



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1438_3: Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1438_3: Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente.

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

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

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) 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 utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente., y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Iniciar el proceso de interacción comunicativa con personas sordociegas, adaptándose a sus características para permitir los intercambios comunicativos.

- 1.1 El acercamiento a la persona sordociega y el abordaje de la comunicación se desarrollan aplicando las pautas de inicio de la comunicación con personas sordociegas para garantizar la interacción.
- 1.2 Las peculiaridades específicas de la persona sordociega se identifican a través de la información aportada por los gestores y/u organizadores, la familia o entorno cercano y/o la observación directa de la persona sordociega y sus circunstancias para considerarlas en el proceso de comunicación.
- 1.3 La selección de las pautas de inicio de la comunicación se fundamenta en las características específicas de cada persona sordociega, teniendo en cuenta la información obtenida para garantizar la comunicación.
- 1.4 El establecimiento de la comunicación se garantiza con la adaptación de las actuaciones a las características individuales de la persona sordociega y a las condiciones del entorno para evitar la confusión de la persona sordociega.
- 1.5 El contacto comunicativo se rige por el principio del respeto a la intimidad y el uso del sentido del tacto para evitar la percepción de avasallamiento de la persona sordociega.

2. Determinar el sistema o recurso de apoyo a la comunicación a utilizar en cada interacción para establecer intercambios comunicativos vinculados a la persona sordociega concreta y al entorno donde se desarrolla.

- 2.1 El/los sistema/s o recurso/s de apoyo a la comunicación a utilizar en cada situación comunicativa se elige entre la variedad existente, que viene dada por la heterogeneidad de la población sordociega, considerando la información obtenida a través de consulta directa a la persona sordociega para asegurar el intercambio.
- 2.2 El sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado se adapta en cada momento a las características de la persona sordociega y su competencia comunicativa, pudiendo variar según las necesidades personales y/o la modificación de las condiciones del entorno, para evitar la interrupción del intercambio.
- 2.3 La validez del sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado se garantiza con la aplicación de las técnicas de observación, consulta o negociación con la persona sordociega a lo largo del intercambio comunicativo, adaptando la comunicación para asegurar el desarrollo del proceso.

3. Preparar la situación de comunicación a fin de optimizar el proceso relacional, garantizando el intercambio comunicativo.

- 3.1 La información necesaria y suficiente para organizar el intercambio comunicativo se obtiene a través de la observación y la consulta directa a la persona sordociega, considerando sus características y necesidades y las condiciones y posibilidades del entorno.
- 3.2 La posición corporal pertinente y la colocación de ambas personas interlocutoras se determinan para conseguir unas condiciones que garanticen la comunicación, teniendo en cuenta las características de cada situación y cuidando la salud corporal de las personas interlocutoras.
- 3.3 La indumentaria se determina a partir de las necesidades de la persona sordociega y de las características del contexto, a fin de favorecer la recepción y transmisión de mensajes.
- 3.4 Las condiciones de iluminación, sonoras y de distribución espacial de las personas y de los objetos integrantes de la sesión se verifican para asegurar la recepción del mensaje por parte de las personas sordociegas.

4. Establecer intercambios comunicativos con las personas sordociegas para garantizar la interacción, adaptando la actuación a las características de cada persona sordociega.

- 4.1 El uso de los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación se requiere para la elaboración de los mensajes, respetando sus normas de funcionamiento y recursos expresivos.
- 4.2 El intercambio comunicativo se garantiza con la aplicación de las pautas de comunicación con personas sordociegas, adaptando la actuación a las características y necesidades específicas de cada persona sordociega, teniendo en cuenta el uso de ayudas técnicas auditivas y visuales y su competencia comunicativa.
- 4.3 La comprensión del mensaje se comprueba periódicamente para evitar errores de información, consultando directamente con la persona sordociega o infiriéndolo de sus respuestas y/o reacciones.
- 4.4 La transmisión de mensajes en ambas direcciones se garantiza con la aportación de soluciones a las contingencias detectadas, corrigiendo, en su caso, las condiciones comunicativas.

5. Llevar a cabo acompañamientos a personas sordociegas en recorridos por espacios interiores y espacios exteriores, garantizando desplazamientos seguros, para proteger la integridad de la persona sordociega.

