



## GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC2760\_3: Dinamizar sesiones de 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 UC2760\_3: Dinamizar sesiones de 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 Dinamizar sesiones de 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.

***4. Valorar el desarrollo de la programación, manejando criterios e indicadores acordes a la misma para garantizar la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje en defensa personal.***

- 4.1 Las técnicas e instrumentos de valoración se aplican conforme a las directrices expresadas en la programación, registrando las incidencias y dificultades derivadas de su aplicación.
- 4.2 La satisfacción de los participantes se comprueba, realizando ajustes periódicos en las actividades, tareas utilizadas y estilos de intervención, garantizando la mejora continua.
- 4.3 La información obtenida de valoración de la programación se maneja de forma sistemática, proporcionando el análisis comparativo entre los objetivos alcanzados con los previstos, como medio de retroalimentación del proceso.

***2. Proponer el contenido de aprendizaje a los participantes mediante escenarios-tipo, contemplando aspectos normativos, tácticas a utilizar y técnicas de ejecución específicas de defensa personal acorde a las situaciones aportando un enfoque integral.***

- 2.1 El planteamiento de escenarios se configura, asumiendo la peor situación posible y descendiendo en el nivel de complejidad del mismo.
- 2.2 Los escenarios se adaptan al perfil de los participantes, garantizando la comprensión por su parte y transferencia a posibles situaciones previsibles en sus contextos de aplicación.
- 2.3 Los elementos utilizados en los escenarios propuestos en las sesiones garantizan la seguridad de la integridad física durante la práctica de los ejercicios.
- 2.4 Las normas de seguridad planteadas en la escenificación de los escenarios se explican previamente a su ejecución y de forma detallada, asegurando un entorno seguro en el ejercicio.
- 2.5 El planteamiento de escenarios se enriquece, cuando proceda, con apoyo de vídeos de casos prácticos, análisis de situaciones y/o reflexiones, contribuyendo a generar un juicio crítico sobre el uso de técnicas de defensa personal en torno a ellos.

***1. Dinamizar sesiones de defensa personal, aplicando las estrategias metodológicas programadas en función de las características de los participantes y asumiendo medidas de prevención de riesgos laborales para la consecución de los objetivos de enseñanza previstos.***

- 1.1 Los objetivos de las técnicas a enseñar, los beneficios derivados de su práctica, así como el número de sesiones, se explican a los participantes, garantizando su comprensión.
- 1.2 La motivación de los participantes durante la ejecución se analiza mediante la observación de su alineación postural y su atención, ajustando las técnicas a sus posibilidades reales.
- 1.3 Los recursos metodológicos se seleccionan solucionando posibles contingencias y favoreciendo una comunicación eficaz con los participantes.



- 1.4 Las indicaciones técnicas sobre la postura y el movimiento se proponen, apoyándose en demostraciones y explicaciones, asegurando su comprensión por parte de los participantes.
- 1.5 La práctica de las técnicas de defensa personal se adaptan a las características y necesidades de los participantes, ajustando el nivel de ejecución a su condición.
- 1.6 El nivel de dificultad de la sesión en términos de límites físicos de los participantes se concreta, evitando posible riesgo de lesiones por su parte.
- 1.7 La ubicación durante la actividad se determina, garantizando el control del grupo e incidiendo en la participación activa de los participantes.

### ***3. Evaluar las ejecuciones y actitudes de los participantes durante las sesiones, emitiendo el feedback correspondiente, en cada momento, para garantizar la mejora del proceso de aprendizaje.***

- 3.1 La ejecución de los participantes se valora a lo largo de toda la sesión, comparando la tarea propuesta con el resultado aportado mediante la ejecución.
- 3.2 Los errores de ejecución técnica y táctica de los participantes se identifican, asignando pautas en relación a medios y tareas para su corrección.
- 3.3 La información técnica sobre aciertos y errores de la ejecución se aporta a los participantes con un lenguaje adaptado a sus posibilidades de comprensión, incidiendo en la mejora de sus ejecuciones.
- 3.4 Los datos obtenidos del seguimiento y valoración de la práctica individual se registran, permitiendo su análisis y consideración en posteriores programaciones.
- 3.5 Los datos personales registrados en las hojas de control de los participantes se manejan, garantizando la privacidad de los mismos según la normativa sobre protección de datos.

#### **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 **UC2760\_3: Dinamizar sesiones de defensa personal**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

#### ***2. Estrategias metodológicas en la instrucción en defensa personal para los diferentes tipos de participantes***

- Métodos de enseñanza.
- Principios metodológicos.
- Técnicas didácticas.
- Elección de estrategias metodológicas.
- Habilidades docentes.

- Variación de estímulos.
- Integración de conocimientos.
- Comunicación no verbal.
- Refuerzo, motivación y participación.
- Secuencialidad y control de la comprensión.
- Técnicas de dinamización grupal, situación y objetivos de aprendizaje.
- Coordinación y moderación del grupo.

#### **4. Evaluación y seguimiento del proceso formativo en instrucción en defensa personal**

- Establecimiento de criterios e indicadores de evaluación.
- Respuesta o reacción del participante como valoración de la ejecución.
- Aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de información.
- Normas de elaboración y registro.
- Informes de seguimiento y evaluación de acciones formativas.
- Plan de seguimiento.

##### **1. Dinamización de sesiones de defensa personal**

- Características distintivas del aprendizaje en grupo.
- Fases del desarrollo grupal.
- Adecuación de la sesión al grupo de participantes: características e identidad de un grupo, adecuación de las propuestas al nivel de ejecución de los participantes.

##### **3. Elaboración y dinamización de escenarios en instrucción de defensa personal**

- El escenario de simulación.
- Niveles de complejidad.
- Transferencia de escenarios a situaciones reales.
- Análisis de los escenarios de simulación.
- Métodos de aplicación: simulaciones y enfrentamientos controlados.

#### **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 “UC2760\_3: Dinamizar sesiones de 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 dinamizar sesiones de defensa personal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Aplicar estrategias para dinamizar la defensa personal.
2. Enseñar contenidos de aprendizaje mediante escenarios-tipo.
3. Valorar las ejecuciones de los participantes.

#### **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>Eficacia en la aplicación de estrategias para dinamizar la defensa personal.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Explicación de la práctica a los participantes garantizando su comprensión.</li><li>- Observación de la motivación de los participantes a través de su posición corporal.</li><li>- Comunicación eficiente con los participantes.</li><li>- Adaptación de la técnica de defensa personal a los participantes.</li><li>- Concreción del nivel de dificultad en la sesión.</li><li>- Determinación de la ubicación de la actividad.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor para enseñar contenidos de aprendizaje, mediante escenarios-tipo.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Muestra de diferentes escenarios.</li><li>- Adaptación de los escenarios a los diferentes perfiles de los participantes.</li><li>- Garantía de la integridad física, durante la participación de la actividad.</li><li>- Explicación de las normas de seguridad.</li><li>- Apoyo de casos prácticos para generar un juicio crítico sobre el uso de las técnicas de defensa.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficiencia en la valoración de las ejecuciones de los participantes.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comparación de la tarea con el resultado aportado.</li><li>- Identificación de los errores de ejecución técnica y táctica de los participantes.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis de los datos obtenidos del seguimiento y valoración de la práctica individual.</li><li>- Protección de datos personales obtenidos en las hojas de registro.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</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 aplicar estrategias y dinamizar la defensa personal, explica la práctica de los participantes, garantizando su comprensión. Observa la motivación de los participantes, a través de su posición corporal y ajustándolo a sus posibilidades reales. Usa recursos metodológicos y obtiene una comunicación eficiente con los participantes. Adapta la técnica de defensa personal a los participantes. Concreta el nivel de dificultad en la sesión. Determina la ubicación de la actividad.</i></p>
3	<p><i>Para aplicar estrategias y dinamizar la defensa personal, explica la práctica de los participantes, garantizando su comprensión. Observa la motivación de los participantes, a través de su posición corporal y ajustándolo a sus posibilidades reales. Usa recursos metodológicos y obtiene una comunicación eficiente con los participantes. Adapta la técnica de defensa personal a los participantes. Concreta el nivel de dificultad en la sesión. Determina la ubicación de la actividad, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para aplicar estrategias y dinamizar la defensa personal, explica la práctica de los participantes, garantizando su comprensión. Observa la motivación de los participantes, a través de su posición corporal y ajustándolo a sus posibilidades reales. Usa recursos metodológicos y obtiene una comunicación eficiente con los participantes. Adapta la técnica de defensa personal a los participantes. Concreta el nivel de dificultad en la sesión. Determina la ubicación de la actividad, aunque comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No aplica estrategias para dinamizar la defensa personal.</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 enseñar contenidos de aprendizaje mediante escenarios-tipo, muestra diferentes escenarios, asumiendo el peor de los escenarios. Adapta los escenarios a los diferentes perfiles de los participantes. Garantiza la integridad física, durante la participación de la actividad. Explica las normas de seguridad planteadas en la escenificación de los escenarios. Apoya casos prácticos para generar un juicio crítico sobre el uso de las técnicas de defensa.</i>
3	<i>Para enseñar contenidos de aprendizaje mediante escenarios-tipo, muestra diferentes escenarios, asumiendo el peor de los escenarios. Adapta los escenarios a los diferentes perfiles de los participantes. Garantiza la integridad física, durante la participación de la actividad. Explica las normas de seguridad planteadas en la escenificación de los escenarios. Apoya casos prácticos para generar un juicio crítico sobre el uso de las técnicas de defensa, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para enseñar contenidos de aprendizaje mediante escenarios-tipo, muestra diferentes escenarios, asumiendo el peor de los escenarios. Adapta los escenarios a los diferentes perfiles de los participantes. Garantiza la integridad física, durante la participación de la actividad. Explica las normas de seguridad planteadas en la escenificación de los escenarios. Apoya casos prácticos para generar un juicio crítico sobre el uso de las técnicas de defensa, aunque comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No enseña contenidos de aprendizaje mediante escenarios-tipo.</i>

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

### Escala C

4	<i>Para valorar las ejecuciones de los participantes, compara las tarea con el resultado aportado. Identifica los errores de ejecución técnica y táctica de los participantes Analiza los datos obtenidos del seguimiento y valora la práctica individual. Protege los datos personales obtenidos en las hojas de registro.</i>
3	<i>Para valorar las ejecuciones de los participantes, compara las tarea con el resultado aportado. Identifica los errores de ejecución técnica y táctica de los participantes Analiza los datos obtenidos del seguimiento y valora la práctica individual. Protege los datos personales obtenidos en las hojas de registro, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para valorar las ejecuciones de los participantes, compara las tarea con el resultado aportado. Identifica los errores de ejecución técnica y táctica de los participantes Analiza los datos obtenidos del seguimiento y valora la práctica individual. Protege los datos personales obtenidos en las hojas de registro, aunque comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	



*No valora las ejecuciones de los participantes.*

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

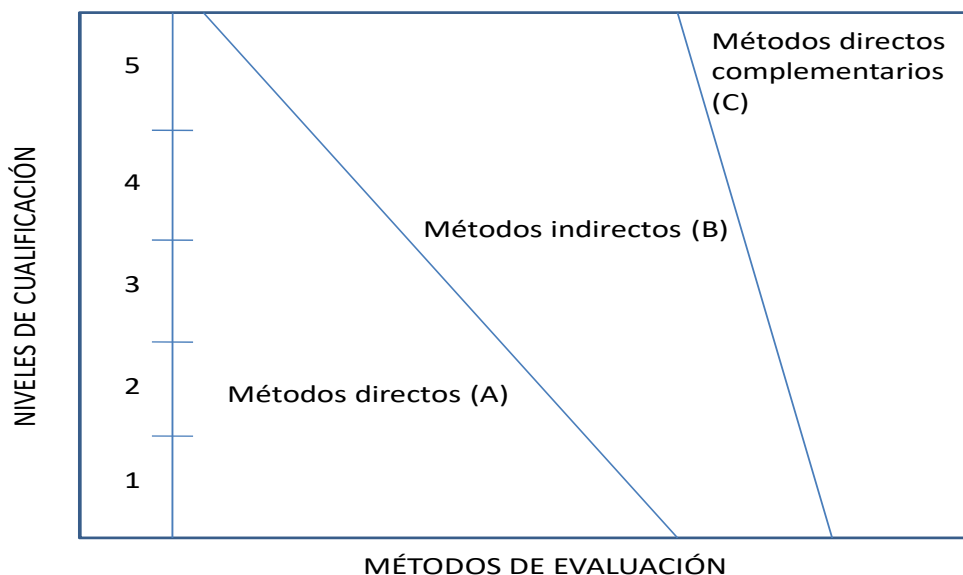
## **2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.**

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 Dinamizar sesiones de 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.