



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1451_3: Organizar y desarrollar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica para personas con discapacidad, en colaboración con profesionales de nivel superior”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PROMOCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Código: SSC450_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 UC1451_3: Organizar y desarrollar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica para personas con discapacidad, en colaboración con profesionales de nivel superior.

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 organización y desarrollo del entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica para personas con discapacidad, en colaboración con profesionales de nivel superior, y que se indican a continuación:

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



1. Organizar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización tecnológica, en coordinación con el equipo interdisciplinar (entre ellos, algún profesional de nivel superior), para atender las características y necesidades específicas de cada persona con discapacidad destinatarias de la intervención socioeducativa.

- 1.1 Valorar los déficit, relacionados con las estrategias cognitivas básicas (atención, memoria, orientación, lenguaje, entre otras), en coordinación con el equipo interdisciplinar, para comprobar las dificultades que éstos generan en la vida diaria de la persona con discapacidad.
- 1.2 Valorar el nivel de conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías, en coordinación con el equipo interdisciplinar, para comprobar el grado de alfabetización tecnológica de la persona con discapacidad.
- 1.3 Detectar referencias a la vida diaria y al historial de la persona con discapacidad demandante de la intervención, teniéndolas en cuenta en la elaboración de los programas de trabajo, para favorecer que el aprendizaje sea significativo y extensivo a otros ámbitos de su vida diaria.
- 1.4 Elaborar los programas de trabajo, en coordinación con el equipo interdisciplinar, tanto para el entrenamiento de estrategias cognitivas básicas como el de alfabetización tecnológica, en su caso, desarrollando su estructura (explicación de los objetivos, clima de estimulación y confianza, diálogo y comunicación, aprendizaje significativo, evaluación continua y retroalimentación del proceso, entre otras), atendiendo a las características y necesidades de la persona con discapacidad demandante.
- 1.5 Organizar las sesiones de trabajo, siguiendo la estructura del programa establecido 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), atendiendo a los dos programas por separado (entrenamiento de estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica), para incorporar las técnicas de entrenamiento a cada intervención (modelado, preguntas intencionales, refuerzo, utilización del reto, fomentos del uso de las tecnologías de la información y comunicación, entre otras) y garantizar el éxito de ambas.
- 1.6 Evaluar de forma continua la evolución de la persona con discapacidad intervenida, detectando las dificultades que obstaculicen un aprendizaje secuencial, comprensivo e integral, para incorporar propuestas de mejora en el programa.
 - Desarrollar la actividad en colaboración con el equipo interdisciplinar (entre ellos, algún profesional de nivel superior).
 - Desarrollar la actividad teniendo en cuenta las características de las personas con discapacidad destinatarias de la intervención socioeducativa.

2. Entrenar en las estrategias cognitivas básicas a las personas con discapacidad, conforme a la programación de trabajo establecida y en colaboración con el profesional de nivel superior, para fomentar el logro de una vida autónoma.

- 2.1 Entrenar, en colaboración con el profesional de nivel superior, la capacidad de razonamiento (pensamiento crítico, lógico y creativo, técnicas de inducción y síntesis, entre otros) en la persona con discapacidad demandante de la intervención, favoreciendo su valoración de la realidad de sí mismo, de los demás y de su entorno, para alcanzar una visión ajustada.



- 2.2 Entrenar, en colaboración con el profesional de nivel superior, los mecanismos de orientación y razonamiento espacial en la persona con discapacidad, mediante estrategias compensatorias, para mejorar su movilidad y su autonomía personal.
 - 2.3 Entrenar, en colaboración con el profesional de nivel superior, los mecanismos de atención y memoria en la persona con discapacidad, mejorando el nivel de alerta, para aumentar el rendimiento y la capacidad de aprendizaje.
 - 2.4 Entrenar, en colaboración con el profesional de nivel superior, la lectoescritura y el leguaje oral en la persona con discapacidad, atendiendo a las áreas del lenguaje que presentan deficiencias, para mejorar la comprensión y la comunicación verbal.
- Desarrollar la actividad atendiendo a la programación establecida aplicable, en colaboración con el profesional de nivel superior.
 - Desarrollar la actividad fomentando la autonomía de las personas con discapacidad.

