



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 Manifiestar 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

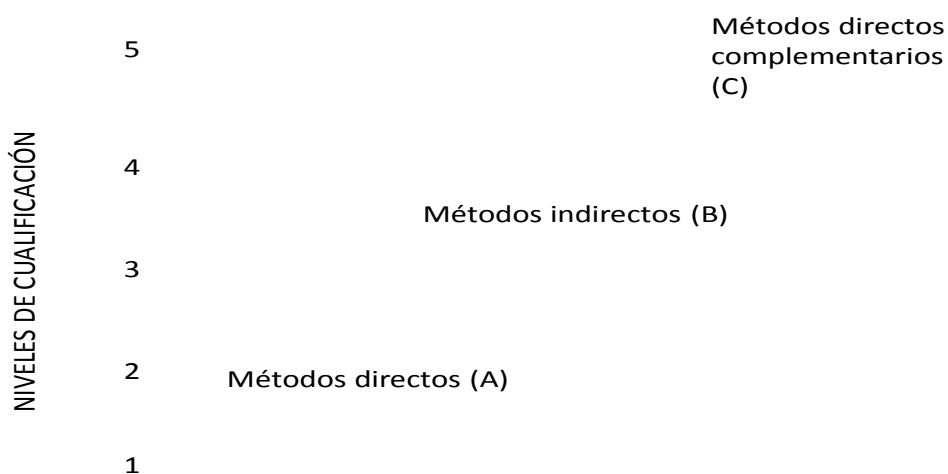
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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.





FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro