



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2759_3: Programar acciones de instrucción en defensa personal”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSTRUCCIÓN EN
DEFENSA PERSONAL**

Código: SEA827_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 UC2759_3: Programar acciones de instrucción en defensa personal.

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 Programar acciones de instrucción en defensa personal, 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.

3. Programar sesiones secuenciadas de métodos defensivos, atendiendo a las medidas de prevención de riesgos laborales, previendo las responsabilidades civiles que surjan como consecuencia de los daños y perjuicios que se causen a una

persona o su patrimonio para garantizar un programa dentro del marco legal establecido.

- 3.1 Las características de los participantes se atienden en las programaciones, analizando la normativa sobre la violencia de género, los delitos de odio y la Ley del menor, condiciones de realización y objetivos a conseguir en las acciones formativas.
- 3.2 Las técnicas y procedimientos de resolución de conflictos aplicadas conforme a las directrices expresadas en el ordenamiento jurídico se seleccionan, proponiendo recursos de comunicación verbal y no verbal, así como opciones no violentas de gestión de conflictos.
- 3.3 Las técnicas de defensa personal a impartir en las sesiones se establecen según la normativa establecida en el Código Civil sobre las responsabilidades civiles derivadas de daños y perjuicios causados por aplicación de las técnicas enseñadas.
- 3.4 Las técnicas defensivas a enseñar se configuran mediante explicaciones, resúmenes y casos prácticos, alejándolas de resultados potencialmente peligrosos para la vida o la grave integridad física de las personas o de aquellas que no se ajusten al marco de la legalidad.
- 3.5 Las actividades y recursos sobre manejo de armas planteadas para las sesiones se definen previa selección, teniendo en cuenta el análisis de la normativa sobre el uso de armas prohibidas.

2. Determinar el programa general de defensa personal, atendiendo a lo establecido en la normativa penal sobre las causas modificativas de la responsabilidad criminal en relación con los delitos cometidos contra la vida, las lesiones, las torturas, la intimidad, el honor, la integridad moral, las coacciones y la omisión del deber de socorro para garantizar una formación sustentada en el marco jurídico de referencia.

- 2.1 El programa de instrucción en defensa personal se elabora, tomando como referencia la jurisprudencia y doctrina sobre el respeto a la vida y la integridad física y moral de las personas.
- 2.2 La selección de las técnicas de defensa personal a incorporar en el programa se determina, atendiendo a los requisitos esenciales e inesenciales de la legítima defensa.
- 2.3 El proceso técnico defensivo a impartir se formula basado en la exigente de responsabilidad penal que supone la legítima defensa.
- 2.4 La programación general se configura mediante el planteamiento de técnicas de defensa personal que tengan en cuenta los tipos penales del homicidio, las torturas, la integridad moral, las coacciones y la omisión del deber de socorro.

1. Acometer el análisis diagnóstico del contexto de intervención, considerando sus señas de identidad, finalidad, enfoque y alcance para desarrollar, optimizar y ajustar la programación de defensa personal a los participantes a los que se vaya a aplicar.

- 1.1 La información acerca de las características del grupo de participantes se analiza previa recopilación de la documentación que les ha sido solicitada, identificando sus características, necesidades y expectativas en función de: - Nivel de condición física. - Intervalo de edad. - Historial personal de salud. - Posibilidades de comunicación.
- 1.2 La información acerca del origen de la demanda del servicio (individual, en nombre de terceros, organizaciones y colectivos profesionales) se analiza, atendiendo a sus circunstancias.
- 1.3 Los datos personales de los participantes se tratan de acuerdo a la normativa aplicable en materia de protección de datos.
- 1.4 Los recursos humanos, disposición horaria, instalaciones, medios y material auxiliar necesario se determina, concretando sus posibilidades, límites y posibles riesgos en su uso para el desarrollo de la actividad.
- 1.5 Los resultados del análisis diagnóstico se registran en un soporte previsto para tal fin, facilitando la entrada de información en el sistema correspondiente, constituyendo la base sobre la que concretar 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 las realizaciones profesionales de la **UC2759_3: Programar acciones de instrucción en defensa personal**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

2. El programa de defensa personal

- Análisis de necesidades, aptitudes e intereses de los participantes. contexto de intervención en el diseño de programas.
- Organización sistemática de la información sobre los participantes. El derecho a la intimidad y protección de datos personales. Planteamiento de la enseñanza: objetivos, recursos, secuencias. Selección y aplicación de recursos materiales, audiovisuales y documentales para contextualizar las enseñanzas.