3. Entrenar en alfabetización tecnológica, conforme al programa de trabajo establecido y a las características, necesidades y demandas de la persona con discapacidad, potenciando el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, para garantizar el aumento de autonomía.

- 3.1 Entrenar a la persona con discapacidad en el manejo del ordenador, como herramienta de uso estandarizada, para ejecutar tareas de procesamiento de información pertenecientes al ámbito personal, social y laboral.
 - 3.2 Entrenar a la persona con discapacidad en el uso de internet (navegación, correo electrónico, participación en foros, entre otros), atendiendo a los ámbitos de actuación con la misma, para posibilitar su acceso a la información y establecer vínculos de comunicación.
 - 3.3 Entrenar a la persona con discapacidad en el uso de telefonía móvil y otros aparatos electrónicos (tabletas, reproductores de música, fotografía digital, entre otros), instruyendo sobre sus aplicaciones en la vida diaria, para aumentar su autonomía e independencia y favorecer la adquisición de responsabilidad respecto a éstos.
- Desarrollar la actividad garantizando el aumento de autonomía por parte de las personas con discapacidad.
 - Desarrollar la actividad atendiendo a las características, necesidades y demandas de la persona con discapacidad demandante de la intervención socioeducativa.

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 y desarrollar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica para personas con discapacidad, en colaboración con profesionales de**



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

1. Organización del entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización tecnológica para personas con discapacidad.

- Valoración de los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas (atención, memoria, orientación, lenguaje, entre otras) en personas con discapacidad.
- Valoración del nivel de alfabetización tecnológica en personas con discapacidad.
- Elaboración de los programas de trabajo para el entrenamiento de estrategias cognitivas básicas como el de alfabetización tecnológica.
- Organización de las sesiones de trabajo para el entrenamiento de estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica.
- Evaluación continua de la evolución de la persona con discapacidad intervenida.

2. Entrenamiento en estrategias cognitivas básicas a personas con discapacidad.

- Entrenamiento de la capacidad de razonamiento.
- Entrenamiento de mecanismos de orientación y razonamiento espacial.
- Entrenamiento en técnicas de entrenamiento en atención y memoria.
- Entrenamiento en técnicas de lectoescritura, comprensión verbal y comunicación verbal.

3. Entrenamiento en alfabetización digital en personas con discapacidad.

- Entrenamiento en el manejo del ordenador para personas con discapacidad.
- Entrenamiento en el uso de internet (navegación, correo electrónico, participación en foros, entre otros) para personas con discapacidad.
- Entrenamiento en el uso de telefonía móvil y otros aparatos electrónicos (tabletas, reproductores de música, fotografía digital, entre otros) para personas con discapacidad.

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

- Colaboración con el equipo interdisciplinar (entre ellos, algún profesional de nivel superior).
- Establecimiento de las características, necesidades y demandas de las personas con discapacidad destinatarios de la intervención socioeducativa.
- Fomento de la autonomía de las personas con discapacidad.
- Aplicación de la programación establecida.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

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



1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1 Percibir el impacto de las decisiones y actividades en las áreas de la intervención socioeducativa con las personas con discapacidad.
- 1.2 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de trabajo con personas con discapacidad y sus cambios así como los cambios tecnológicos o de la organización.
- 1.3 Colaborar con las personas del equipo, si procede y con otros u otras profesionales vinculados al trabajo de intervención socioeducativa de personas con discapacidad.
- 1.4 Dar, compartir y recibir información de la empresa.
- 1.5 Aplicar los protocolos de trabajo establecidos en la empresa, así como la normativa que regula los procesos de trabajo.
- 1.6 Gestionar la información, los recursos materiales y el tiempo de trabajo, estableciendo objetivos, cumpliendo los plazos establecidos y priorizando las tareas.
- 1.7 Mantener el área de trabajo en orden y limpieza y colaborar con el grupo en esta finalidad.

2. En relación con las personas deberá:

- 2.1 Comunicarse con las personas con discapacidad y su entorno.
- 2.2 Mostrar asertividad, empatía y sociabilidad en el trato.
- 2.3 Orientar a la persona con discapacidad y sus familiares demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades y su bienestar físico y emocional.
- 2.4 Tratar de manera respetuosa con la persona, manteniendo las condiciones de confidencialidad y respeto a su identidad individual.
- 2.5 Asumir responsabilidades y decisiones.

3. En relación con el profesional de la promoción e intervención socioeducativa deberá:

- 3.1 Controlar las emociones críticas y los estados de ánimo en situaciones problemáticas y de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.
- 3.2 Actuar en el trabajo siempre de forma eficiente bajo presión exterior o estrés.
- 3.3 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo la promoción e intervención socioeducativa de las personas con discapacidad.
- 3.4 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo interdisciplinar, en su caso, y con otros y otras profesionales de la empresa.
- 3.5 Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos, así como en la asunción de riesgos y en los errores y fracasos.
- 3.6 Evaluar de forma crítica el propio comportamiento.
- 3.7 Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
- 3.8 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y los problemas que puedan surgir en el desarrollo de la actividad.

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 y desarrollar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica para personas con discapacidad, en colaboración con profesionales de nivel superior”, 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 organizar y desarrollar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica 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 tecnológica.
2. Entrenar en las estrategias cognitivas básicas.
3. Entrenar en alfabetización digital.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales o controlados de trabajo.
- Se dispondrá de la información técnica para la situación profesional de evaluación: ejercicios de evaluación y entrenamiento en la utilización de las nuevas tecnologías, escalas de conductas para los registros de la valoración de las estrategias cognitivas básicas. Programa de trabajo para



el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica organizado en sesiones de trabajo.

- Se dispondrá de los materiales para la realización de la sesión de trabajo: materiales didácticos variados, juegos motrices, sensoriales, simbólicos y de interacción social, e instrumentos de actividades de la vida cotidiana en función de la sesión a desarrollar.
- Se dispondrá de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como de material informático específico (hardware y software) y de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, sometiéndole a situaciones/condiciones imprevistas.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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

En la situación profesional de evaluación número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Organización del entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y de alfabetización tecnológica de la persona con discapacidad</i>	<ul style="list-style-type: none">- Valoración de los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas (dificultades que generan en la vida diaria)- Valoración del nivel de conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías (grado de alfabetización tecnológica)- Organización de las sesiones de trabajo atendiendo a los dos programas por separado (incorporación de técnicas de entrenamiento a cada intervención) <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>



<p><i>Entrenamiento en las estrategias cognitivas básicas a la persona con discapacidad</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Entrenamiento de la capacidad de razonamiento (valoración de la realidad de sí mismo, de los demás y de su entorno)- Entrenamiento de los mecanismos de orientación y razonamiento espacial (mejora de movilidad y autonomía personal.- Entrenamiento de los mecanismos de atención y memoria (nivel de alerta, rendimiento y capacidad de aprendizaje)- Entrenamiento de la lectoescritura y el lenguaje oral (comprensión y comunicación verbal) <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Entrenamiento en alfabetización digital a la persona con discapacidad</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Entrenamiento en el manejo del ordenador- Entrenamiento en el uso de internet- Entrenamiento en el uso de telefonía móvil y otros aparatos electrónicos (móviles, tabletas, reproductores de música, fotografía digital, entre otros). <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Desarrollo de la actividad atendiendo a las características, necesidades y demandas de las personas con discapacidad</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las características de las personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad (física, psíquica, sensorial).- Determinación de las necesidades y demandas de las personas con discapacidad atendiendo a aspectos tales como la edad de los usuarios, los factores ambientales, entre otros. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Desarrollo de la actividad en coordinación con el equipo interdisciplinar</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de actividades en colaboración con un equipo interdisciplinar conformado por profesionales de áreas de intervención (psicólogos o psicólogas, terapeutas, trabajadores o trabajadoras sociales, entre otros).- Aplicación de los protocolos referidos al trabajo en coordinación con el equipo interdisciplinar (organización de tareas, transmisión de la información, entre otros). <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

Escala A



5	<p><i>Valora los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas (atención, memoria, orientación, lenguaje, entre otras), y el nivel de conocimiento y uso de las nuevas tecnologías, en coordinación con el equipo interdisciplinar, para comprobar las dificultades que éstos generan en la vida diaria de la persona con discapacidad y el grado de alfabetización tecnológica de la misma, en función del análisis, organiza las sesiones de trabajo, siguiendo la estructura del programa establecido por un equipo interdisciplinar (explicación de los objetivos, clima de estimulación y confianza, diálogo y comunicación, aprendizaje significativo, evaluación continua y retroalimentación del proceso, entre otras), atendiendo a los dos programas por separado (entrenamiento de estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica), para incorporar técnicas de entrenamiento para cada intervención (modelado, preguntas intencionales, refuerzo, utilización del reto, fomentos del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), entre otras)</i></p>
4	<p><i>Valora los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas y el nivel de conocimiento y uso de las nuevas tecnologías, en coordinación con el equipo interdisciplinar, para comprobar las dificultades que éstos generan en la vida diaria de la persona con discapacidad y el grado de alfabetización tecnológica de la misma; en función del análisis, organiza las sesiones de trabajo, siguiendo la estructura del programa establecido por un equipo interdisciplinar, sin atender a los dos programas por separado (entrenamiento de estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica), pero incorporando técnicas de entrenamiento para cada intervención.</i></p>
3	<p><i>Valora los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas y el nivel de conocimiento y uso de las nuevas tecnologías, en coordinación con el equipo interdisciplinar, para comprobar las dificultades que éstos generan en la vida diaria de la persona con discapacidad y el grado de alfabetización tecnológica de la misma; en función del análisis, organiza las sesiones de trabajo, siguiendo la estructura del programa establecido por un equipo interdisciplinar, atendiendo a uno de los programas (entrenamiento de estrategias cognitivas básicas o alfabetización tecnológica), para incorporar técnicas de entrenamiento para la intervención.</i></p>
2	<p><i>Valora los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas y el nivel de conocimiento y uso de las nuevas tecnologías, en coordinación con el equipo interdisciplinar, pero no comprueba las dificultades que éstos generan en la vida diaria de la persona con discapacidad ni el grado de alfabetización tecnológica de la misma; en función del análisis, organiza las sesiones de trabajo, siguiendo la estructura del programa establecido por un equipo, no tiene en cuenta los dos programas de entrenamiento (entrenamiento de estrategias cognitivas básicas o alfabetización tecnológica), ni incorpora técnicas de entrenamiento para cada intervención.</i></p>
1	<p><i>Valora los déficit relacionados con las estrategias cognitivas básicas y el nivel de conocimiento y uso de las nuevas tecnologías, en coordinación con el equipo interdisciplinar, por lo que no comprueba las dificultades que éstos generan en la vida diaria de la persona con discapacidad ni el grado de alfabetización tecnológica de la misma; organiza las sesiones de trabajo, siguiendo la estructura del programa establecido por un equipo interdisciplinar, aunque no atiende a ninguno de los dos programas (entrenamiento de estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica), ni incorpora las técnicas de entrenamiento para cada intervención.</i></p>

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

Escala B

5	<p><i>Propone el entrenamiento integral de la capacidad de razonamiento que la persona con discapacidad demandante de la intervención propuesta necesita mejorar (pensamiento crítico, lógico y creativo, técnicas de inducción y síntesis, entre otros), favoreciendo la valoración de la realidad</i></p>
---	---



	<p><i>que tiene de sí misma, de los demás y de su entorno, para alcanzar una visión ajustada, propone el entrenamiento de los mecanismos de orientación y razonamiento espacial mediante estrategias compensatorias, para mejorar su movilidad y su autonomía persona, propone el entrenamiento de los mecanismos de atención y memoria, mejorando el nivel de alerta, para aumentar el rendimiento y la capacidad de aprendizaje y propone el entrenamiento de la lectoescritura y el lenguaje oral, atendiendo a las áreas del lenguaje que presentan deficiencias, para mejorar la comprensión y la comunicación verbal.</i></p>
4	<p><i>Propone el entrenamiento parcial de la capacidad de razonamiento que la persona con discapacidad demandante de la intervención propuesta necesita mejorar, favoreciendo la valoración de la realidad que tiene de sí misma, de los demás y de su entorno, para alcanzar una visión ajustada, propone el entrenamiento de los mecanismos de orientación y razonamiento espacial mediante estrategias compensatorias, para mejorar su movilidad y su autonomía persona, propone el entrenamiento de los mecanismos de atención y memoria, mejorando el nivel de alerta, para aumentar el rendimiento y la capacidad de aprendizaje y propone el entrenamiento de la lectoescritura y el lenguaje oral, atendiendo a las áreas del lenguaje que presentan deficiencias, para mejorar la comprensión y la comunicación verbal.</i></p>
3	<p><i>Propone el entrenamiento parcial de la capacidad de razonamiento que la persona con discapacidad demandante de la intervención propuesta necesita mejorar, favoreciendo la valoración de la realidad que tiene de sí misma, de los demás y de su entorno, para alcanzar una visión ajustada, propone el entrenamiento de los mecanismos de orientación y razonamiento espacial mediante estrategias compensatorias, para mejorar su movilidad y su autonomía personal, propone el entrenamiento de los mecanismos de atención y memoria, mejorando el nivel de alerta, para aumentar el rendimiento y la capacidad de aprendizaje y no propone el entrenamiento de la lectoescritura y el lenguaje oral, atendiendo a las áreas del lenguaje que presentan deficiencias, para mejorar la comprensión y la comunicación verbal.</i></p>
2	<p><i>Propone el entrenamiento parcial de la capacidad de razonamiento que la persona con discapacidad demandante de la intervención propuesta necesita mejorar, favoreciendo la valoración de la realidad que tiene de sí misma, de los demás y de su entorno, para alcanzar una visión ajustada, no propone el entrenamiento de los mecanismos de orientación y razonamiento espacial mediante estrategias compensatorias, para mejorar su movilidad y su autonomía personal, no propone el entrenamiento de los mecanismos de atención y memoria, no mejorando el nivel de alerta, para aumentar el rendimiento y la capacidad de aprendizaje, no propone el entrenamiento de la lectoescritura y el lenguaje oral, atendiendo a las áreas del lenguaje que presentan deficiencias, para mejorar la comprensión y la comunicación verbal.</i></p>
1	<p><i>Propone el entrenamiento parcial de la capacidad de razonamiento que la persona con discapacidad demandante de la intervención propuesta necesita mejorar, no favorece la valoración de la realidad que tiene de sí misma, de los demás y de su entorno, para alcanzar una visión ajustada, no propone el entrenamiento de los mecanismos de orientación y razonamiento espacial mediante estrategias compensatorias, para mejorar su movilidad y su autonomía persona, no propone el entrenamiento de los mecanismos de atención y memoria, no mejorando el nivel de alerta, para aumentar el rendimiento y la capacidad de aprendizaje, no propone el entrenamiento de la lectoescritura y el lenguaje oral, atendiendo a las áreas del lenguaje que presentan deficiencias, para mejorar la comprensión y la comunicación verbal.</i></p>

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

Escala C



5	<i>Propone el entrenamiento a la persona con discapacidad en el manejo del ordenador, como herramienta de uso estandarizada, para ejecutar tareas de procesamiento de información pertenecientes al ámbito personal, social y laboral atendiendo a las necesidades propuestas en el supuesto establecido, propone el entrenamiento en el uso de internet (navegación, correo electrónico, participación en foros, entre otros), para posibilitar su acceso a la información y establecer vínculos de comunicación y propone el entrenamiento en el uso de telefonía móvil y otros aparatos electrónicos, instruyendo sobre sus aplicaciones en la vida diaria, atendiendo al aumento de la autonomía e independencia de la persona con discapacidad y favoreciendo la adquisición de responsabilidad respecto a éstos.</i>
4	<i>Propone el entrenamiento a la persona con discapacidad en el manejo del ordenador, como herramienta de uso estandarizada, para ejecutar tareas de procesamiento de información pertenecientes al ámbito personal, social y laboral atendiendo a las necesidades propuestas en el supuesto establecido, propone el entrenamiento en el uso de internet, para posibilitar su acceso a la información y establecer vínculos de comunicación y propone el entrenamiento en el uso de telefonía móvil y otros aparatos electrónicos, instruyendo sobre sus aplicaciones en la vida diaria, atendiendo al aumento de la autonomía e independencia de la persona con discapacidad pero no favorece la adquisición de responsabilidad respecto a éstos.</i>
3	<i>Propone el entrenamiento a la persona con discapacidad en el manejo del ordenador, como herramienta de uso estandarizada, para ejecutar tareas de procesamiento de información pertenecientes al ámbito personal, social y laboral atendiendo a las necesidades propuestas en el supuesto establecido, propone el entrenamiento en el uso de internet, para posibilitar su acceso a la información y establecer vínculos de comunicación y propone el entrenamiento en el uso de telefonía móvil y otros aparatos electrónicos, no instruye sobre sus aplicaciones en la vida diaria, ni atiende al aumento de la autonomía e independencia de la persona con discapacidad, no favorece la adquisición de responsabilidad respecto a éstos.</i>
2	<i>Propone el entrenamiento a la persona con discapacidad en el manejo del ordenador, como herramienta de uso estandarizada, para ejecutar tareas de procesamiento de información pertenecientes al ámbito personal, social y laboral atendiendo a las necesidades propuestas en el supuesto establecido, no propone el entrenamiento en el uso de internet, para posibilitar su acceso a la información y establecer vínculos de comunicación ni propone el entrenamiento en el uso de telefonía móvil y otros aparatos electrónicos, no instruye sobre sus aplicaciones en la vida diaria, ni atiende al aumento de la autonomía e independencia de la persona con discapacidad, no favorece la adquisición de responsabilidad respecto a éstos.</i>
1	<i>Propone el entrenamiento a la persona con discapacidad en el manejo del ordenador, como herramienta de uso estandarizada, para ejecutar tareas de procesamiento de información pertenecientes al ámbito personal, social y laboral sin atender a las necesidades propuestas en el supuesto establecido, así que ni propone el entrenamiento en el uso de internet ni el entrenamiento en el uso de telefonía móvil y otros aparatos electrónico, no instruye sobre sus aplicaciones en la vida diaria, no atiende al aumento de la autonomía e independencia de la persona con discapacidad ni tiene en cuenta el favorecimiento de la adquisición de responsabilidad respecto a éstos.</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

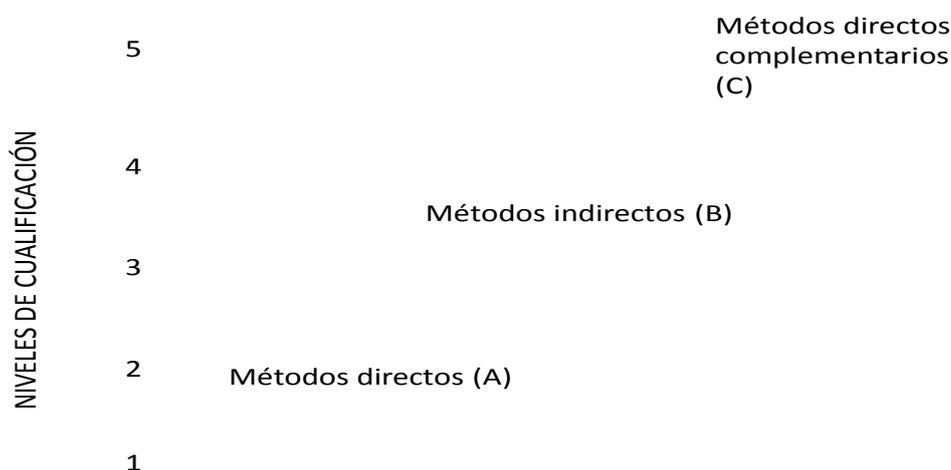


La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia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

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 organización y desarrollo de un entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica para personas con discapacidad, en colaboración con profesionales de nivel superior, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
- Durante la organización y el desarrollo del entrenamiento, la persona candidata tendrá en cuenta la historia personal y las características de la persona con discapacidad, adaptando los nuevos contenidos y estrategias a las que ya posee, utilizando una metodología de aprendizaje significativo.
 - Durante el desarrollo de un ejercicio de entrenamiento, la persona candidata crea un clima de estimulación y confianza, diálogo y comunicación, utiliza la técnica del modelado, hace preguntas intencionales, motiva mediante la utilización del reto y la personalización del trabajo y refuerza los logros.
 - Durante un ejercicio de valoración de los déficit cognitivos, la persona candidata selecciona las escalas de conductas para la valoración de las estrategias cognitivas básicas entre las que se le dan para el desarrollo del ejercicio.
- f) 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.
- 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 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) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximos entra las dos).



GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN ORGANIZAR Y DESARROLLAR EL ENTRENAMIENTO EN ESTRATEGIAS COGNITIVAS BÁSICAS Y ALFABETIZACIÓN TECNOLÓGICA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN COLABORACIÓN CON PROFESIONALES DE NIVEL SUPERIOR

Alfabetización digital: una de las piedras angulares de los procesos de inserción social es la adaptación a los nuevos retos sociales y culturales, entendida como la capacidad de incorporar el saber a la experiencia personal y colectiva de la persona. En este sentido, las nuevas tecnologías relacionadas con la “Sociedad de la Comunicación y la Información” han supuesto una enorme revolución social en los últimos tiempos y han favorecido, de forma paralela, la aparición de lo que llamamos “Brecha Digital”. Factores como el estatus económico, tener una discapacidad o ser una persona mayor, propician la exclusión del uso de la información y el conocimiento que favorecen estas tecnologías. Para las personas con discapacidad el acceso a las nuevas tecnologías es una necesidad, tanto como elemento para el desarrollo laboral como por las posibilidades que, un medio virtual como Internet ofrece a quienes tienen su movilidad reducida, sin tener que desplazarse físicamente (teletrabajo, formación, acceso a redes sociales, ocio, entre otros).

Estrategias cognitivas básicas: son conductas u operaciones mentales que están presentes en el aprendizaje o en la ejecución de una tarea y relacionadas con la consecución de un fin (atención, memoria, orientación, entre otros).

Realidad social: se refiere a la necesidad de considerar el conjunto de sistemas culturales, políticos y económicos que influyen en el individuo objeto de intervención. Como ejemplo, se tendrían en cuenta sus costumbres, creencias, entre otros.