



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP2800_3: Realizar la elaboración, desarrollo e implementación de materiales y dinámicas para la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas”

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 ECP2800_3: Realizar la elaboración, desarrollo e implementación de materiales y dinámicas para la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas.

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 realizar la elaboración, desarrollo e implementación de materiales y dinámicas para la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas, 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. Realizar operaciones de apoyo participando en el proceso de elaboración de programas educativos y sociosanitarios para la inclusión de las personas sordas.

- 1.1 Los materiales utilizados y las actividades planteadas en el programa se identifican en función de su tipología y personas destinatarias.
- 1.2 Los materiales y las actividades detectados en el programa se analizan, observando su correspondencia con los objetivos declarados en el mismo.
- 1.3 Los materiales y las actividades analizadas se reajustan a las necesidades de las personas sordas, realizando modificaciones metodológicas o sustituyéndolo por otros recursos equivalentes.
- 1.4 Los materiales y las actividades del programa se utilizan, teniendo en cuenta los recursos disponibles en el centro.
- 1.5 La eficacia de los materiales y la idoneidad de las actividades se evalúan, teniendo en cuenta su contribución a los objetivos del programa.

2. Elaborar materiales físicos y digitales ajustados a las necesidades de las personas sordas en el marco de los programas educativos y sociosanitarios previstos.

- 2.1 Los materiales se elaboran, teniendo en cuenta las herramientas, soportes y recursos disponibles en el contexto de trabajo.
- 2.2 Los materiales se elaboran, teniendo en cuenta las necesidades y características del grupo destinatario de personas sordas en el contexto y el programa planteado.
- 2.3 Los materiales existentes se adaptan a las necesidades y características del grupo destinatario de personas sordas en el contexto y el programa planteado, cuando sea posible.
- 2.4 Los materiales se elaboran con criterios de usabilidad, accesibilidad y seguridad para las personas sordas destinatarias del programa, observando que resulten atractivos para las mismas.
- 2.5 Los materiales del programa se plantean, respondiendo a las necesidades de las personas sordas.

3. Generar contenidos signados, observando las normas lingüísticas para que se adecuen a las necesidades identificadas en los programas educativos y sociosanitarios.

- 3.1 Los contenidos signados se elaboran, adecuándolos a los objetivos planteados.
- 3.2 Los contenidos signados se seleccionan, teniendo en cuenta el soporte y herramientas disponibles.
- 3.3 Los contenidos signados se ajustan al nivel de competencia comunicativa, de tal manera que resulten atractivos e interesantes para las personas sordas destinatarias.

- 3.4 Los contenidos signados se registran de manera que pueda realizarse correcciones posteriores por el mismo profesional o por el equipo u otras personas.
- 3.5 Los contenidos signados se testan para observar que son comprensibles por el grupo destinatario de personas sordas.

4. Desarrollar dinámicas, teniendo en cuenta el programa para potenciar la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas.

- 4.1 Las dinámicas se seleccionan a partir de un proceso de discusión previa para adecuarse a los objetivos planteados en el programa.
- 4.2 Las dinámicas se implementan, teniendo en cuenta el contexto y las personas destinatarias en el programa.
- 4.3 Las dinámicas se plantean de forma que resulten interesantes, atractivas y ajustadas a las competencias comunicativas y sociales de las personas sordas destinatarias del programa.
- 4.4 Las dinámicas y los resultados obtenidos de las mismas se evalúan en la medida en que se ajustan a los objetivos definidos en el programa y a la satisfacción de las personas destinatarias.
- 4.5 Las dinámicas se reajustan cuando surgen incidencias no previstas o no se ajustan a los fines planteados en el programa.

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 **ECP2800_3: Realizar la elaboración, desarrollo e implementación de materiales y dinámicas para la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Aprendizaje de las lenguas de signos españolas durante la infancia

- Desarrollo psicoevolutivo, afectivo-social y comunicativo en la infancia sorda.
- Bases de la educación bilingüe en lengua de signos y lengua oral.
- Bases didácticas del juego en la infancia sorda.
- Contexto familiar de las personas sordas.
- Evaluación de las competencias comunicativas en las lenguas de signos españolas como L1.

2. Educación y formación de personas sordas a lo largo de la vida

- Contexto jurídico-social de la lengua de signos en el sistema educativo, laboral y sanitario español.
- Principales teorías del aprendizaje y su adecuación a las personas sordas.

3. Lingüística de las lenguas de signos españolas

- Fundamentos lingüísticos de las lenguas de signos españolas y sus niveles.

4. Sociolingüística de las lenguas de signos españolas

- Variedad y variación en las lenguas de signos españolas.
- Sistemas de notación de las lenguas de signos.
- Literatura en las lenguas de signos españolas.

5. Técnicas discursivas en las lenguas de signos españolas

- Caracterización del discurso en las lenguas de signos españolas.
- Narración de cuentos en lengua de signos.
- Ámbitos específicos de la comunicación en las lenguas de signos españolas y sus técnicas discursivas: televisión, internet, videollamada y conferencia.

6. Dinamización e intervención de personas sordas

- Animación y dinamización de grupos.
- Animación de ocio y tiempo libre para personas sordas.
- Técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de información social en la comunidad sorda.
- Procedimiento básico para la programación de la intervención social.
- Técnicas e instrumentos de evaluación sobre la intervención en personas sordas.

7. Herramientas multimedia para la generación de contenidos digitales para personas sordas

- Las TIC y la competencia digital.
- Tipos y características del aprendizaje digital.
- Semiótica del diseño gráfico.
- Soportes y formatos digitales para las lenguas de signos españolas.
- Herramientas para la generación de contenidos digitales en lenguas de signos españolas.
- Estimación de costes y tiempos en la generación de contenidos digitales.
- Estrategias de búsqueda de información en la Red.
- Accesibilidad para personas sordas a los medios audiovisuales.

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:

- Valorar la diversidad humana.
- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.

- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés por atender satisfactoriamente las necesidades de los usuarios y por conocer en sentido amplio la organización y sus procesos.
- 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 "ECP2800_3: Realizar la elaboración, desarrollo e implementación de materiales y dinámicas para la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas", 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 Realizar la elaboración, desarrollo e implementación de materiales y dinámicas para la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas. Esta situación comprenderá, al menos, los siguientes aspectos:

- 1.** Elaborar materiales que se ajusten a las necesidades de las personas sordas.
- 2.** Generar contenidos signados, observando las normas lingüísticas.

3. Potenciar la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas.

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 elaboración de materiales que se ajusten a las necesidades de las personas sordas.</i>	- Elaboración de los materiales, teniendo en cuenta las herramientas del contexto de trabajo. - Elaboración de los materiales, teniendo en cuenta las necesidades y características del grupo. - Adaptación de los materiales existentes al grupo destinatario. - Adaptación de los materiales con criterios de uso. - Planteamiento de los materiales del programa. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficiencia en la generación de contenidos signados, observando las normas lingüísticas.</i>	- Elaboración de los contenidos signados. - Selección de los contenidos signados. - Ajuste de los contenidos signados al nivel de competencia comunicativa. - Registro de contenidos signados.

	- Prueba de contenidos signados. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Eficiencia en la potenciación de la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas.</i>	- Selección de las dinámicas. - Implementación de las dinámicas. - Planteamiento de las dinámicas, de modo que resulten interesantes. - Evaluación de las dinámicas y resultados obtenidos de las mismas. - Reajuste de las dinámicas cuando surgen incidencias . <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 elaborar materiales que se ajusten a las necesidades de las personas sordas, elabora los materiales, teniendo en cuenta las herramientas del contexto de trabajo. Elabora los materiales, teniendo en cuenta las necesidades y características del grupo. Adapta los materiales existentes al grupo destinatario. Adapta los materiales con criterios de uso. Plantea los materiales del programa.</i>
3	<i>Para elaborar materiales que se ajusten a las necesidades de las personas sordas, elabora los materiales, teniendo en cuenta las herramientas del contexto de trabajo. Elabora los materiales, teniendo en cuenta las necesidades y características del grupo. Adapta los materiales existentes al grupo destinatario. Adapta los materiales con criterios de uso. Plantea los materiales del programa. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para elaborar materiales que se ajusten a las necesidades de las personas sordas, elabora los materiales, teniendo en cuenta las herramientas del contexto de trabajo. Elabora los materiales, teniendo en cuenta las necesidades y características del grupo. Adapta los materiales existentes al grupo destinatario. Adapta los materiales con criterios de uso. Plantea los materiales del programa. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No elabora materiales que se ajusten a las necesidades de las personas sordas.</i>



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

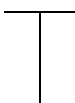
Escala B

4	<i>Para generar contenidos signados, observando las normas lingüísticas. Elabora los contenidos signados. Selecciona los contenidos signados. Ajusta los contenidos signados al nivel de competencia comunicativa. Registra los contenidos signados y prueba los contenidos signados.</i>
3	<i>Para generar contenidos signados, observando las normas lingüísticas. Elabora los contenidos signados. Selecciona los contenidos signados. Ajusta los contenidos signados al nivel de competencia comunicativa. Registra los contenidos signados y prueba los contenidos signados. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para generar contenidos signados, observando las normas lingüísticas. Elabora los contenidos signados. Selecciona los contenidos signados. Ajusta los contenidos signados al nivel de competencia comunicativa. Registra los contenidos signados y prueba los contenidos signados. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No genera contenidos signados, observando las normas lingüísticas.</i>

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

Escala C

4	<i>Para potenciar la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas, selecciona las dinámicas e implementa las dinámicas y las plantea, de modo que resulten interesante. Evalúa las dinámicas y resultados obtenidos de las mismas. Reajusta las dinámicas cuando surgen incidencias.</i>
3	<i>Para potenciar la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas, selecciona las dinámicas e implementa las dinámicas y las plantea, de modo que resulten interesante. Evalúa las dinámicas y resultados obtenidos de las mismas. Reajusta las dinámicas cuando surgen incidencias. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para potenciar la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas, selecciona las dinámicas e implementa las dinámicas y las plantea, de modo que resulten interesante. Evalúa las dinámicas y resultados obtenidos de las mismas. Reajusta las dinámicas cuando surgen incidencias. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>

1  Potenciar la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas.

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

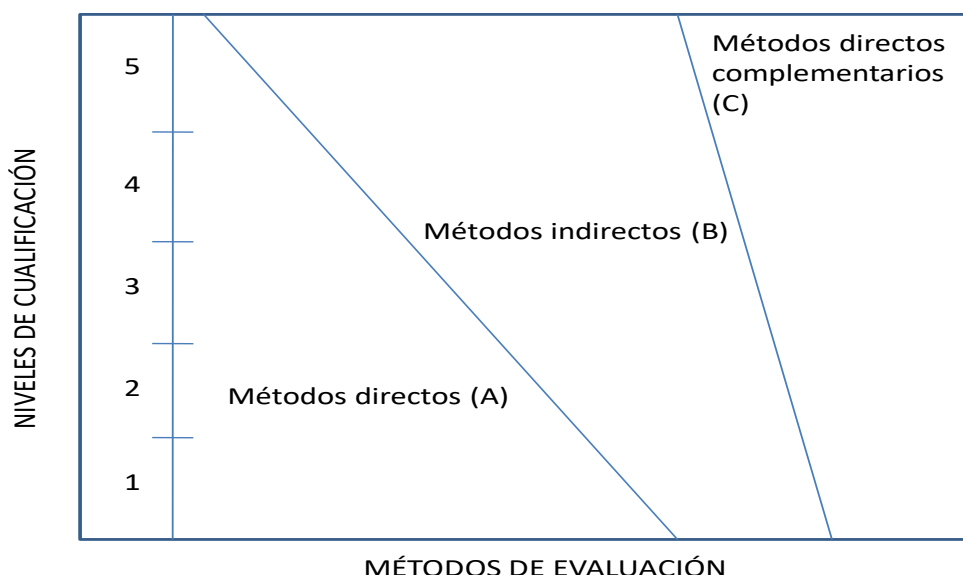
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 Realizar la elaboración, desarrollo e implementación de materiales y dinámicas para la inclusión educativa y sociosanitaria de las personas sordas, 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.