5. Elaboración de programas, atendiendo a colectivos específicos

- Técnicas de gestión y ejecución de riesgo en función del entorno y características de colectivos: perfil del colectivo; evaluación de riesgos probables en función del perfil evaluado; determinación de las técnicas de ejecución de defensa personal y escenarios de entrenamiento acordes al perfil; identificación de ventajas-limitaciones del colectivo específico expresadas en la ley.
- Ley de Violencia de Género.
- Ley del menor.
- Código penal en relación con los delitos de odio.
- Normativa sobre el uso de la fuerza para profesionales de la seguridad y defensa.



- Normativa sobre la protección de la seguridad ciudadana.
- Reglamento de armas.

1. La Constitución española en relación con el diseño de programas de defensa personal

- Estructura y contenido de la Constitución Española de 1978.
- Derechos y Libertades fundamentales en la Constitución, su defensa y garantía.
- Estructura, organización y funcionamiento de los Tribunales en el sistema judicial español.

4. Adecuación jurídico/técnica de los programas y actividades a las normas de responsabilidad civil de naturaleza extracontractual de carácter subjetivo

- Defensa Personal verbal: Técnicas de comunicación asertiva; comunicación táctica y negociación como medio de resolución de conflictos.
- Aplicación de las leyes sobre responsabilidades civiles en la programación.
- Normas reguladoras de los seguros en España, sobre docencia en actividades de defensa personal.
- Manejo de la normativa penal sobre las causas modificativas de la responsabilidad penal para su aplicación en la confección en escenarios de defensa personal.

3. Planteamiento de escenarios y situaciones para el trabajo en defensa personal atendiendo al Código Penal y leyes penales especiales

- Causas modificativas de la responsabilidad criminal.
- La legítima defensa.
- La infracción penal: autoría, participación y responsabilidades. Los delitos contra las personas en el código penal.
- Actuación en el empleo de la fuerza.
- Código para el empleo de la fuerza con carácter no letal.

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:

- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para utilizarlos en su trabajo.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

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 “UC2759_3: Programar acciones de instrucción en defensa personal”, 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 programar acciones de instrucción en defensa personal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Diagnosticar el contexto de intervención.
2. Realizar el programa general de defensa personal.
3. Realizar sesiones de métodos de defensa según prevención de riesgos laborales.

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>Rigor en el diagnóstico de el contexto de intervención.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las características y necesidades del grupo, previa recopilación de documentación.- Análisis del origen de la demanda.- Protección de datos de los participantes.- Análisis de los riesgos de la actividad a través de los recursos, materiales, etc.- Diagnóstico de los resultados registrados en el soporte. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Exhaustividad en la realización de el programa general de defensa personal.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración del programa de instrucción de defensa personal.- Selección de las técnicas.- Formulación de el proceso técnico defensivo.- Programación general sobre las técnicas de defensa personal. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficiencia en la realización de sesiones de métodos de defensa según prevención de riesgos laborales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de la normativa sobre violencia de género y protección de la Ley del menor Y delitos de odio, atendido en las programaciones, las características de los participantes.- Resolución de conflictos.

