



## **GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**“ECP0011\_1: Realizar las guardias de navegación y gobierno del  
buque”**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP0011\_1: Realizar las guardias de navegación y gobierno del buque.

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

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

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

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

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

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en la realización de las guardias de navegación y gobierno del buque, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.



**1. Realizar las guardias de navegación de forma segura con el fin de contribuir a la vigilancia y control del buque, siguiendo las instrucciones del responsable de la misma.**

- 1.1 Las comunicaciones se efectúan de forma clara y concisa entre los intervinientes en el proceso de realización de la guardia para favorecer la transmisión e interpretación de las órdenes.
- 1.2 El "acuse de recibo" de las órdenes se realiza según las buenas prácticas marineras para justificar su recepción.
- 1.3 Las comunicaciones de los equipos de navegación se atienden, recepcionando y emitiendo mensajes ante cualquier incidencia digna de mención durante la guardia para garantizar la transmisión de la información.
- 1.4 Las señales acústicas, luminosas u otros objetos vinculados con avisos de emergencias, se detectan con prontitud, identificándolas y comunicándolas al oficial de guardia para actuar de forma inmediata.
- 1.5 El relevo de la guardia se efectúa según los procedimientos establecidos en las normas de Formación, Titulación y Guardia para la gente de mar garantizando la vigilancia y control del buque.

**2. Realizar las maniobras de gobierno, con la finalidad de arrumar el buque cumpliendo las órdenes recibidas del superior jerárquico.**

- 2.1 El rumbo del timón se mantiene sostenido, dentro de límites admisibles, teniendo en cuenta la zona de navegación y el estado del mar.
- 2.2 Los cambios de rumbo se efectúan sin brusquedad y manteniendo el control, siguiendo las órdenes del capitán, patrón u oficial de guardia.

**b) Especificaciones relacionadas con el "saber".**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia del ECP0011\_1: **Realizar las guardias de navegación y gobierno del buque**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. Tecnología naval**

- Nomenclatura y definiciones a bordo en el puente de gobierno y cubierta del buque.
- Gobierno del buque.
- Utilización de los sistemas de comunicaciones internas a bordo.
- Utilización de los compases magnético y girocompás.
- Órdenes al timón en español.



- Paso del piloto automático al gobierno manual y viceversa.
- Equipos básicos de navegación: GPS, giroscópica, aguja magnética, sonda, taxímetro y corredera.
- Navegación costera (rumbos, demoras, marcaciones, entre otros), situación en carta de navegación utilizando demoras, marcaciones y/o posición tomada del GPS y trazado de rumbo verdadero en la carta de navegación.

## **2. Guardia de navegación**

- Guardia segura.
- Procedimientos de entrega, realización y relevo de guardia.
- Deberes del vigía incluido la notificación de la demora aproximada.
- Reglamento Internacional para Prevenir los Abordajes en la Mar.
- Reglamento Internacional de Señales.
- Señales acústicas, luces y otros objetos.

## **3. Lenguaje normalizado de la Organización Marítima Internacional (O.M.I.)**

- Vocabulario normalizado de navegación marítima.
- Órdenes al timonel.
- Aspectos relativos a las tareas de guardia.
- Pruebas prácticas de órdenes al timonel.

## **4. Seguridad marítima y contaminación**

- Conocimiento de los deberes en caso de emergencia y de las señales de alarma.
- Conocimiento de las señales pirotécnicas de socorro. Radiobalizas satelitarias y RESAR.
- Precauciones para evitar falsas alertas de socorro y medidas a tomar en caso de que se activen accidentalmente.
- Procedimiento ambiental.
- Prevención y lucha contra la contaminación del mar.

### **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.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar responsabilidad ante errores y fracasos, prestando atención a las mejoras que puedan presentarse.
- Respetar los procedimientos y las normas internas de la organización.

## **1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.**



La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso del "ECP0011\_1: Realizar las guardias de navegación y gobierno del buque", 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 realizar las guardias de navegación y gobierno del buque, siguiendo las instrucciones del superior y observando las normas de seguridad marítima. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades o aspectos:

1. Realizar guardias de navegación.
2. Realizar maniobras de gobierno.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se podrá comprobar la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones análogas utilizando un simulador.
- Se dispondrá de los equipos de navegación, gobierno y seguridad, así como de los materiales y útiles requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector.



- 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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores de desempeño competente</b>
<i>Idoneidad en la realización de las guardas de navegación.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Interpretación de las órdenes.</li><li>- Realización del acuse de recibo, de las órdenes.</li><li>- Atención de las comunicaciones de los equipos de navegación.</li><li>- Detección de las señales acústicas, luminosas u otros objetos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Destreza en la realización de las maniobras de gobierno.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mantenimiento sostenido del rumbo del timón, dentro de límites admisibles, teniendo en cuenta la zona de navegación y el estado del mar.</li><li>- Cambios de rumbo sin brusquedad y manteniendo el control, siguiendo las órdenes del capitán, patrón u oficial de guardia.</li></ul> <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

*Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.*

*El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 20%*

*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*

## Escala A

4	<i>Para la realización de las guardias de navegación, interpreta las órdenes. Realiza el, acuse de recibo, de las órdenes, según las buenas prácticas marineras para justificar su recepción. Atiende las comunicaciones de los equipos de navegación, recepcionando y emitiendo mensajes ante cualquier incidencia relevante y detecta las señales acústicas, luminosas u otros objetos vinculados con avisos de emergencias, comunicándolas de manera inmediata.</i>
3	<b><i>Para la realización de las guardias de navegación, interpreta las órdenes. Realiza el, acuse de recibo, de las órdenes, según las buenas prácticas marineras para justificar su recepción. Atiende las comunicaciones de los equipos de navegación, recepcionando y emitiendo mensajes ante cualquier incidencia relevante y detecta las señales acústicas, luminosas u otros objetos vinculados con avisos de emergencias, comunicándolas de manera inmediata, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan a la seguridad del buque.</i></b>
2	<i>Para la realización de las guardias de navegación, interpreta las órdenes. Realiza el, acuse de recibo, de las órdenes, según las buenas prácticas marineras para justificar su recepción. Atiende las comunicaciones de los equipos de navegación, recepcionando y emitiendo mensajes ante cualquier incidencia relevante y detecta las señales acústicas, luminosas u otros objetos vinculados con avisos de emergencias, comunicándolas de manera inmediata, pero comete grandes irregularidades que afectan a la seguridad del buque.</i>
1	<i>No realiza las guardias de navegación.</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 ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

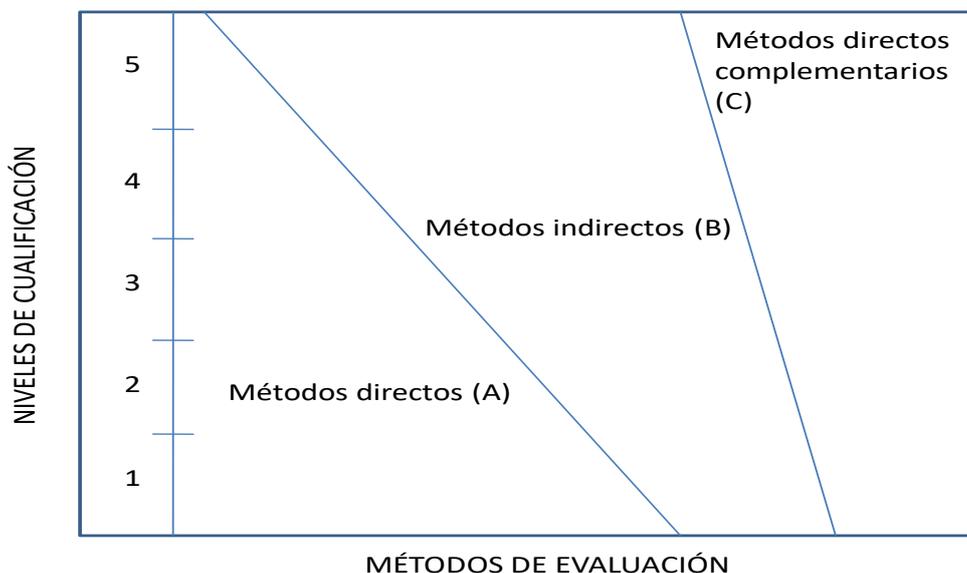
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias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



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

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

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

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

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

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



navegación y gobierno del buque, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.

- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "1" 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.

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

Se asignará un tiempo total para que la candidata o el candidato demuestre su competencia. Ese tiempo será lo más próximo al que emplea una persona profesional y se establecerá en función de las actividades a realizar en esa situación concreta, teniendo en cuenta lo que emplearía un profesional para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.

En caso de que la candidata o el candidato sea sometido a una prueba profesional basada en la situación profesional de evaluación, se aconseja que el mismo realice una defensa del trabajo elaborado. Se valorará la capacidad del candidato o candidata en la defensa del trabajo realizado, teniendo en cuenta las expresiones de uso cotidiano en el sector y los usos y prácticas marineras.

Las condiciones adicionales que permiten contextualizar las situaciones de la vida cotidiana de un/a profesional en la realización de las guardias de navegación y gobierno del buque son entre otras:

Entorno: lugar de trabajo en la mar: en un buque de prácticas o en aula con simulador.



Condiciones climatológicas en que se realizan las guardias (tiempo despejado o visibilidad reducida).

Zonas en las que se realizan las guardias.

Para obtener evidencias de competencia complementarias se deben emplear preguntas profesionales estructuradas relacionadas con el tipo de información requerida.