define los métodos y las actividades de programación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
3	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los métodos y las actividades de programación e identificación de los mecanismos de verificación del desarrollo de las actividades.</i>
2	<i>Para apoyar a los procesos de planificación y evaluación, define los métodos y las actividades de programación y de evaluación.</i>
1	<i>No define métodos y actividades de programación y de evaluación.</i>

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

Escala D

5	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación, adaptándolos al entorno y sus necesidades y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
4	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
3	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y aplica los mecanismos de evaluación del impacto de la campaña divulgativa.</i>
2	<i>Para realizar campañas divulgativas para el fomento, revalorización y difusión del tejido asociativo, selecciona los mensajes y canales de comunicación.</i>
1	<i>No selecciona los mensajes y canales de comunicación.</i>



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

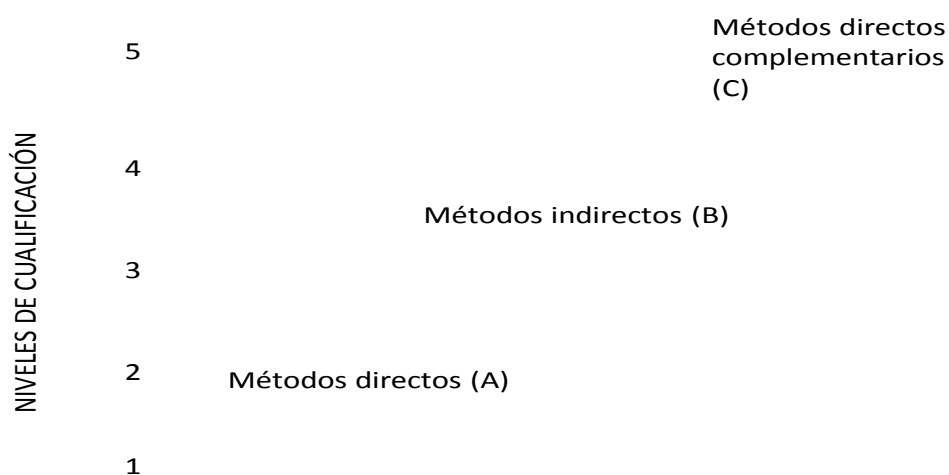
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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).



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 en el proceso de intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo de tejido asociativo, se le someterá, al menos, a una prueba



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

- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

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



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

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

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

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.
 - Se recomienda valorar en la defensa del candidato o la candidata la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición así como la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.
 - Las personas candidatas deberán demostrar su capacidad para buscar, organizar y transmitir todo el conocimiento y dinamizar personas y recursos.
 - Las capacidades del dinamizador han de ser las de comunicación, motivación, relación, flexibilidad y apertura.
 - En el desarrollo del supuesto práctico se valorará el conocimiento del entorno por parte de la persona candidata, de sus recursos y posibilidades o, cuando menos, de las fuentes de información para obtener dicho conocimiento. La consideración del dinamizador comunitario como fuente permanente de información y recursos, junto con su capacidad motivadora es la base de esta UC.



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">- Aplicación de los aspectos gramaticales propios de la LSE.- Aplicación de elementos y recursos lingüísticos y expresivos de la lengua de signos española.- Determinación de estrategias comunicativas acordes al contexto, peculiaridades y situación concreta del usuario planteados por el evaluador. <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">- Introducción de frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para iniciar o tomar la palabra.- Introducción frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española para relacionar las intervenciones propias con las de los demás interlocutores.- Introducción de frases y/o fórmulas específicas de la lengua de signos española asegurar la comunicación. <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">- Aplicación de estrategias para la detección de errores cometidos sin comprometer la comunicación.- Aplicación de estrategias para la corrección de errores cometidos sin comprometer la comunicación.- Aplicación de estrategias para evitar situaciones de bloqueo comunicativo. <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">- Implementación en el uso del dactilológico de los parámetros de articulación del sistema.- Implementación en el dactilológico de las normas de uso establecidas para este sistema.- Aplicación de estrategias para la corrección de errores, si los hubiera, sin comprometer la comunicación. <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.

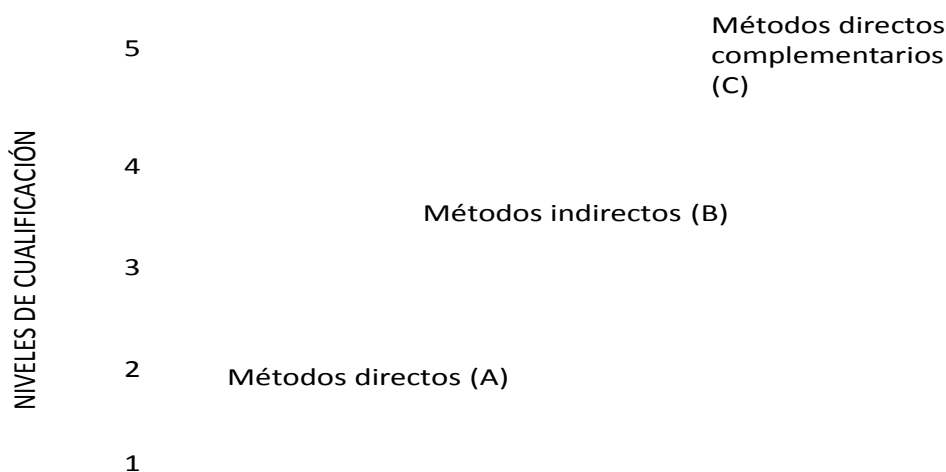
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1447_3: Asesorar y sensibilizar a individuos, colectivos e instituciones sobre 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 UC1447_3: Asesorar y sensibilizar a individuos, colectivos e instituciones sobre la comunidad sorda.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en el asesoramiento y sensibilización a individuos, colectivos e instituciones sobre la comunidad sorda, y que se indican a continuación:

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

- 1. Programar acciones de sensibilización en la sociedad sobre el colectivo de personas sorda, facilitando la accesibilidad para crear condiciones que promuevan la participación de la comunidad sorda.***



- 1.1 Elaborar programas y acciones desde la perspectiva sociocultural de las implicaciones de la sordera en las personas sordas y sus familias facilitando una visión real e integral de estas implicaciones.
- 1.2 Difundir actividades y producciones culturales realizadas por personas sordas alentando el respeto y valoración de la diversidad cultural.
- 1.3 Adaptar los programas y acciones de sensibilización, referidos a la comunidad sorda y su cultura a las características de los colectivos a los que se dirigen.
- 1.4 Evaluar los programas y acciones de sensibilización comprobando el impacto social que han causado.
- 1.5 Asesorar a individuos, colectivos e instituciones sobre la adaptación de los espacios y de las actividades a las personas sordas promoviendo su participación.
- 1.6 Incorporar la accesibilidad en todos los planes de acción facilitando la participación de las personas sordas.
- 1.7 Incluir en los planes de sensibilización social medidas de accesibilidad promoviendo la participación de las personas sordas en los medios de comunicación.

2. *Transmitir a individuos, colectivos e instituciones las características relativas a la comunidad sorda, su cultura y sus valores respetando y valorando la realidad de las personas sordas para dar a conocer la realidad de las personas sordas.*

- 2.1 Transmitir de forma comprensible y coherente la información sobre la comunidad sorda asegurando la recepción de la misma a los destinatarios.
- 2.2 Adaptar los recursos de expresión y exposición y técnicas didácticas a las características del receptor garantizando la recepción de la información sobre la comunidad sorda a los destinatarios.
- 2.3 Consultar la bibliografía editada y de investigaciones actualizadas, entre otras, en materia de lengua de signos española y del colectivo de personas sordas y sus características asegurando su validez y fiabilidad.
- 2.4 Analizar las necesidades de información y/o formación de los destinatarios de las acciones de comunicación ajustando la información a las mismas.
- 2.5 Seleccionar el contenido y las estrategias de comunicación a partir del análisis de las necesidades facilitando la respuesta.
- 2.6 Elaborar informes y/o materiales sobre las características de las personas sordas en el ámbito de actuación social y del centro de trabajo evitando la inclusión de estereotipos y garantizando su contextualización.

3. *Impulsar la convivencia y cohesión de las personas sordas con su entorno laboral y social promoviendo su participación para garantizar la igualdad de todas las personas.*

- 3.1 Planificar acciones ajustadas a la situación actual de las personas sordas como vía para su desarrollo personal y social, asegurando su participación.
- 3.2 Seleccionar las acciones teniendo en cuenta las sugerencias y aportaciones de los participantes.
- 3.3 Ejecutar las acciones teniendo en cuenta las sugerencias y aportaciones de los participantes.
- 3.4 Evaluar el desarrollo de actividades valorando el grado de adecuación a las necesidades y características de las personas sordas para verificar y, en caso necesario, reajustar las mismas.



- 3.5 Elaborar las conclusiones y propuestas de mejora junto a las personas sordas garantizando su participación mediante la inclusión de sus opiniones.
- 3.6 Gestionar los conflictos en los que participan las personas sordas respetando y observando los valores culturales y sociales que se le atribuyen a la comunidad sorda.
- 3.7 Aportar a los implicados el conocimiento de determinadas características específicas del colectivo, referidos a las prácticas sociales, comportamientos, reglas de convivencia y valores, entre otros aspectos, de la comunidad sorda generando empatía en la resolución del mismo.

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 UC1447_3: Asesorar y sensibilizar a individuos, colectivos e instituciones sobre la comunidad sorda. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Programación de acciones de sensibilización en la sociedad sobre el colectivo de personas sorda.

- Planificación y/o programación de actividades.
- Metodologías de participación.
- Aplicación de medidas de accesibilidad para personas sordas.
- Técnicas y estrategias de difusión.
- Técnicas de evaluación.
- Perspectiva sociocultural de las implicaciones de la sordera en las personas sordas y sus familias.
- Sensibilización social sobre la comunidad sorda.
- Accesibilidad.
- Medios de comunicación social.

2. Difusión de características relativas a la comunidad sorda, su cultura y sus valores.

- Técnicas didácticas y de comunicación social.
- Estrategias de comunicación.
- Recursos de expresión y exposición.
- Técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis.
- Información y asesoramiento sobre la comunidad sorda.
- Necesidades y características más frecuentes de las personas sordas. Aspectos socioculturales.
- Contexto social de las personas sordas (Servicios sociales) Movimiento asociativo.
- Tratamiento de la información.
- Elaboración de informes y conclusiones.

3. Convivencia y cohesión de las personas sordas con su entorno laboral y social promoviendo su participación



- Técnicas de dinámica de grupo.
- Técnicas y estrategias de participación y Gestión de conflictos.
- Técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis.
- Estrategias para incorporar a los informes y/o documentos aportaciones o conclusiones de las personas sordas.
- Técnicas y estrategias de evaluación.
- Planificación, desarrollo y evaluación de actividades
- Gestión de conflictos.
- Metodología de Participación: Dinámicas de grupo.

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

- En relación a la metodología de intervención.
 - Planificación y/o programación de actividades.
 - Técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis.
 - Técnicas de evaluación.
- Respecto a la participación de las personas sordas.
 - Metodologías de participación.
 - Técnicas y estrategias de participación y Gestión de conflictos.
 - Técnicas de dinámica de grupo.
 - Aplicación de medidas de accesibilidad para personas sordas.
 - Estrategias para incorporar a los informes y/o documentos aportaciones o conclusiones de las personas sordas.
- Técnicas y recursos de comunicación y difusión.
 - Técnicas y estrategias de difusión.
 - Técnicas didácticas y de comunicación social.
 - Estrategias de comunicación.
 - Recursos de expresión y exposición.

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 las personas sordas deberá:

- 1.1 Manifestar respeto hacia sus características propias, su cultura y la comunidad sorda.
- 1.2 Valorar sus peculiaridades.
- 1.3 Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades del usuario.
- 1.4 No incluir estereotipos ni lenguaje discriminatorio o peyorativo.
- 1.5 Adecuar las intervenciones a las características de los usuarios y su situación concreta.
- 1.6 Potenciar la participación de las personas sordas en su entorno laboral y social.
- 1.7 Demostrar empatía.
- 1.8 Mantener una actitud de escucha activa.
- 1.9 Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible con los demás.



2. En relación al equipo de trabajo deberá:
 - 2.1 Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
 - 2.2 Cumplir el plan de trabajo propuesto por el equipo.
 - 2.3 Participar y colaborar activamente en la consecución de los objetivos marcados.
 - 2.4 Demostrar coordinación y colaboración con los demás miembros del equipo de trabajo.
 - 2.5 Favorecer la transmisión de la información y los aspectos relevantes de la intervención con el fin de ajustar los objetivos a las necesidades del usuario.
3. En relación con otros aspectos deberá:
 - 3.1 Tratar la información que se le aporta con discreción y confidencialidad.
 - 3.2 Demostrar capacidad de adaptación a nuevas situaciones y contextos.
 - 3.3 Manifestar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
 - 3.4 Mostrar motivación por el logro de los objetivos.
 - 3.5 Disposición de aprender nuevos conceptos o procedimientos.
 - 3.6 Cumplir el código deontológico en su intervención con personas sordas.

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 UC1447_3: Asesorar y sensibilizar a individuos, colectivos e instituciones sobre la comunidad sorda, 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 dominar técnicas y estrategias de sensibilización social y de promoción a la



participación, especialmente en lo que se refiere a personas sordas, su idiosincrasia y la imagen social de las mismas. Esta situación comprenderá, al menos, los siguientes aspectos:

1. Incluir en los contenidos cuestiones propias de la idiosincrasia de las personas sordas.
2. Establecer una metodología de trabajo de elementos básicos de la programación.
3. Determinar medios de participación de las personas sordas.
4. Concretar el modo de difusión de las conclusiones extraídas.

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>Inclusión en los contenidos cuestiones propias de la idiosincrasia de las personas sordas</i>	<ul style="list-style-type: none">- Inclusión de valores sociales y culturales inherentes a las personas sordas.- Recogida del valor identitario de la lengua de signos al definirla.- Recogida de datos de la historia de la comunidad sorda.- Inclusión de características sociales y culturales de la comunidad sorda.- Inclusión de aspectos de la organización social de las personas sordas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la</i></p>



<p><i>Inclusión en la metodología de trabajo de elementos básicos de la programación</i></p>	<p><i>Escala A.</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Determinación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y/o referencias de las personas sordas, en todas las fases de la programación.- Identificación de técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis tales como entrevistas, cuestionarios, blogs, entre otros.- Utilización de técnicas de evaluación como la revisión, dinámicas de observación indirecta, técnicas de retroalimentación, determinación de indicadores, entre otros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>
<p><i>Determinación de medios de participación de las personas sordas</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de metodologías, técnicas y estrategias de participación: dinámicas de grupo, Philips /6, dinámicas de consenso, portavoces, entre otras.- Diseño de estrategias de gestión de conflictos adaptadas a la realidad asociativa como la mediación, la negociación, entre otras.- Utilización de técnicas de dinámica de grupo observando las características comunicativas de las personas sordas.- Aplicación de medidas de accesibilidad para personas sordas.- Inclusión de estrategias para incorporar a los informes y/o documentos aportaciones o conclusiones de las personas sordas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C</i></p>
<p><i>Concreción del modo de difusión de las conclusiones extraídas</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de técnicas y estrategias de difusión: Ruedas de prensa, ruedas de prensa, publicaciones institucionales, entre otras.- Determinación de técnicas didácticas y de comunicación social: Charlas y conferencias, entre otras.- Inclusión de estrategias de comunicación. Contactos con periodistas especializados en la materia, jornadas de puertas abiertas, entre otras.- Utilización de recursos de expresión y exposición. Materiales audiovisuales y/o adaptaciones signadas y subtituladas, exposición de fotografía, signoguías, entre otros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D</i></p>



Escala A

5	<p><i>Incluye en el diseño de la acción formativa en cualquiera de sus fases, especialmente en los contenidos, alusiones directas y de forma justificada, a cuestiones propias de la idiosincrasia de las personas sordas: los valores sociales y culturales inherentes a las personas sordas, la lengua de signos con carácter de identidad de la comunidad sorda, además de constituir un factor básico para garantizar la accesibilidad, elementos de la historia de la comunidad sorda, características sociales y culturales de la comunidad sorda y de la organización social de las personas sordas, contando con la participación de las mismas en su diseño.</i></p>
4	<p><i>Incluye en el diseño de la acción formativa, especialmente en los contenidos, cuestiones propias de la idiosincrasia de las personas sordas: los valores sociales y culturales inherentes a las personas sordas, la lengua de signos con carácter de identidad de la comunidad sorda, elementos de la historia de la comunidad sorda, características sociales y culturales de la comunidad sorda y de la organización social de las personas sordas.</i></p>
3	<p><i>En los contenidos de la acción formativa se incluye el valor identitario de la lengua de signos española sin embargo no se determinan otras cuestiones como los valores sociales y culturales inherentes a las personas sordas, elementos de la historia de la comunidad sorda, características sociales y culturales de la comunidad sorda y de la organización social de las personas sordas.</i></p>
2	<p><i>En los contenidos de la acción formativa se contemplan cuestiones propias de la idiosincrasia de las personas sordas obviando el valor identitario de la lengua de signos española.</i></p>
1	<p><i>En los contenidos de la acción formativa no se contemplan cuestiones propias de la idiosincrasia de las personas sordas.</i></p>

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

Escala B

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

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

Escala C

5	<p><i>En la programación considera la participación de las personas sordas como elemento determinante señalando técnicas y estrategias para ello, identifica con carácter previsor estrategias de gestión de conflictos adaptadas a la realidad asociativa, adecuando dinámicas de grupo a las características comunicativas de las personas sordas, implementando medidas de accesibilidad para personas sordas e identificando estrategias para incorporar a los informes y/o documentos aportaciones o conclusiones de las personas sordas.</i></p>
4	<p><i>En la programación determina medios para la participación de las personas sordas, se indican además estrategias de gestión de conflictos adaptadas a la realidad asociativa así como la adaptación a las características comunicativas de las personas sordas de técnicas de dinámicas de grupo, se consideran medidas de accesibilidad para garantizar la participación de las personas sordas y finalmente se determinan estrategias para incorporar a los informes y/o documentos aportaciones o conclusiones de las personas sordas.</i></p>
3	<p><i>En la programación determina medios para la participación de las personas sordas, se indican además estrategias de gestión de conflictos adaptadas a la realidad asociativa así como la adaptación a las características comunicativas de las personas sordas de técnicas de dinámicas de grupo, se consideran medidas de accesibilidad para garantizar la participación de las personas sordas. Sin embargo no se contemplan estrategias para incorporar a los informes y/o documentos aportaciones o conclusiones de las personas sordas.</i></p>
2	<p><i>En la programación determina medios para la participación de las personas sordas sin embargo no se especifican las estrategias para el ajuste o la adecuación de los mismos a la realidad de las personas sordas.</i></p>
1	<p><i>No se considera especialmente significativo incorporar a la programación medios para favorecer la participación de las personas sordas.</i></p>

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

Escala D

5	<i>Concreta técnicas y estrategias de difusión, didácticas y de comunicación social, determinando estrategias de comunicación e identificando recursos de expresión y exposición.</i>
4	<i>Determina algunas técnicas y estrategias para la difusión y otras propiamente de comunicación social, indicando estrategias de comunicación e identificando recursos de expresión y exposición.</i>
3	<i>Determina algunas técnicas y estrategias para la difusión y se identifican recursos de expresión y exposición.</i>
2	<i>No determina algunas técnicas y estrategias para la difusión, ni se indican estrategias de comunicación.</i>
1	<i>No concreta técnicas ni estrategias de difusión.</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.

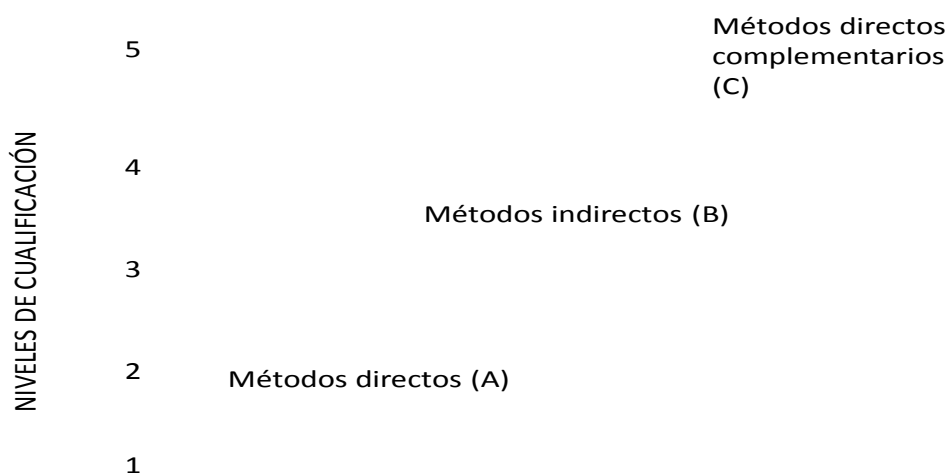
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección

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:

- 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 en el asesoramiento y sensibilización sobre la comunidad sorda, 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) Dada la importancia que refiere el uso y competencia en lengua de signos para este profesional y puesto que esta actividad estaría dirigida a un grupo de personas sordas de alguna asociación, la importancia de preservar los valores sociales y culturales inherentes a las personas sordas conviene que la actividad de evaluación la desarrolle la persona candidata en lengua de signos o darle la oportunidad de optar por una u otra lengua. Existen un alto número de profesionales sordos potenciales candidatos, por lo que, tanto si la persona opta por realizar la prueba en LSE o porque lo solicitara como medida de accesibilidad se justifica la necesidad de prever que el o la evaluadora sea competente en esta lengua.

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.







GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

Código: SSC449_3

NIVEL: 3



Actividades: acciones que forman parte de la programación y se seleccionan e implementan para conseguir uno o varios objetivos.

Acto de habla: la unidad básica de la comunicación lingüística, propia del ámbito de la pragmática, con la que se realiza una acción (orden, petición, aserción, promesa, entre otras).

Adaptación protésica: proceso mediante el cual se asigna la prótesis auditiva más apropiada para cada persona. Incluye por tanto la evaluación inicial (mediante diferentes pruebas audiométricas), la recomendación de la prótesis, así como las revisiones periódicas para su ajuste.

Agente de desarrollo de la comunidad sorda (ADECOSOR): profesional experto en la comunidad sorda especializado en la intervención social y mediación comunicativa para potenciar el pleno desarrollo de las personas sordas en cualquier contexto.

Alfabeto dactilológico: representación manual de las letras del abecedario. Puede ser un recurso de comunicación para deletrear algunas palabras o como instrumento en la educación de personas sordas.

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

Argumentación: La expresión de un punto de vista razonado, ya sea a través de una palabra, de un enunciado o de un texto. Se persigue con ella influir en la opinión, la actitud o el comportamiento del destinatario.

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

Asesor/a sordo/a: profesional sordo responsable de las acciones que favorezcan la comunicación en las familias (talleres de lengua de signos, visitas al hogar, entre otras) y referente personal lingüístico y de identidad para las niñas y niños sordos, adolescentes sordos y sus familias. Suelen desarrollar su trabajo en los centros educativos bilingües y en asociaciones y federaciones de personas sordas. En algunos centros o servicios se denominan “especialistas en lengua de signos”.

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

Asociación de personas sordas: agrupaciones de personas sordas desde las que defienden sus derechos y canalizan sus demandas como colectivo. En la mayoría de ellas se pueden encontrar diversos servicios (intérpretes de lengua de signos, servicios de orientación familiar y laboral, cursos de lengua de signos, entre otros) y actividades de ocio (talleres, excursiones, actividades deportivas, entre otras).



Audífono: aparato que mejora la percepción del sonido y se coloca en la oreja. Existen diversos tipos y tamaños en función de las necesidades y la pérdida auditiva del usuario.

Audiometría: prueba para medir o evaluar la capacidad de audición de una persona. Los resultados se suelen plasmar en un gráfico: audiograma.

Ayudas técnicas para el hogar: recursos técnicos que pueden ser muy útiles para hacer accesible la vida diaria de las personas sordas: avisadores luminosos, amplificadores para la TV, entre otros.

Barreras de comunicación: aquellas trabas o impedimentos que limitan o dificultan a las personas sordas su acceso a la información, así como su capacidad de expresarse y comunicarse plenamente.

Bucle magnético: cable o dispositivo que transforma lo que dice una persona (con micrófono) en señales que van directamente a la prótesis auditiva, amortiguando además el sonido ambiente.

Coherencia: la coherencia es una propiedad del texto, de naturaleza pragmática, por la que aquél se concibe como una unidad de sentido global. Es decir, los conceptos y las relaciones de significado que se dan en su interior no contradicen el conocimiento del mundo que tienen los interlocutores.

Competencia comunicativa: capacidad de una persona para comportarse de manera eficaz y adecuada en una determinada comunidad de habla; ello implica respetar un conjunto de reglas que incluye tanto las de la gramática y los otros niveles de la descripción lingüística (léxico, fonética, semántica) como las reglas de uso de la lengua, relacionadas con el contexto sociohistórico y cultural en el que tiene lugar la comunicación.

Competencia discursiva: capacidad de una persona para desenvolverse de manera eficaz y adecuada en una lengua, combinando formas gramaticales y significado para lograr un texto trabado (oral, signado o escrito), en diferentes situaciones de comunicación. Incluye pues, el dominio de las habilidades y estrategias que permiten a los interlocutores producir e interpretar textos, así como el de los rasgos y características propias de los distintos géneros discursivos de la comunidad de habla en que la persona se desenvuelve.

Competencia gramatical o lingüística: capacidad de una persona para producir enunciados gramaticales en una lengua, es decir, enunciados que respeten las reglas de la gramática de dicha lengua en todos sus niveles (vocabulario, formación de palabras y oraciones, pronunciación y semántica).



Comunicación bimodal: uso simultáneo de la lengua oral acompañada de signos. La estructura que marca la frase es la de la lengua oral aunque las palabras son sustituidas por signos tomados de la lengua de signos.

Comunicación: función primordial del lenguaje, la comunicación humana es un acto en el que dos o más personas comparten informaciones, opiniones, experiencias, sentimientos, entre otras, e interactúan entre sí.

Comunidad sorda: es el colectivo que participa de unos valores culturales y lingüísticos contruidos en torno a la lengua de signos y a una concepción del mundo visual. La comunidad sorda está integrada por personas sordas y oyentes que comparten el mismo legado lingüístico y cultural.

Contexto discursivo: conjunto de factores extralingüísticos que condicionan tanto la producción de un enunciado como su significado. Comprende un conjunto amplio y complejo de elementos, desde las circunstancias de espacio y tiempo en las que tiene lugar el evento comunicativo hasta las características, expectativas, intenciones y conocimientos de los participantes de dicho evento.

Contingencias: problemas que pueden plantearse de forma imprevista.

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

Conversación: actividad comunicativa oral o signada en la que dos o más hablantes se alternan los papeles de emisor y receptor y negocian el sentido de los enunciados. Conversar implica interactuar tanto verbal como no verbalmente (con gestos, miradas, entre otras).

Corrección: ausencia de errores en el uso de cualquiera de las destrezas lingüísticas comprensión auditiva, expresión escrita, interacción oral, mediación, entre otros.

Deficiencia auditiva: dentro del ámbito médico-sanitario se refiere estrictamente al déficit auditivo o defecto en el órgano de la audición. En otros ámbitos como el educativo el enfoque se dirige más a la funcionalidad de esa audición para la adquisición de la lengua oral.

Discapacidad auditiva: restricciones derivadas de la pérdida auditiva para llevar a cabo actividades que la mayoría de las personas pueden hacer.

Educación bilingüe: proyecto educativo donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleva a cabo en un entorno en el que coexisten la lengua de signos y la lengua oral. Persigue conseguir la competencia lingüística en estas dos lenguas



sintáctica y gramaticalmente diferentes. En el caso de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas se referirá a las lenguas orales reconocidas oficialmente y las lenguas de signos españolas.

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

Especialista en lengua de signos: profesional sordo experto en la enseñanza de la lengua de signos. En el ámbito familiar y educativo constituye un modelo lingüístico y un referente de persona sorda adulta tanto para las niñas y niños sordos como para sus familias.

Estrategias de comunicación visual: pautas o adaptaciones necesarias a la hora de comunicarse con una niña o niño sordo (o adulto) basadas en la vía visual.

Fluidez: habilidad de procesar (tanto en su recepción como en su producción) la lengua (aspectos semánticos, morfosintácticos, socioculturales, entre otras) con soltura y coherencia, sin excesivas pausas o titubeos y a una velocidad equiparable o próxima a la de los hablantes nativos.

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

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

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.

Hipoacusia: término que se usa principalmente en el ámbito médico-sanitario y que se refiere a la pérdida de capacidad auditiva. Existen diversos tipos de hipoacusia dependiendo de si nos centramos en la localización de la lesión, la causa, en el grado de pérdida auditiva, entre otros.

Implante coclear: dispositivo que transforma sonidos y ruidos del ambiente en energía eléctrica capaz de actuar sobre el nervio auditivo y enviar así señales al cerebro. Sustituye la función de la cóclea.

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



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

Interlocutores: los participantes de un intercambio comunicativo.

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.

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

Lectura labial o labiofacial: reconocimiento de las palabras y el mensaje hablado observando los movimientos de la boca y las expresiones del rostro.

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

Lengua oral: son las 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.

Logopeda y Maestro/a Especialista en audición y lenguaje: profesionales especializados en sistemas alternativos y/o sistemas aumentativos de apoyo a la comunicación oral, que estimulan y facilitan el desarrollo de la misma.

Marco legal: conjunto de normativa de aplicación para las asociaciones juveniles tanto de ámbito local, como autonómico o local.

Medios de apoyo a la comunicación oral: son aquellos 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.

Objetivos: son uno de los componentes esenciales de un programa de enseñanza o de un currículo. Se refieren a aquello para lo que se establece el programa, lo que se pretende lograr y se distinguen de los contenidos que hay que asimilar para



alcanzarlos. Se relacionan de forma directa con la evaluación, procedimiento curricular en el que los objetivos se reformulan como criterios para valorar los aprendizajes.

Palabra complementada: sistema complementario de la comunicación que sirve de apoyo a la lectura labiofacial. Se representan los fonemas de la lengua oral mediante tres posiciones de la mano para las vocales y ocho figuras o formas de la mano para las consonantes.

Personas con sordoceguera: son aquellas 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.

Personas sordas o con discapacidad auditiva: son aquellas personas a quienes se les haya reconocido por tal motivo, un grado de minusvalía, según criterios establecidos en la normativa, que encuentran en su vida cotidiana barreras de comunicación o que, en el caso de haberlas superado, requieren medios y apoyos para su realización.

Procedimiento administrativo: es la forma de trabajar que usa la Administración para llevar a cabo sus actos. Comprende una serie de fases que tienen como objetivo dictar un acto, que puede ser, por ejemplo, conceder una subvención. El procedimiento consta de cuatro fases: la iniciación, la ordenación, la instrucción y resolución. Sus fundamentos se recogen en la correspondiente ley de ámbito estatal.

Registro: se considera una variedad lingüística funcional (también denominada variedad diafásica) condicionada por cuatro factores contextuales fundamentalmente: el medio de comunicación (oral signado o escrito), el tema abordado, los participantes y la intención comunicativa. La forma de expresión lingüística (cuidada o informal, general o específica, entre otras) que escoge el hablante responde a cada uno de estos factores.

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

Sistema de Frecuencia Modulada (FM): sistema que consta de un micrófono que se coloca cerca de la persona que habla y de un receptor que se conecta al audífono o al implante coclear. Mejora la señal y reduce el ruido que pudiera haber en el ambiente.



Sordera: desde una perspectiva sociocultural se refiere a la pérdida auditiva, en mayor o menor grado, y que genera barreras de comunicación en la vida cotidiana en su relación con un entorno no accesible. Desde un punto de vista más educativo se refiere a una audición no funcional para su vida ordinaria y para la adquisición de la lengua oral por vía auditiva.

Subtitulado: transcripción o traducción del mensaje hablado en texto. Cada vez está más presente en películas, programas de TV, dibujos animados, entre otros. Es especialmente válido para adultos y niños y niñas con suficiente nivel de lectura.

Tácticas y estrategias pragmáticas: todos los recursos (tanto verbales como no verbales) que el hablante de una lengua utiliza de forma consciente para construir e interpretar los discursos de forma apropiada al contexto y para interactuar con eficacia en la comunicación.

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

Texto narrativo: es aquel que representa una sucesión de acciones en el tiempo. En esta sucesión temporal se produce un cambio o transformación desde una situación de partida a un estado final nuevo. Desde un punto de vista pragmático, la narración requiere contener un elemento de intriga que estructura y da sentido a las acciones y acontecimientos que se suceden en el tiempo.

Uso de la lengua: empleo de esta en tanto que práctica social, destacando de este modo la que se concibe como su función fundamental, que es la comunicación.

Usuario o usuaria de la lengua de signos: es aquella persona que utiliza la lengua de signos para comunicarse.

Usuario o usuaria de medios de apoyo a la comunicación oral: aquella persona sorda, con discapacidad auditiva y sordociega que precisa de medios de apoyo a la comunicación oral para acceder a la información y a la comunicación en el entorno social.

Usuario o usuaria de una lengua: es aquella persona que utiliza una determinada lengua para comunicarse con el entorno. Aquellas personas que son usuarias de dos lenguas son consideradas como bilingües.

Variedad lingüística: la diversidad de usos de una misma lengua según la situación comunicativa, geográfica o histórica en que se emplea y según el nivel de conocimiento lingüístico de quien la utiliza.

Vocabulario o léxico: conjunto de unidades léxicas de una lengua.





MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

Código: SSC449_3

NIVEL: 3



Actividades: acciones que forman parte de la programación y se seleccionan e implementan para conseguir uno o varios objetivos.

Acto de habla: la unidad básica de la comunicación lingüística, propia del ámbito de la pragmática, con la que se realiza una acción (orden, petición, aserción, promesa, entre otras).

Adaptación protésica: proceso mediante el cual se asigna la prótesis auditiva más apropiada para cada persona. Incluye por tanto la evaluación inicial (mediante diferentes pruebas audiométricas), la recomendación de la prótesis, así como las revisiones periódicas para su ajuste.

Agente de desarrollo de la comunidad sorda (ADECOSOR): profesional experto en la comunidad sorda especializado en la intervención social y mediación comunicativa para potenciar el pleno desarrollo de las personas sordas en cualquier contexto.

Alfabeto dactilológico: representación manual de las letras del abecedario. Puede ser un recurso de comunicación para deletrear algunas palabras o como instrumento en la educación de personas sordas.

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

Argumentación: La expresión de un punto de vista razonado, ya sea a través de una palabra, de un enunciado o de un texto. Se persigue con ella influir en la opinión, la actitud o el comportamiento del destinatario.

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

Asesor/a sordo/a: profesional sordo responsable de las acciones que favorezcan la comunicación en las familias (talleres de lengua de signos, visitas al hogar, entre otras) y referente personal lingüístico y de identidad para las niñas y niños sordos, adolescentes sordos y sus familias. Suelen desarrollar su trabajo en los centros educativos bilingües y en asociaciones y federaciones de personas sordas. En algunos centros o servicios se denominan “especialistas en lengua de signos”.

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

Asociación de personas sordas: agrupaciones de personas sordas desde las que defienden sus derechos y canalizan sus demandas como colectivo. En la mayoría de ellas se pueden encontrar diversos servicios (intérpretes de lengua de signos, servicios de orientación familiar y laboral, cursos de lengua de signos, entre otros) y actividades de ocio (talleres, excursiones, actividades deportivas, entre otras).



Audífono: aparato que mejora la percepción del sonido y se coloca en la oreja. Existen diversos tipos y tamaños en función de las necesidades y la pérdida auditiva del usuario.

Audiometría: prueba para medir o evaluar la capacidad de audición de una persona. Los resultados se suelen plasmar en un gráfico: audiograma.

Ayudas técnicas para el hogar: recursos técnicos que pueden ser muy útiles para hacer accesible la vida diaria de las personas sordas: avisadores luminosos, amplificadores para la TV, entre otros.

Barreras de comunicación: aquellas trabas o impedimentos que limitan o dificultan a las personas sordas su acceso a la información, así como su capacidad de expresarse y comunicarse plenamente.

Bucle magnético: cable o dispositivo que transforma lo que dice una persona (con micrófono) en señales que van directamente a la prótesis auditiva, amortiguando además el sonido ambiente.

Coherencia: la coherencia es una propiedad del texto, de naturaleza pragmática, por la que aquél se concibe como una unidad de sentido global. Es decir, los conceptos y las relaciones de significado que se dan en su interior no contradicen el conocimiento del mundo que tienen los interlocutores.

Competencia comunicativa: capacidad de una persona para comportarse de manera eficaz y adecuada en una determinada comunidad de habla; ello implica respetar un conjunto de reglas que incluye tanto las de la gramática y los otros niveles de la descripción lingüística (léxico, fonética, semántica) como las reglas de uso de la lengua, relacionadas con el contexto sociohistórico y cultural en el que tiene lugar la comunicación.

Competencia discursiva: capacidad de una persona para desenvolverse de manera eficaz y adecuada en una lengua, combinando formas gramaticales y significado para lograr un texto trabado (oral, signado o escrito), en diferentes situaciones de comunicación. Incluye pues, el dominio de las habilidades y estrategias que permiten a los interlocutores producir e interpretar textos, así como el de los rasgos y características propias de los distintos géneros discursivos de la comunidad de habla en que la persona se desenvuelve.

Competencia gramatical o lingüística: capacidad de una persona para producir enunciados gramaticales en una lengua, es decir, enunciados que respeten las reglas de la gramática de dicha lengua en todos sus niveles (vocabulario, formación de palabras y oraciones, pronunciación y semántica).



Comunicación bimodal: uso simultáneo de la lengua oral acompañada de signos. La estructura que marca la frase es la de la lengua oral aunque las palabras son sustituidas por signos tomados de la lengua de signos.

Comunicación: función primordial del lenguaje, la comunicación humana es un acto en el que dos o más personas comparten informaciones, opiniones, experiencias, sentimientos, entre otras, e interactúan entre sí.

Comunidad sorda: es el colectivo que participa de unos valores culturales y lingüísticos contruidos en torno a la lengua de signos y a una concepción del mundo visual. La comunidad sorda está integrada por personas sordas y oyentes que comparten el mismo legado lingüístico y cultural.

Contexto discursivo: conjunto de factores extralingüísticos que condicionan tanto la producción de un enunciado como su significado. Comprende un conjunto amplio y complejo de elementos, desde las circunstancias de espacio y tiempo en las que tiene lugar el evento comunicativo hasta las características, expectativas, intenciones y conocimientos de los participantes de dicho evento.

Contingencias: problemas que pueden plantearse de forma imprevista.

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

Conversación: actividad comunicativa oral o signada en la que dos o más hablantes se alternan los papeles de emisor y receptor y negocian el sentido de los enunciados. Conversar implica interactuar tanto verbal como no verbalmente (con gestos, miradas, entre otras).

Corrección: ausencia de errores en el uso de cualquiera de las destrezas lingüísticas comprensión auditiva, expresión escrita, interacción oral, mediación, entre otros.

Deficiencia auditiva: dentro del ámbito médico-sanitario se refiere estrictamente al déficit auditivo o defecto en el órgano de la audición. En otros ámbitos como el educativo el enfoque se dirige más a la funcionalidad de esa audición para la adquisición de la lengua oral.

Discapacidad auditiva: restricciones derivadas de la pérdida auditiva para llevar a cabo actividades que la mayoría de las personas pueden hacer.

Educación bilingüe: proyecto educativo donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleva a cabo en un entorno en el que coexisten la lengua de signos y la lengua oral. Persigue conseguir la competencia lingüística en estas dos lenguas



sintáctica y gramaticalmente diferentes. En el caso de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas se referirá a las lenguas orales reconocidas oficialmente y las lenguas de signos españolas.

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

Especialista en lengua de signos: profesional sordo experto en la enseñanza de la lengua de signos. En el ámbito familiar y educativo constituye un modelo lingüístico y un referente de persona sorda adulta tanto para las niñas y niños sordos como para sus familias.

Estrategias de comunicación visual: pautas o adaptaciones necesarias a la hora de comunicarse con una niña o niño sordo (o adulto) basadas en la vía visual.

Fluidez: habilidad de procesar (tanto en su recepción como en su producción) la lengua (aspectos semánticos, morfosintácticos, socioculturales, entre otras) con soltura y coherencia, sin excesivas pausas o titubeos y a una velocidad equiparable o próxima a la de los hablantes nativos.

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

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

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.

Hipoacusia: término que se usa principalmente en el ámbito médico-sanitario y que se refiere a la pérdida de capacidad auditiva. Existen diversos tipos de hipoacusia dependiendo de si nos centramos en la localización de la lesión, la causa, en el grado de pérdida auditiva, entre otros.

Implante coclear: dispositivo que transforma sonidos y ruidos del ambiente en energía eléctrica capaz de actuar sobre el nervio auditivo y enviar así señales al cerebro. Sustituye la función de la cóclea.

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



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

Interlocutores: los participantes de un intercambio comunicativo.

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.

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

Lectura labial o labiofacial: reconocimiento de las palabras y el mensaje hablado observando los movimientos de la boca y las expresiones del rostro.

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

Lengua oral: son las 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.

Logopeda y Maestro/a Especialista en audición y lenguaje: profesionales especializados en sistemas alternativos y/o sistemas aumentativos de apoyo a la comunicación oral, que estimulan y facilitan el desarrollo de la misma.

Marco legal: conjunto de normativa de aplicación para las asociaciones juveniles tanto de ámbito local, como autonómico o local.

Medios de apoyo a la comunicación oral: son aquellos 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.

Objetivos: son uno de los componentes esenciales de un programa de enseñanza o de un currículo. Se refieren a aquello para lo que se establece el programa, lo que se pretende lograr y se distinguen de los contenidos que hay que asimilar para



alcanzarlos. Se relacionan de forma directa con la evaluación, procedimiento curricular en el que los objetivos se reformulan como criterios para valorar los aprendizajes.

Palabra complementada: sistema complementario de la comunicación que sirve de apoyo a la lectura labiofacial. Se representan los fonemas de la lengua oral mediante tres posiciones de la mano para las vocales y ocho figuras o formas de la mano para las consonantes.

Personas con sordoceguera: son aquellas 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.

Personas sordas o con discapacidad auditiva: son aquellas personas a quienes se les haya reconocido por tal motivo, un grado de minusvalía, según criterios establecidos en la normativa, que encuentran en su vida cotidiana barreras de comunicación o que, en el caso de haberlas superado, requieren medios y apoyos para su realización.

Procedimiento administrativo: es la forma de trabajar que usa la Administración para llevar a cabo sus actos. Comprende una serie de fases que tienen como objetivo dictar un acto, que puede ser, por ejemplo, conceder una subvención. El procedimiento consta de cuatro fases: la iniciación, la ordenación, la instrucción y resolución. Sus fundamentos se recogen en la correspondiente ley de ámbito estatal.

Registro: se considera una variedad lingüística funcional (también denominada variedad diafásica) condicionada por cuatro factores contextuales fundamentalmente: el medio de comunicación (oral signado o escrito), el tema abordado, los participantes y la intención comunicativa. La forma de expresión lingüística (cuidada o informal, general o específica, entre otras) que escoge el hablante responde a cada uno de estos factores.

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

Sistema de Frecuencia Modulada (FM): sistema que consta de un micrófono que se coloca cerca de la persona que habla y de un receptor que se conecta al audífono o al implante coclear. Mejora la señal y reduce el ruido que pudiera haber en el ambiente.



Sordera: desde una perspectiva sociocultural se refiere a la pérdida auditiva, en mayor o menor grado, y que genera barreras de comunicación en la vida cotidiana en su relación con un entorno no accesible. Desde un punto de vista más educativo se refiere a una audición no funcional para su vida ordinaria y para la adquisición de la lengua oral por vía auditiva.

Subtitulado: transcripción o traducción del mensaje hablado en texto. Cada vez está más presente en películas, programas de TV, dibujos animados, entre otros. Es especialmente válido para adultos y niños y niñas con suficiente nivel de lectura.

Tácticas y estrategias pragmáticas: todos los recursos (tanto verbales como no verbales) que el hablante de una lengua utiliza de forma consciente para construir e interpretar los discursos de forma apropiada al contexto y para interactuar con eficacia en la comunicación.

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

Texto narrativo: es aquel que representa una sucesión de acciones en el tiempo. En esta sucesión temporal se produce un cambio o transformación desde una situación de partida a un estado final nuevo. Desde un punto de vista pragmático, la narración requiere contener un elemento de intriga que estructura y da sentido a las acciones y acontecimientos que se suceden en el tiempo.

Uso de la lengua: empleo de esta en tanto que práctica social, destacando de este modo la que se concibe como su función fundamental, que es la comunicación.

Usuario o usuaria de la lengua de signos: es aquella persona que utiliza la lengua de signos para comunicarse.

Usuario o usuaria de medios de apoyo a la comunicación oral: aquella persona sorda, con discapacidad auditiva y sordociega que precisa de medios de apoyo a la comunicación oral para acceder a la información y a la comunicación en el entorno social.

Usuario o usuaria de una lengua: es aquella persona que utiliza una determinada lengua para comunicarse con el entorno. Aquellas personas que son usuarias de dos lenguas son consideradas como bilingües.

Variedad lingüística: la diversidad de usos de una misma lengua según la situación comunicativa, geográfica o histórica en que se emplea y según el nivel de conocimiento lingüístico de quien la utiliza.

Vocabulario o léxico: conjunto de unidades léxicas de una lengua.

