



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1451_3: Organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización digital para personas con discapacidad”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PROMOCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Código: SSC450_3

NIVEL: 3



Financiado por
la Unión Europea

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 UC1451_3: Organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización digital para personas con discapacidad.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización digital para personas con discapacidad, y que se indican a continuación:

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

1. Organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización digital, en colaboración con el equipo interdisciplinar, para atender las necesidades detectadas de cada persona con discapacidad.



Financiado por
la Unión Europea

- 1.1 Los déficits relacionados con las estrategias cognitivas básicas (atención, memoria, orientación, lenguaje, entre otras) y las dificultades que estos generan en la vida diaria de la persona con discapacidad, así como el nivel de conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías se valoran, en el equipo interdisciplinar, para determinar las áreas a trabajar con cada persona con discapacidad.
- 1.2 El plan de intervención individualizado se elabora, garantizando la adecuación a las características individuales de cada persona con discapacidad para dar respuesta a las necesidades de entrenamiento determinadas en el equipo interdisciplinar.
- 1.3 Las sesiones de trabajo para el desarrollo de cada programa se organizan siguiendo la estructura general marcada por el equipo interdisciplinar (explicación de los objetivos, clima de estimulación y confianza, diálogo y comunicación, aprendizaje significativo, evaluación continua y retroalimentación del proceso, entre otras) e incorporando la estrategia específica de cada intervención para garantizar la coherencia conforme a lo previsto.
- 1.4 Las técnicas de entrenamiento en estrategias cognitivas básicas (modelado, preguntas intencionales, refuerzo, utilización del reto, entre otras) se utilizan en todas las áreas para lograr la consecución de los objetivos previstos.
- 1.5 Las referencias a la vida diaria e historia individual de cada persona con discapacidad se utilizan en los ejercicios para favorecer el aprendizaje sea significativo y la posterior generalización de los aprendizajes a la vida diaria.
- 1.6 La evaluación de cada persona se efectúa de forma continua para identificar en todo momento la evolución de cada persona con discapacidad y detectar las posibles dificultades que obstaculicen un aprendizaje secuencial, comprensivo e integral, incorporando propuestas de mejora.

2. Entrenar en estrategias cognitivas básicas, a la persona con discapacidad, según el plan de intervención individualizado, en colaboración con el equipo interdisciplinar, para mejorar su capacidad de autodirección y autodeterminación.

- 2.1 El razonamiento (pensamiento crítico, lógico y creativo, técnicas de inducción y síntesis, entre otros) en las personas con discapacidad se potencia para favorecer su autodeterminación y autodirección.
- 2.2 Los mecanismos de orientación y razonamiento espacial se ejercitan en la persona con discapacidad con estrategias compensatorias, para mejorar su movilidad y su autonomía personal.
- 2.3 Los mecanismos de atención y memoria se entrenan en la persona con discapacidad para aumentar el rendimiento y la capacidad de aprendizaje, mejorando el nivel de alerta.
- 2.4 La lectoescritura y el lenguaje oral se ejercitan en aquellas áreas que presentan deficiencias para mejorar la comprensión y la comunicación verbal.

3. Ampliar las posibilidades de autonomía, de comunicación e inclusión de la persona con discapacidad, utilizando la alfabetización digital.

- 3.1 El manejo del ordenador se entrena como herramienta de uso estandarizada para ejecutar tareas de procesamiento de información pertenecientes al ámbito personal, social y laboral.
- 3.2 El uso de Internet (navegación, correo electrónico, redes sociales, participación en foros, entre otros) se fomenta en los diferentes ámbitos de actuación con la persona con discapacidad, para posibilitar su acceso a la información y establecer vínculos de comunicación.
- 3.3 El manejo de la telefonía móvil y otros aparatos electrónicos de uso personal (reproductores musicales, tablets, navegadores, entre otros) se entrena, relacionándolo con aspectos de la vida diaria para aumentar su autonomía e independencia y favorecer la adquisición de responsabilidad respecto a estos.

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 **UC1451_3: Organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización digital para personas con discapacidad**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Organización del entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización digital

- Equipo interdisciplinar: colaboración y funciones.
- Técnicas y metodologías de trabajo.
- Identificación de necesidades y déficit.
- Principios y fases fundamentales del entrenamiento.

2. Entrenamiento en estrategias cognitivas básicas a personas con discapacidad

- Equipo interdisciplinar: funciones para el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas. Colaboración.
- Estrategias cognitivas básicas: razonamiento, orientación y razonamiento espacial, atención y memoria, lectoescritura y comunicación oral, entre otras. Características.
- Necesidad de entrenamiento para la vida.
- Técnicas y procedimientos para entrenar estrategias cognitivas básicas. Trabajo en equipo interdisciplinar.

3. Alfabetización digital para personas con discapacidad

- Importancia y aplicación a la vida diaria de las personas con discapacidad.
- Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación: tipos y características.
- Uso de las nuevas tecnologías y seguridad en las redes sociales.
- Entrenamiento y alfabetización digital. Estrategias y desarrollo.
- Manejo de aparatos de uso personal.
- Accesibilidad a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Elementos de apoyo a las TIC para personas con discapacidad.

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:

- Iniciativa.
- Trabajo en equipo.
- Autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Tratar a las personas con empatía, confidencialidad y ética.
- Comunicarse eficazmente con las personas con discapacidad, transmitiendo la información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

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 “UC1451_3: Organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización digital para personas con discapacidad”,

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 pOrganizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización digital para personas con discapacidad, en colaboración con el equipo interdisciplinar (entre ellos, algún profesional de nivel superior). Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización digital.
2. Entrenar en las estrategias cognitivas básicas.
3. Entrenar en alfabetización digital.

Condiciones adicionales:

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

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

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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

| Criterios de mérito | Indicadores de desempeño competente |
|----------------------------|--|
|----------------------------|--|

| | |
|--|---|
| <p><i>Eficiencia en la organización de el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización digital.</i></p> | <ul style="list-style-type: none">- Valoración de los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas (dificultades que generan en la vida diaria).- Elaboración de un plan de intervención individualizado.- Organización de las sesiones de trabajo para el desarrollo de cada programa.- Uso de técnicas de entrenamiento en estrategias cognitivas básicas en todas las áreas.- Favorecimiento del aprendizaje significativos a través de las referencias de la vida diaria.- Evaluación de cada persona, para identificar el momento de la evolución. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p> |
| <p><i>Rigor en el entrenamiento de las estrategias cognitivas básicas.</i></p> | <ul style="list-style-type: none">- Potenciación en el razonamiento para favorecer su autodeterminación y autodirección.- Ejercitación de los mecanismos de orientación y razonamiento espacial en la persona con discapacidad cognitiva.- Entrenamiento de los mecanismos de atención y memoria.- Ejercitación de lectoescritura y el lenguaje oral. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p> |
| <p><i>Eficiencia en el entrenamiento de la alfabetización digital.</i></p> | <ul style="list-style-type: none">- Entrenamiento del manejo del ordenador.- Entrenamiento del uso de internet.- Entrenamiento en el manejo de la telefonía móvil y otros aparatos electrónicos de uso personal. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p> |
| <p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p> | |
| <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i></p> | |

Escala A

| | |
|---|---|
| 4 | <p><i>Para organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización digital, valora los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas (dificultades que generan en la vida diaria). Elabora un plan de intervención individualizado. Organiza las sesiones de trabajo para el desarrollo de cada programa. Usa técnicas de entrenamiento en estrategias cognitivas básicas en todas las áreas. Favorece el aprendizaje significativo a través de las referencias de la vida diaria. Evalúa a cada persona para identificar el momento de la evolución.</i></p> |
| 3 | <p><i>Para organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización digital, valora los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas (dificultades que generan en la vida diaria). Elabora un plan de intervención individualizado. Organiza las sesiones de trabajo para el desarrollo de cada programa. Usa técnicas de entrenamiento en estrategias cognitivas básicas en todas las áreas. Favorece el aprendizaje significativo a través de las referencias de la vida diaria. Evalúa a cada persona para identificar el momento de la evolución. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p> |
| 2 | <p><i>Para organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización digital, valora los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas (dificultades que generan en la vida diaria). Elabora un plan de intervención individualizado. Organiza las sesiones de trabajo para el desarrollo de cada programa. Usa técnicas de entrenamiento en estrategias cognitivas básicas en todas las áreas. Favorece el aprendizaje significativo a través de las referencias de la vida diaria. Evalúa a cada persona para identificar el momento de la evolución. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p> |
| 1 | <p><i>No organiza el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización digital.</i></p> |