- 5.1 Las características específicas de cada persona sordociega con respecto a su situación sensorial, conocimiento de las técnicas, sentimiento de seguridad y condiciones del entorno, se tienen en cuenta, adecuando el acompañamiento.
- 5.2 Las técnicas de guía vidente se aplican para realizar desplazamientos seguros, evitando situaciones de riesgo y asegurando la integridad de la persona sordociega, por espacios interiores de diversa complejidad, espacios exteriores tranquilos, espacios exteriores concurridos y zonas

comerciales y en recorridos que incluyan el uso de transporte público urbano e interurbano.

- 5.3 Los recursos alternativos se utilizan, compensando el desconocimiento o no aplicación de la técnica guía por parte de la persona sordociega y/o su alteración del equilibrio.
- 5.4 El reconocimiento y desenvolvimiento de la persona sordociega por espacios interiores se facilitan a través de la puesta en contacto con los objetos, siguiendo las técnicas de exploración.

6. Realizar intercambios comunicativos durante los desplazamientos con personas sordociegas, priorizando la seguridad sobre la comunicación, para conseguir un desplazamiento seguro.

- 6.1 Las pautas de comunicación con personas sordociegas se aplican para la emisión y recepción de mensajes durante los desplazamientos, garantizando la comunicación.
- 6.2 Las técnicas de guía se modifican en los momentos de intercambio comunicativo según las características de la persona sordociega y las condiciones del entorno para facilitar la comunicación, preservando siempre la seguridad.
- 6.3 Los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación se adaptan para ser usados durante los desplazamientos, buscando la seguridad, la comodidad y la comprensión de ambas personas interlocutoras.
- 6.4 La información del entorno durante los desplazamientos se transmite, prevaleciendo la seguridad sobre la comunicación y aplicando las técnicas de selección de la información para garantizar la contextualización de la persona sordociega.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia del ECP1438_3: **Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Sordoceguera

- Deficiencia visual. Ayudas ópticas y no ópticas. Deficiencia auditiva. Ayudas técnicas auditivas.
- Sistema cinestésico, percepción táctil, háptica y propioceptiva.
- Sordoceguera. Sordoceguera asociada a la edad.
- Repercusiones en la conexión con el medio y en la comunicación con los demás.

- Heterogeneidad de la población. Variables que la determinan. Grupos de personas sordociegas. Grupos atendiendo al nivel de funcionamiento.
- Principales síndromes. Manifestaciones clínicas.
- Incidencia en la población sordociega. Estadísticas.

2. Sistemas de comunicación y recursos de apoyo a la comunicación para personas con sordoceguera

- Heterogeneidad de los sistemas de comunicación.
- El uso del tacto como canal prioritario de información.
- Adaptación visual, auditiva y táctil de los sistemas de comunicación.
- Sistemas alternativos de comunicación.
- Sistemas alfabéticos.
- Sistemas no alfabéticos o signados.
- Sistemas mixtos (alfabético signado): Dactyls.
- Sistemas basados en la lengua oral.
- Sistemas basados en códigos de escritura.
- Recursos de apoyo a la comunicación: Tarjetas de comunicación. Tablillas de comunicación. Dibujos. Mensajes breves en caracteres ordinarios o en Braille.
- Otros sistemas.
- El código de lectoescritura Braille. Instrumentación para la lectoescritura braille.

3. Comunicación con personas sordociegas

- Toma de contacto. Pautas de inicio de la comunicación.
- Establecimiento de la comunicación.
- Elección del sistema o recurso de apoyo a la comunicación.
- Pautas de comunicación con personas sordociegas.
- Adaptación a las características específicas de cada situación de comunicación.
- Adaptación a las características de la persona sordociega.
- Preparación de la situación de comunicación.
- Intercambios comunicativos con personas sordociegas.
- Aspectos ergonómicos, espaciales y corporales.
- La contextualización. Transmisión de la información del entorno.

4. Técnicas de guía vidente para personas con sordoceguera

- Los programas de rehabilitación específicos para una persona sordociega.
- Las técnicas de guía vidente. Pautas para situaciones de riesgo.
- Adaptación a las características de una persona sordociega.
- La comunicación en los acompañamientos como guía vidente. Adaptaciones del sistema de comunicación a la situación de movilidad.
- Transmisión de la información del entorno. El conocimiento del espacio. Técnicas de exploración.
- Situaciones de vida diaria que se producen durante los acompañamientos.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

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

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de la clientela.
- Promover la igualdad de trato 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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

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 del "ECP1438_3: Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente", se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

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

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

Condiciones adicionales:

- 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
<i>Rigor en la determinación y utilización de los sistemas y/o recursos de apoyo a la comunicación que se utilizan con personas sordociegas.</i>	- Elección de El/los sistema/s o recurso/s de apoyo a la comunicación a utilizar en cada situación comunicativa. - Adaptación de el sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado, según las características de la persona sordociega y su competencia comunicativa. - Garantía de la validez del sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>

<i>Eficiencia en la aplicación de las pautas de inicio y efectuar intercambios comunicativos con las personas sordociegas.</i>	- Obtención de información necesaria y suficiente para organizar el intercambio comunicativo. - Determinación de la posición corporal pertinente y colocación de ambas personas interlocutoras. - Determinación de la indumentaria a partir de las necesidades de la persona sordociega y de las características del contexto. - Verificación de las condiciones de iluminación sonoras y de distribución espacial de las personas y de los objetos integrantes de la sesión. - Requerimiento del uso de sistemas y recursos de apoyo a la comunicación. - Garantía del intercambio comunicativo. - Comprobación de la comprensión del mensaje. - Garantía de la transmisión del mensaje. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Rigor en la utilización de la técnica guía-vidente y los recursos alternativos a ésta.</i>	- Tienen en cuenta las características específicas de cada persona sordociega con respecto a su situación sensorial, - Aplicación de las técnicas de guía vidente para realizar desplazamientos seguros. - Uso de recursos alternativos. - Facilitación de el reconocimiento y desenvolvimiento de la persona sordociega por espacios interiores. - Aplicación de pautas de comunicación con personas sordociegas para la emisión y recepción de mensajes. - Modificación de técnicas de guía en los momentos de intercambio comunicativo. - Adaptación a los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación. - Transmisión de la información del entorno durante los desplazamientos. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<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>	

Escala A

4	<i>Para determinar y utilizar los sistemas y/o recursos de apoyo a la comunicación que se utilizan con personas sordociegas, elige de el/los sistema/s o recurso/s de apoyo a la comunicación a utilizar en cada situación comunicativa. Adapta el sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado, según las características de la persona sordociega y su competencia comunicativa. Garantiza la validez del sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado.</i>
3	<i>Para determinar y utilizar los sistemas y/o recursos de apoyo a la comunicación que se utilizan con personas sordociegas, elige de el/los sistema/s o recurso/s de apoyo a la comunicación a utilizar en cada situación comunicativa. Adapta el sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado, según las características de la persona sordociega y su competencia comunicativa. Garantiza la validez del sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para determinar y utilizar los sistemas y/o recursos de apoyo a la comunicación que se utilizan con personas sordociegas, elige de el/los sistema/s o recurso/s de apoyo a la comunicación a utilizar en cada situación comunicativa. Adapta el sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado, según las características de la persona sordociega y su competencia comunicativa. Garantiza la validez del sistema o recurso de apoyo a la comunicación empleado. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No determina ni utiliza los sistemas y/o recursos de apoyo a la comunicación que se utilizan con personas sordociegas.</i>

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

Escala B

4	<i>Para aplicar las pautas de inicio y efectuar intercambios comunicativos con las personas sordociegas, obtiene información necesaria y suficiente para organizar el intercambio comunicativo. Determina la posición corporal pertinente y coloca a ambas personas interlocutoras. Determina la indumentaria a partir de las necesidades de la persona sordociega y de las características del contexto. Verifica las condiciones de iluminación sonoras y de distribución espacial e las personas y de los objetos integrantes de la sesión. Requiere el uso de sistemas y recursos de apoyo a la comunicación. Garantiza el intercambio comunicativo y comprueba la comprensión del mensaje y garantiza la transmisión del mensaje.</i>
3	<i>Para aplicar las pautas de inicio y efectuar intercambios comunicativos con las personas sordociegas, obtiene información necesaria y suficiente para organizar el intercambio comunicativo. Determina la posición corporal pertinente y coloca a ambas personas interlocutoras. Determina la indumentaria a partir de las necesidades de la persona sordociega y de las características del contexto. Verifica las condiciones de iluminación sonoras y de distribución espacial e las personas y de los objetos integrantes de la sesión. Requiere el uso de sistemas y recursos de apoyo a la comunicación. Garantiza el intercambio comunicativo y</i>

	comprueba la comprensión del mensaje y garantiza la transmisión del mensaje. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.
2	<i>Para aplicar las pautas de inicio y efectuar intercambios comunicativos con las personas sordociegas, obtiene información necesaria y suficiente para organizar el intercambio comunicativo. Determina la posición corporal pertinente y coloca a ambas personas interlocutoras. Determina la indumentaria a partir de las necesidades de la persona sordociega y de las características del contexto. Verifica las condiciones de iluminación sonora y de distribución espacial e las personas y de los objetos integrantes de la sesión. Requiere el uso de sistemas y recursos de apoyo a la comunicación. Garantiza el intercambio comunicativo y comprueba la comprensión del mensaje y garantiza la transmisión del mensaje. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No aplica las pautas de inicio ni efectúa intercambios comunicativos con las personas sordociegas.</i>

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

Escala C

4	<i>Para utilizar la técnica guía-vidente y los recursos alternativos a ésta, tienen en cuenta las características específicas de cada persona sordociega con respecto a su situación sensorial. Aplica las técnicas de guía vidente para realizar desplazamientos seguros. Usa recursos alternativos. Facilita el reconocimiento y desenvolvimiento de la persona sordociega por espacios interiores. Aplica pautas de comunicación con personas sordociegas para la emisión y recepción de mensajes. Modifica técnicas de guía en los momentos de intercambio comunicativo. Adapta los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación. Transmite la información del entorno durante los desplazamientos.</i>
3	Para utilizar la técnica guía-vidente y los recursos alternativos a ésta, tienen en cuenta las características específicas de cada persona sordociega con respecto a su situación sensorial. Aplica las técnicas de guía vidente para realizar desplazamientos seguros. Usa recursos alternativos. Facilita el reconocimiento y desenvolvimiento de la persona sordociega por espacios interiores. Aplica pautas de comunicación con personas sordociegas para la emisión y recepción de mensajes. Modifica técnicas de guía en los momentos de intercambio comunicativo. Adapta los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación. Transmite la información del entorno durante los desplazamientos. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.
2	<i>Para utilizar la técnica guía-vidente y los recursos alternativos a ésta, tienen en cuenta las características específicas de cada persona sordociega con respecto a su situación sensorial. Aplica las técnicas de guía vidente para realizar desplazamientos seguros. Usa recursos alternativos. Facilita el reconocimiento y desenvolvimiento de la persona sordociega por espacios interiores. Aplica pautas de comunicación con personas sordociegas para la emisión y recepción de mensajes. Modifica técnicas de guía en los momentos de intercambio comunicativo. Adapta los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación. Transmite la información del entorno durante los desplazamientos. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>

1

No utiliza la técnica guía-vidente y los recursos alternativos a ésta.

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

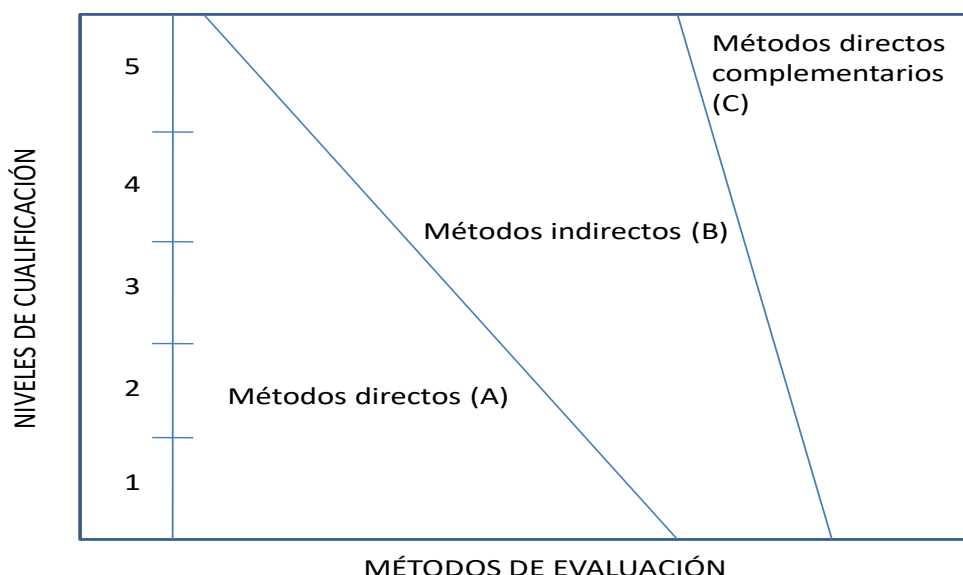
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 del estándar de competencias profesionales, 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 del ECP. 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 Utilizar los sistemas y recursos de apoyo a la comunicación específicos de las personas sordociegas y las técnicas de guía vidente., 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 el ECP, 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 los elementos de la competencia 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) Este Estándar de Competencias Profesionales 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.

- 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.