



## GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC0585\_2: Actuar de acuerdo a la organización de las fuerzas armadas, para desarrollar los cometidos operativos y de seguridad”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: COMETIDOS  
OPERATIVOS BÁSICOS Y DE SEGURIDAD MILITAR**

**Código: SEA183\_2**

**NIVEL: 2**



## 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 UC0585\_2: Actuar de acuerdo a la organización de las fuerzas armadas, para desarrollar los cometidos operativos y de seguridad.

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

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

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

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

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Actuar de acuerdo a la organización de las Fuerzas Armadas, para desarrollar los cometidos operativos y de seguridad, y que se indican a continuación:

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



**1. Ejecutar la misión encomendada de acuerdo con la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas y los principios básicos de la Defensa Nacional.**

- 1.1 La aportación personal se realiza en el contexto del conjunto de la Defensa Nacional.
- 1.2 La contribución de los cometidos profesionales se realiza dentro de la organización de las Fuerzas Armadas, y se distingue con carácter general, las diferentes capacidades y misiones de cada escalón jerárquico.
- 1.3 La contribución de los cometidos profesionales que se realizan en situaciones de riesgos o catástrofes naturales, se conocen.

**2. Ejecutar la misión encomendada de acuerdo a los principios de las Organizaciones Internacionales vinculadas a la paz, seguridad y defensa.**

- 2.1 La composición de las Organizaciones Internacionales vinculadas a la paz, seguridad y defensa, se conoce de forma precisa
- 2.2 Las misiones de las diferentes Organizaciones Internacionales vinculadas con la paz, seguridad y defensa, de las que España forma parte, se conocen.
- 2.3 Las características inherentes a una operación de mantenimiento de la paz con carácter general, se conocen.

**3. Actuar dentro del marco jurídico profesional al que está vinculado.**

- 3.1 Los valores constitucionales se aceptan en relación con los cometidos profesionales a desempeñar.
- 3.2 Los principios jurídicos, a los que está sometido por su fuero especial de militar profesional, se identifican y aceptan.
- 3.3 Los derechos y obligaciones derivados de la condición de militar profesional de tropa y marinería, se determinan.
- 3.4 Los cometidos operativos realizados por las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado que se compartan en las situaciones que así lo requieran, se conocen y se distingue la escala jerárquica.

**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 **UC0585\_2: Actuar de acuerdo a la organización de las fuerzas armadas, para desarrollar los cometidos operativos y de seguridad**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:



### **1. La Defensa Nacional**

- Criterios básicos de la Defensa Nacional.<BR>Movilización.<BR>Política de Defensa y Política Militar.<BR>Órganos Superiores de la Defensa Nacional.<BR>Estados de alarma, excepción y sitio.<BR>Estructura básica de las FAS<BR>Modelo de FAS Españolas.<BR>Articulación básica de las FAS.<BR>Estado Mayor de la Defensa.<BR>Misiones y composición general de los otros Ejércitos. <BR>Misiones y composición de su propio Ejército.<BR>Cuartel General. <BR>Misiones y composición de la Fuerza de su Ejército. <BR>Misiones y composición del Apoyo a la Fuerza de su Ejército.

### **2. La seguridad colectiva**

- Seguridad colectiva. <BR>ONU: concepto, estructura general, organismos que intervienen en las operaciones de mantenimiento de la paz.<BR>Conceptos básicos sobre: Alianza Atlántica, Unión Europea, Unión Europea Occidental, Conferencia de Seguridad y Desarme y Seguridad en Europa. <BR>Características de las operaciones de mantenimiento de la paz.<BR>Actuaciones de los militares españoles en misiones de paz.

### **3. Régimen disciplinario y Derecho Penal Militar**

- Infracciones disciplinarias. Faltas leves. Faltas graves. Sanciones disciplinarias. Sanciones disciplinarias extraordinarias y sus causas. Prescripción. Competencia sancionadora. Procedimientos sancionadores. Cumplimiento de las sanciones. Anotación y cancelación. Recursos. Delitos.

### **4. Régimen del militar profesional**

- Adquisición de la condición militar. Historial militar y evaluaciones. Enseñanza militar. Régimen de ascensos. Provisión de destinos. Situaciones administrativas. Cese en la relación de servicios profesionales. Derechos y deberes de los militares profesionales.

### **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.
- Demostrar un buen hacer profesional.
- Demostrar cierta autonomía en la resolución de pequeñas contingencias relacionadas con su actividad. Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la institución.

### **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 “UC0585\_2: Actuar de acuerdo a la organización de las fuerzas armadas, para desarrollar los cometidos operativos y de seguridad”, 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 actuar de acuerdo a la organización de las fuerzas armadas, para desarrollar los cometidos operativos y de seguridad, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Ejecutar la misión encomendada de acuerdo con la estructura orgánica y los principios
2. Actuar dentro del marco jurídico profesional

#### **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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Eficiencia en la ejecución de la misión encomendada de acuerdo con la estructura orgánica y los principios</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realización de la aportación personal.</li><li>- Realización de la contribución de los cometidos profesionales.</li><li>- Contribución de los cometidos profesionales.</li><li>- Conocimiento de la composición de las Organizaciones Internacionales vinculadas a la paz, seguridad y defensa.</li><li>- Conocimiento de las misiones de las diferentes Organizaciones Internacionales vinculadas con la paz, seguridad y defensa, de las que España forma parte.</li><li>- Conocimiento de las características inherentes a una operación de mantenimiento de la paz con carácter general.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Exhaustividad en la actuación dentro del marco jurídico profesional.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aceptación de los valores constitucionales.</li><li>- Identificación y aceptación de los principios jurídicos, a los que está sometido por su fuero especial de militar profesional.</li><li>- Determinación de los derechos y obligaciones.</li><li>- Conocimiento y distinción jerárquica de los cometidos operativos realizados por las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado.</li></ul>



	<i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</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	<p><i>Para ejecutar la misión encomendada de acuerdo con la estructura orgánica y los principios, realiza la aportación personal en el contexto del conjunto de la Defensa Nacional. Realiza la contribución de los cometidos profesionales dentro de la organización de las Fuerzas Armadas, y se distingue con carácter general, las diferentes capacidades y misiones de cada escalón jerárquico. Contribuye los cometidos profesionales en situaciones de riesgos o catástrofes naturales, se conocen. Conoce la composición de las Organizaciones Internacionales vinculadas a la paz, seguridad y defensa, de forma precisa. Conoce las misiones de las diferentes Organizaciones Internacionales vinculadas con la paz, seguridad y defensa, de las que España forma parte. Conoce las características inherentes a una operación de mantenimiento de la paz con carácter general.</i></p>
3	<p><i>Para ejecutar la misión encomendada de acuerdo con la estructura orgánica y los principios, realiza la aportación personal en el contexto del conjunto de la Defensa Nacional. Realiza la contribución de los cometidos profesionales dentro de la organización de las Fuerzas Armadas, y se distingue con carácter general, las diferentes capacidades y misiones de cada escalón jerárquico. Contribuye los cometidos profesionales en situaciones de riesgos o catástrofes naturales, se conocen. Conoce la composición de las Organizaciones Internacionales vinculadas a la paz, seguridad y defensa, de forma precisa. Conoce las misiones de las diferentes Organizaciones Internacionales vinculadas con la paz, seguridad y defensa, de las que España forma parte. Conoce las características inherentes a una operación de mantenimiento de la paz con carácter general, pero comete pequeños fallos a lo largo del proceso que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para ejecutar la misión encomendada de acuerdo con la estructura orgánica y los principios, realiza la aportación personal en el contexto del conjunto de la Defensa Nacional. Realiza la contribución de los cometidos profesionales dentro de la organización de las Fuerzas Armadas, y se distingue con carácter general, las diferentes capacidades y misiones de cada escalón jerárquico. Contribuye los cometidos profesionales en situaciones de riesgos o catástrofes naturales, se conocen. Conoce la composición de las Organizaciones Internacionales vinculadas a la paz, seguridad y defensa, de forma precisa. Conoce las misiones de las diferentes Organizaciones Internacionales vinculadas con la paz, seguridad y defensa, de las que España forma parte. Conoce las características inherentes a una operación de mantenimiento de la paz con carácter general, pero comete grandes fallos a lo largo del proceso que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No ejecuta la misión encomendada de acuerdo con la estructura orgánica y los principios.</i></p>

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

### Escala B

4	<i>Para actuar dentro del marco jurídico profesional, acepta los valores constitucionales en relación con los cometidos profesionales a desempeñar. Identifica y acepta los principios jurídicos, a los que está sometido por su fuero especial de militar profesional. Determina los derechos y obligaciones derivados de la condición de militar profesional de tropa y marinería. Conoce y distingue la jerarquía de los cometidos operativos realizados por las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado que se compartan en las situaciones que así lo requieran.</i>
3	<i>Para actuar dentro del marco jurídico profesional, acepta los valores constitucionales en relación con los cometidos profesionales a desempeñar. Identifica y acepta los principios jurídicos, a los que está sometido por su fuero especial de militar profesional. Determina los derechos y obligaciones derivados de la condición de militar profesional de tropa y marinería. Conoce y distingue la jerarquía de los cometidos operativos realizados por las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado que se compartan en las situaciones que así lo requieran, pero comete pequeños fallos a lo largo del proceso que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para actuar dentro del marco jurídico profesional, acepta los valores constitucionales en relación con los cometidos profesionales a desempeñar. Identifica y acepta los principios jurídicos, a los que está sometido por su fuero especial de militar profesional. Determina los derechos y obligaciones derivados de la condición de militar profesional de tropa y marinería. Conoce y distingue la jerarquía de los cometidos operativos realizados por las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado que se compartan en las situaciones que así lo requieran, pero comete grandes fallos a lo largo del proceso que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No actúa dentro del marco jurídico profesional.</i>

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

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

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

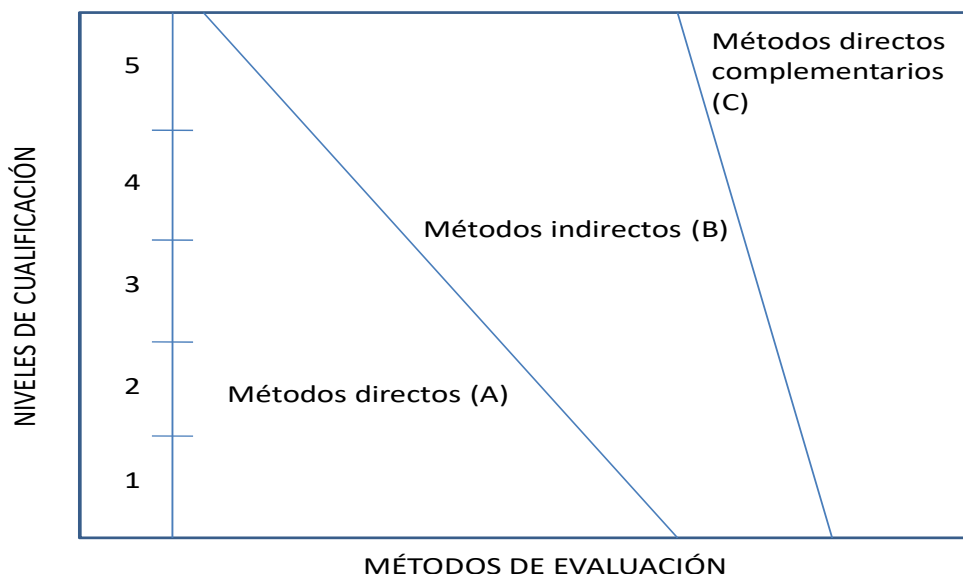




## 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

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

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

## 2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Actuar de acuerdo a la organización de las

Fuerzas Armadas, para desarrollar los cometidos operativos y de seguridad, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.

- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "2" 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones: