



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0537_2: Obtener el despacho del buque y arrancarlo a son de mar”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- MAP170_2 Operaciones en transporte marítimo y pesca de bajura.
- MAP171_2 Navegación en aguas interiores próximas a la costa.



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 UC0537_2: Obtener el despacho del buque y arrancharlo a son de mar.

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 la obtención del despacho del buque y arranchado a son de mar, 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. Despachar el buque para salir a la mar conforme a lo establecido en la normativa aplicable.

- 1.1 El rol para el despacho del buque se cumplimenta conforme a lo establecido en la normativa aplicable.



- 1.2 La relación de tripulantes y/o pasajeros se cumplimenta siguiendo normas y criterios nacionales e internacionales.
- 1.3 El manifiesto de la carga se cumplimenta y presenta a la entrada y salida del buque.

2. Cumplir los requisitos administrativos y laborales para realizar la actividad marítima según lo establecido por las administraciones competentes.

- 2.1 Los reconocimientos del buque se efectúan de acuerdo con la normativa aplicable y los certificados reglamentarios se comprueban que están actualizados.
- 2.2 Los contratos, títulos y certificados profesionales de la tripulación se comprueban que están en vigor y de acuerdo con lo establecido por las autoridades competentes.
- 2.3 Las reclamaciones por averías se redactan y formalizan según lo establecido en la normativa aplicable, y de acuerdo con lo acaecido durante la carga, descarga o el viaje.

3. Planificar el avituallamiento, recepción y estiba para que el buque salga a la mar.

- 3.1 Los pedidos de provisiones, pertrechos y consumos se realizan según las necesidades del buque.
- 3.2 Las provisiones, pertrechos y consumos se reciben comprobando que cumplen los requisitos de calidad.
- 3.3 Las provisiones, pertrechos y consumos se estiban y almacenan en la forma y lugares establecidos en las normas internas de trabajo.

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 **UC0537_2: Obtener el despacho del buque y arrancarlo a son de mar**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Derecho marítimo aplicable en aguas españolas.

- El buque: concepto y naturaleza jurídica. Formas de adquirir la propiedad del buque. Inscripción del buque. El Registro de Buques y el Registro de Bienes Muebles.
- Funciones y responsabilidades legales del patrón del buque.
- Pólizas de fletamento. Arrendamiento de buques.
- Derecho marítimo recogido en acuerdos y convenios internacionales aplicable en aguas españolas.



2. Administración de un buque.

- Documentación del buque.
- Documentación de los tripulantes.
- Reglamento de Despacho de Buques.
- Accidentes marítimos: averías, remolques, auxilios y salvamentos.
- Seguros marítimos.
- Reglamentaciones portuarias. Planificación de la marea: previsión de necesidades.
- Normativa pesquera nacional y comunitaria en medidas de control y técnicas.

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:

- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-laborales.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones que recibe y responsabilizarse de la labor que desarrolla, comunicándose de forma eficaz con la persona adecuada en cada momento.
- Organizar y ejecutar la actividad de acuerdo a las instrucciones recibidas, con criterios de calidad y seguridad, aplicando los procedimientos establecidos.
- Habituar al ritmo de trabajo cumpliendo los objetivos de rendimiento diario definidos en la organización.
- Mostrar en todo momento una actitud de respeto hacia los compañeros, procedimientos y normas internas.

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 “UC0537_2: Obtener el despacho del buque y arrancharlo a son de mar”, 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 efectuar el despacho y la actividad marítima del buque cumpliendo la normativa vigente y arrancharlo a son de mar. Esta situación profesional comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Despachar el buque para salir a la mar en tiempo y forma cumpliendo el Reglamento para el despacho de buques.
2. Cumplir los requisitos administrativos y laborales exigidos por las administraciones competentes para ejercer la actividad marítima.
3. Arranchar el buque a son de mar planificando el avituallamiento, recepción y estiba.

Condiciones adicionales:

- Se podrá comprobar la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones análogas utilizando un simulador o realizando supuestos prácticos.
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se dispondrá de la documentación específica requerida por la situación profesional de evaluación y de la documentación completa de un buque con certificados, títulos y contratos en vigor y caducados.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Despacho del buque.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Cumplimentación del rol.- Cumplimentación de la lista de tripulantes y/o pasajeros.- Cumplimentación del manifiesto de carga y/o la licencia de pesca.- Cumplimentación de la Declaración del Capitán.- Cumplimentación de la Libreta de inscripción marítima para enrole/desenrole de tripulante. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Cumplimiento de los requisitos administrativos y laborales para la realización de la actividad marítima.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Verificación del estado de los certificados del buque y procedimiento a seguir para solicitar su renovación.- Verificación del estado de los contratos y tarjetas profesionales de los tripulantes, así como procedimiento a seguir para su renovación.- Redacción de las reclamaciones por averías.- Formalización de la protesta de mar. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Arranchado del buque.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Planificación del avituallamiento.- Recepción de provisiones, pertrechos y combustibles.- Estiba de provisiones, pertrechos y combustibles.- Preparación del buque frente a condiciones adversas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>



Escala A

5	<i>Despacha el buque cumplimentando el rol, la lista de tripulantes y/o pasajeros y el manifiesto de carga y/o la licencia de pesca, la Declaración del Capitán y la Libreta de inscripción marítima para enrole/desenrole de tripulante en tiempo inferior al establecido para efectuar el despacho.</i>
4	<i>Despacha el buque cumplimentando el rol, la lista de tripulantes y/o pasajeros y el manifiesto de carga y/o la licencia de pesca, la Declaración del Capitán y la Libreta de inscripción marítima para enrole/desenrole de tripulante en el tiempo establecido para efectuar el despacho.</i>
3	<i>Despacha el buque cumplimentando el rol, la lista de tripulantes y/o pasajeros y el manifiesto de carga y/o la licencia de pesca, la Declaración del Capitán y/o la Libreta de inscripción marítima para enrole/desenrole de tripulante en tiempo superior al establecido para efectuar el despacho.</i>
2	<i>Despacha el buque cumplimentando el rol, la lista de tripulantes y/o pasajeros y sin cumplimentar el manifiesto de carga y/o licencia de pesca en tiempo superior al establecido para efectuar el despacho.</i>
1	<i>Despacha el buque cumplimentando el rol, sin cumplimentar la lista de tripulantes y/o pasajeros y sin cumplimentar el manifiesto de la carga y/o la licencia de pesca en tiempo superior al establecido para efectuar el despacho.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>El cumplimiento de los requisitos administrativos y laborales se asegura verificando los certificados del buque, contratos, títulos y certificados de la tripulación elaborando las solicitudes de actualización en función de las fechas de caducidad, documenta los partes de reclamaciones por averías, diferenciando las relativas al buque de las relativas a la carga, y redacta la protesta de mar presentándola ante la autoridad competente en el lugar y tiempo establecidos.</i>
4	<i>El cumplimiento de los requisitos administrativos y laborales se asegura verificando los certificados del buque, contratos, títulos y certificados de la tripulación elaborando las solicitudes de actualización en función de las fechas de caducidad, documenta los partes de reclamaciones por averías y redacta la protesta de mar presentándola ante la autoridad competente en el lugar y tiempo establecidos.</i>
3	<i>El cumplimiento de los requisitos administrativos y laborales se asegura verificando los certificados del buque, contratos, títulos y certificados de la tripulación sin elaborar las solicitudes de actualización en función de las fechas de caducidad, documenta los partes de reclamaciones por averías y redacta la protesta de mar presentándola ante la autoridad competente en el lugar y tiempo establecidos.</i>



	<i>tiempo establecidos.</i>
2	<i>El cumplimiento de los requisitos administrativos y laborales se asegura verificando los certificados del buque, contratos, títulos y certificados de la tripulación sin elaborar las solicitudes de actualización en función de las fechas de caducidad, documenta los partes de reclamaciones por averías y redacta la protesta de mar sin presentarla ante la autoridad competente en el lugar y tiempo establecidos.</i>
1	<i>El cumplimiento de los requisitos administrativos y laborales se asegura verificando los certificados del buque, contratos, títulos y certificados de la tripulación sin elaborar las solicitudes de actualización en función de las fechas de caducidad, no documenta los partes de reclamaciones por averías y redacta la protesta de mar sin presentarla ante la autoridad competente en el lugar y tiempo establecidos.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala C

5	<i>Arrancha el buque planificando el avituallamiento para el viaje y/o marea en función de sus necesidades, recepciona las provisiones, pertrechos y combustibles, prepara el buque frente a condiciones adversas verificando en su totalidad la calidad de los mismos y procede a su almacenamiento y estiba a son de mar en la forma y lugares establecidos.</i>
4	<i>Arrancha el buque planificando el avituallamiento para el viaje y/o marea en función de sus necesidades, recepciona las provisiones, pertrechos y combustibles, prepara el buque frente a condiciones adversas verificando en parte la calidad de los mismos y procede a su almacenamiento y estiba a son de mar en la forma y lugares establecidos.</i>
3	<i>Arrancha el buque planificando el avituallamiento para el viaje y/o marea en función de sus necesidades, recepciona las provisiones, pertrechos y combustibles, prepara el buque frente a condiciones adversas sin verificar la calidad de los mismos y procede a su almacenamiento y estiba a son de mar en la forma y lugares establecidos.</i>
2	<i>Arrancha el buque planificando el avituallamiento para el viaje y/o marea sin tener en cuenta sus necesidades, recepciona las provisiones, pertrechos y combustibles, prepara el buque frente a condiciones adversas sin verificar la calidad de los mismos y procede a su almacenamiento y estiba a son de mar en la forma y lugares establecidos.</i>
1	<i>Arrancha el buque sin planificar el avituallamiento para el viaje y/o marea sin tener en cuenta sus necesidades, recepciona las provisiones, pertrechos y combustibles, prepara el buque frente a condiciones adversas sin verificar la calidad de los mismos y procede a su almacenamiento y estiba a son de mar en la forma y lugares establecidos.</i>



Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

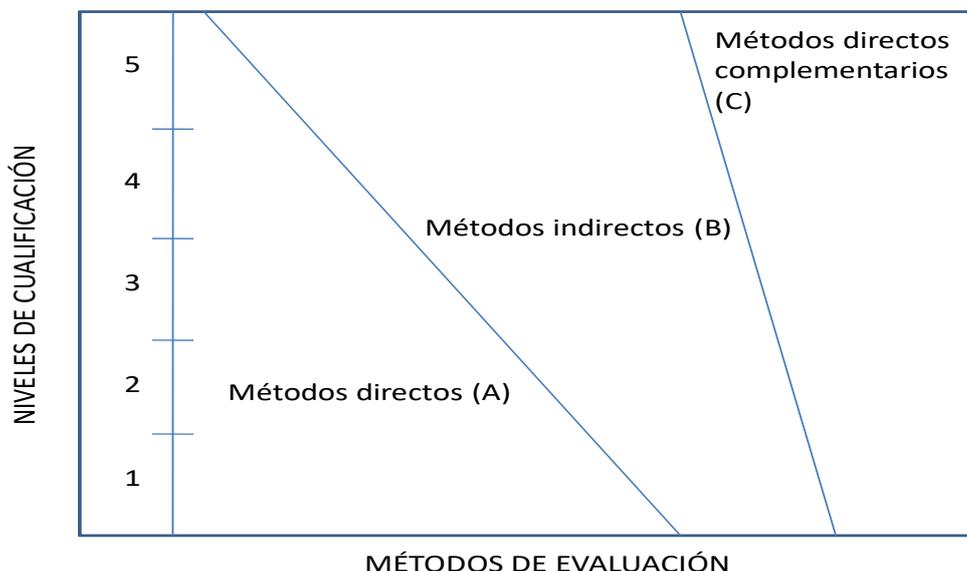
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de la obtención del despacho del buque y arranchado a son de mar, 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/a 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 tienen componentes manuales, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas manuales, 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 se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose 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:
- Medir la dimensión de la competencia sobre respuesta a contingencias, como puede ser la rotura (“falta”) de un cabo durante una maniobra.
 - En la información dada a la persona candidata puede haber “ausencias o errores” en los materiales y útiles que se le faciliten para hacer la prueba. La persona candidata deberá detectar dichas ausencias o errores o adoptar una solución debidamente justificada.
 - Si se estima oportuno obtener evidencias de competencia complementarias se deben emplear preguntas profesionales estructuradas relacionadas con el tipo de información requerida.