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

Escala B

| | |
|---|---|
| 4 | <p><i>Para entrenar en las estrategias cognitivas básicas, potencia el razonamiento para favorecer su autodeterminación y autodirección. Ejercita los mecanismos de orientación y razonamiento espacial en la persona con discapacidad cognitiva. Entrena los mecanismos de atención y memoria. Ejercita la lectoescritura y el lenguaje oral.</i></p> |
| 3 | <p><i>Para entrenar en las estrategias cognitivas básicas, potencia el razonamiento para favorecer su autodeterminación y autodirección. Ejercita los mecanismos de orientación y razonamiento espacial en la persona con discapacidad cognitiva. Entrena los mecanismos de atención y memoria. Ejercita la lectoescritura y el lenguaje oral. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p> |
| 2 | <p><i>Para entrenar en las estrategias cognitivas básicas, potencia el razonamiento para favorecer su autodeterminación y autodirección. Ejercita los mecanismos de orientación y razonamiento espacial en la persona con discapacidad cognitiva. Entrena los mecanismos de atención y memoria. Ejercita</i></p> |

| | |
|---|--|
| | <i>la lectoescritura y el lenguaje oral. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i> |
| 1 | <i>No entrena en las estrategias cognitivas básicas.</i> |

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

Escala C

| | |
|---|--|
| 4 | <i>Para entrenar en alfabetización digital, entrena en el manejo del ordenador, en el entrenamiento del uso de internet y en el manejo de la telefonía móvil y otros aparatos electrónicos de uso personal.</i> |
| 3 | <i>Para entrenar en alfabetización digital, entrena en el manejo del ordenador, en el entrenamiento del uso de internet y en el manejo de la telefonía móvil y otros aparatos electrónicos de uso personal. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i> |
| 2 | <i>Para entrenar en alfabetización digital, entrena en el manejo del ordenador, en el entrenamiento del uso de internet y en el manejo de la telefonía móvil y otros aparatos electrónicos de uso personal. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i> |
| 1 | <i>No entrena en alfabetización digital.</i> |

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

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

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

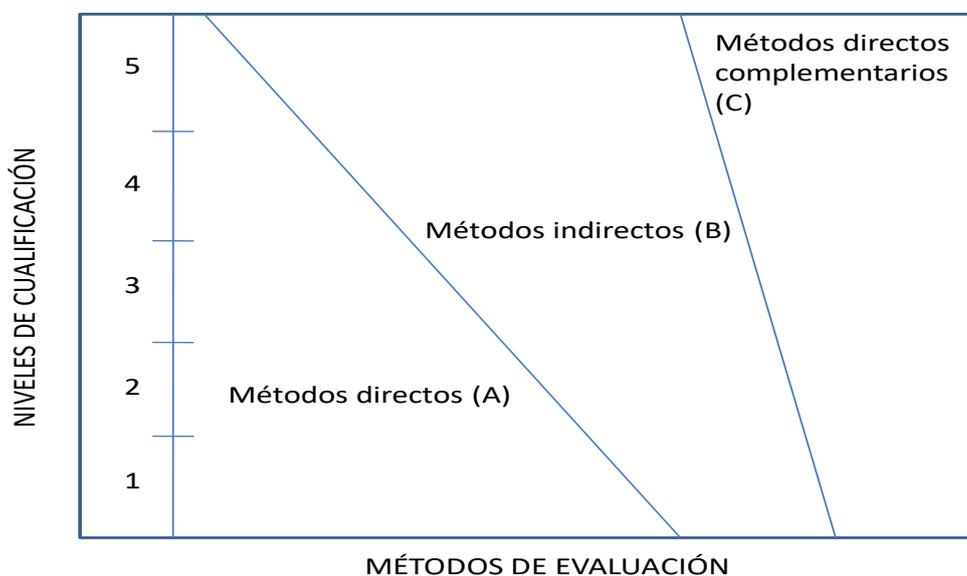
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la



experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización digital para personas con discapacidad, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a 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. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.



Financiado por
la Unión Europea

- 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.