	<ul style="list-style-type: none">- Impartición de las sesiones de defensa personal, según la normativa del Código Civil.- Configuración de las técnicas defensivas a enseñar.- Manejo de las armas planteadas en las actividades. <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<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	<p><i>Para diagnosticar el contexto de intervención, identifica las características y necesidades del grupo, previa recopilación de documentación, analiza el origen de la demanda, atendiendo a sus circunstancias. Analiza el origen de la demanda. Protege los datos de los participantes. Analiza los riesgos de la actividad a través de los recursos, materiales, etc. y diagnostica los resultados registrados en el soporte.</i></p>
3	<p><i>Para diagnosticar el contexto de intervención, identifica las características y necesidades del grupo, previa recopilación de documentación, analiza el origen de la demanda, atendiendo a sus circunstancias. Analiza el origen de la demanda. Protege los datos de los participantes. Analiza los riesgos de la actividad a través de los recursos, materiales, etc. y diagnostica los resultados registrados en el soporte. Aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para diagnosticar el contexto de intervención, identifica las características y necesidades del grupo, previa recopilación de documentación, analiza el origen de la demanda, atendiendo a sus circunstancias. Analiza el origen de la demanda. Protege los datos de los participantes. Analiza los riesgos de la actividad a través de los recursos, materiales, etc. y diagnostica los resultados registrados en el soporte, aunque comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No diagnostica el contexto de intervención.</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 realizar el programa general de defensa personal, elabora el programa de instrucción de defensa personal. tomando como referencia la jurisprudencia y doctrina sobre el respeto a la vida y la integridad física y moral de las persona. Selecciona las técnicas de defensa personal. Formula el proceso técnico defensivo basado en la exigente de responsabilidad penal que supone la legítima defensa. Programa general sobre las técnicas de defensa personal.</i>
3	<i>Para realizar el programa general de defensa personal, elabora el programa de instrucción de defensa personal. tomando como referencia la jurisprudencia y doctrina sobre el respeto a la vida y la integridad física y moral de las persona. Selecciona las técnicas de defensa personal. Formula el proceso técnico defensivo basado en la exigente de responsabilidad penal que supone la legítima defensa. Programa general sobre las técnicas de defensa personal, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para realizar el programa general de defensa personal, elabora el programa de instrucción de defensa personal. tomando como referencia la jurisprudencia y doctrina sobre el respeto a la vida y la integridad física y moral de las persona. Selecciona las técnicas de defensa personal. Formula el proceso técnico defensivo basado en la exigente de responsabilidad penal que supone la legítima defensa. Programa general sobre las técnicas de defensa personal, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No realiza el programa general de defensa personal.</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.

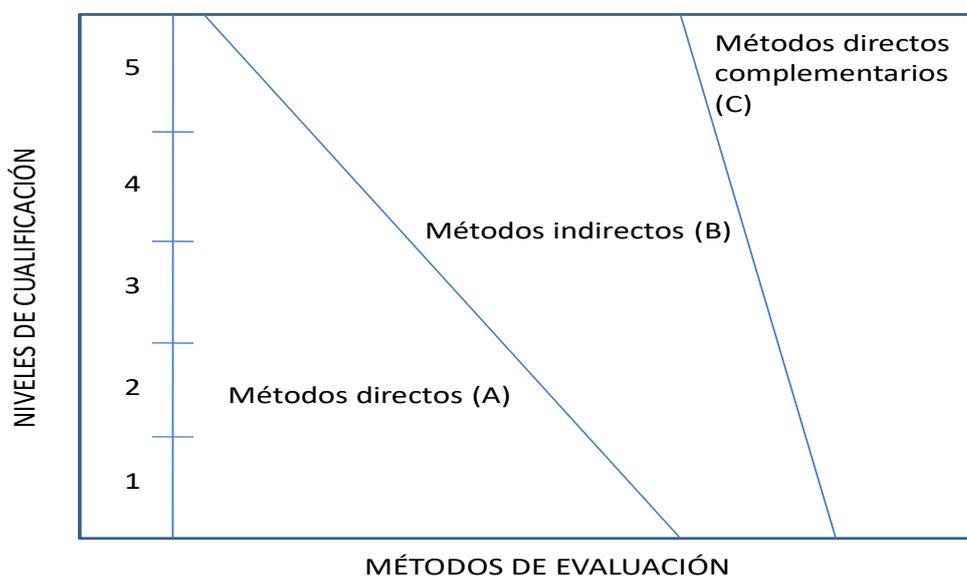
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 Programar acciones de instrucción en defensa personal, 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 "3" y sus competencias tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. 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.