



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INICIACIÓN DEPORTIVA EN
KARATE**

Código: AFD663_2

NIVEL: 2

GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

**(DOCUMENTO RESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE
PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR)**



ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia
3. Guía de Evidencia de la UC2235_2: Ejecutar técnicas específicas de karate en situaciones individuales y de interacción con cooperación y oposición, demostrando una maestría equivalente al cinturón negro primer Dan.
4. Guía de Evidencia de la UC2236_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en karate.
5. Guía de Evidencia de la UC2237_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de karate.
6. Guía de Evidencia de la UC0272_2: Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia.
7. Glosario de términos utilizado en la Guía de iniciación deportiva en karate.

Las guías de evidencia y el glosario que aparecen en este índice se encuentran en este mismo sitio web, en los enlaces identificados como “Guía de Evidencia” de cada una de las unidades de competencia.



1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Las Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia, en su calidad de instrumentos de apoyo a la evaluación, se han elaborado con una estructura sencilla y un contenido adecuado a las finalidades a que deben contribuir, como son las de optimizar el procedimiento de evaluación, y coadyuvar al logro de los niveles requeridos en cuanto a validez, fiabilidad y homogeneidad, tanto en el desarrollo de los procesos como en los resultados mismos de la evaluación.

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC), si bien explicitando de otra manera sus elementos estructurales, en el convencimiento de que así se facilita la labor específica del personal asesor y evaluador. Hay que advertir que, en todo caso, se parte de un análisis previo y contextualización de la UC para llegar, mediante la aplicación de la correspondiente metodología, a la concreción de los citados elementos estructurales.

En la línea señalada, se han desglosado las competencias profesionales de la UC en competencias técnicas y sociales.

Las competencias técnicas aparecen desglosadas en el **saber hacer** y en el **saber**; y las sociales en el **saber estar**. Este conjunto de “saberes” constituyen las tres dimensiones más simples y clásicas de la competencia profesional.

La dimensión relacionada con el **saber hacer** aparece explicitada en forma de actividades profesionales que subyacen en las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

Conviene destacar que la expresión formal de las actividades profesionales se ha realizado mediante un lenguaje similar al empleado por las y los trabajadores y el empresariado, de aquí su ventaja a la hora de desarrollar autoevaluaciones, o solicitar información complementaria a las empresas.

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, si bien se ha reorganizado para su mejor utilidad, asociando a cada una de las actividades profesionales principales aquellos saberes que las soportan y, en su caso, creando un bloque transversal a todas ellas.



En cuanto a la dimensión de la competencia relacionada con el saber estar, se han extraído, caso de existir, de las correspondientes RPs y CRs de la UC, en forma de capacidades de tipo actitudinal.

Por último indicar que, del análisis previo de la UC y de su contexto profesional, se ha determinado el **contexto crítico** para la evaluación, cuya propiedad fundamental radica en que, vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la UC. Precisamente por esta importante propiedad, el contexto que subyace en las situaciones profesionales de evaluación se ha considerado también en la fase de asesoramiento, lográndose así una economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.

2. CRITERIOS GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIA

La estructura y contenido de esta “Guía de Evidencia de Competencia Profesional” (en adelante GEC) se basa en los siguientes criterios generales que deben tener en cuenta las Comisiones de Evaluación, el personal evaluador y el asesor.

Primero.- Si las Comisiones de Evaluación deciden la aplicación de un método de evaluación mediante observación en el puesto de trabajo, el referente de evaluación que se utilice para valorar las evidencias de competencia generadas por las candidatas y candidatos, serán las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC de que se trate, en el contexto profesional que establece el apartado 1.2. de la correspondiente GEC.

Segundo.- Si la Comisión de Evaluación apreciara la imposibilidad de aplicar la observación en el puesto de trabajo, esta GEC establece un marco flexible de evaluación –**las situaciones profesionales de evaluación**– para que ésta pueda realizarse en una situación de trabajo simulada, si así se decide por la citada Comisión. En este caso, para valorar las evidencias de competencia profesional generadas por las candidatas y candidatos, se utilizarán los **criterios de evaluación** del apartado 1.2. de la correspondiente GEC, formados por “criterios de mérito”; “indicadores”; “escalas de desempeño competente” y ponderaciones que subyacen en las mismas. Conviene señalar que los citados criterios de evaluación se extraen del análisis de las RPs y CRs de la UC de que se trate. Hay que destacar que la utilización de situaciones profesionales de evaluación (de las que las Comisiones de Evaluación podrán derivar **pruebas profesionales**), con sus criterios de



evaluación asociados, incrementan la validez y fiabilidad en la inferencia de competencia profesional.

Tercero.- Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia**- que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0272_2: Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

AFD096_2	Socorrismo en instalaciones acuáticas.
AFD097_3	Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente.
AFD159_2	Guía por itinerarios de baja y media montaña.
AFD160_2	Guía por itinerarios en bicicleta.
AFD161_2	Guía en aguas bravas.
AFD162_3	Acondicionamiento físico en grupo con soporte musical.
AFD338_2	Guía por barrancos secos o acuáticos.
AFD339_2	Guía por itinerarios ecuestres en el medio natural.
AFD340_2	Socorrismo en espacios acuáticos naturales.
AFD341_3	Actividades de natación.
AFD501_2	Balizamiento de pistas, señalización y socorrismo en espacios esquiables.
AFD502_2	Conducción subacuática e iniciación en buceo deportivo.
AFD503_2	Guía en espeleología.
AFD504_2	Iniciación deportiva en espeleología.
AFD505_2	Iniciación deportiva hípica o ecuestre.
AFD506_2	Iniciación deportiva en natación y sus especialidades.
AFD507_2	Iniciación deportiva en vela con embarcaciones de aparejo libre y fijo.
AFD508_2	Iniciación y promoción deportiva en judo y defensa personal.
AFD509_3	Animación físico-deportiva y recreativa.
AFD510_3	Animación físico-deportiva y recreativa para personas con discapacidad
AFD511_3	Fitness acuático e hidrocinesia.
AFD538_2	Iniciación deportiva en la modalidad de salvamento y socorrismo en instalaciones acuáticas.
AFD539_3	Coordinación de servicios de socorrismo en instalaciones y espacios naturales acuáticos.
AFD612_2	Iniciación deportiva en esgrima.
AFD613_2	Iniciación deportiva en golf.
AFD614_2	Iniciación deportiva en piragüismo.
AFD615_2	Iniciación deportiva en tenis.
AFD616_3	Instrucción en yoga.
AFD663_2	Iniciación deportiva en karate.
AFD664_2	Iniciación deportiva en rugby.
AFD665_2	Iniciación deportiva en taekwondo.
HOT653_2	Guarda de refugios y albergues de montaña.
MAP009_2	Operaciones en instalaciones y plantas hiperbáricas.
MAP010_2	Operaciones subacuáticas de reparación a flote y reflatamiento.
MAP011_2	Operaciones subacuáticas de obra hidráulica y voladura.
MAP496_2	Operaciones subacuáticas de salvamento y rescate.
MAP497_3	Inspección, localización y ensayos no destructivos en ambientes hiperbáricos.
MAP498_3	Intervenciones subacuáticas en el patrimonio natural y cultural sumergido.
MAP499_3	Supervisión de operaciones en complejos y sistemas hiperbáricos.



SEA532_2	Operaciones de vigilancia y control en el entorno acuático e hiperbárico.
SEA533_2	Operaciones subacuáticas de búsqueda y recuperación de víctimas y objetos siniestrados.
SEA534_2	Prevención de incendios y mantenimiento.
SEA535_3	Gestión de emergencias acuáticas en aguas continentales.
SEA595_2	Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural.
SEA596_3	Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: SOCORRISMO EN INSTALACIONES ACUÁTICAS

Código: AFD096_2

NIVEL: 2

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0272_2: Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia.

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 asistencia como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia, 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. Buscar signos de alteraciones orgánicas según los protocolos establecidos, para la valoración inicial del accidentado, como primer interviniente.

- 1.1 La señalización y el balizamiento según lo establecido, se realizan utilizando los elementos disponibles para acotar el lugar de la emergencia.
- 1.2 La información sobre el estado del accidentado y las causas del accidente se recaba, estableciendo comunicación cuando es posible, con el mismo o con los posibles testigos y asistentes ocasionales al suceso, para valorar la situación inicial.
- 1.3 Las técnicas de valoración con ligeros zarandeos en los hombros y toques en las mejillas, se efectúan, para valorar el nivel de consciencia del accidentado.
- 1.4 La observación de los movimientos del pecho y la emisión de sonidos y aliento acercándose a su cara, se efectúa, para comprobar la respiración del accidentado.
- 1.5 El estado de la circulación sanguínea se comprueba, mediante la observación del ritmo respiratorio del accidentado y movimientos de sus miembros.
- 1.6 Los mecanismos de producción del traumatismo se identifican para buscar las posibles lesiones asociadas.
- 1.7 Los elementos de protección individual se utilizan para prevenir riesgos laborales durante la asistencia al accidentado.
- 1.8 El servicio de atención de emergencias, se contacta, para informar de los resultados de la valoración inicial realizada, comunicando la información recabada, consultando las maniobras que se vayan a aplicar y solicitando otros recursos que pudiesen ser necesarios.

2. Asistir al accidentado con maniobras de soporte ventilatorio y/o circulatorio básico, para mantener o recuperar las constantes vitales, conforme a protocolos establecidos.

- 2.1 La asistencia inicial a personas en situación de compromiso ventilatorio y/o cardiocirculatorio, se presta, ejerciendo vigilancia y seguimiento constante para detectar cualquier cambio significativo en la situación de partida.
- 2.2 La apertura, limpieza y desobstrucción de la vía aérea ante un obstáculo o cuerpo extraño, se realiza, mediante las técnicas manuales o aspirador según la situación, conforme a protocolos establecidos, para asegurar la ventilación.
- 2.3 La permeabilidad de la vía aérea en accidentados inconscientes se preserva, mediante la aplicación de la técnica postural que la asegure, para preservar la ventilación.
- 2.4 Las técnicas ventilatorias con balón resucitador manual y/o oxígeno se seleccionan, conforme a protocolos establecidos, para permitir una ventilación artificial del accidentado ante evidentes signos de hipoxia.



- 2.5 Las técnicas de reanimación cardio-respiratoria se aplican, conforme a protocolos establecidos, ante una situación de parada cardio-respiratoria, para recuperar las constantes vitales.
- 2.6 El desfibrilador semiautomático, en caso de necesidad, se utiliza para la reanimación del accidentado, conforme a la normativa aplicable y protocolos establecidos.
- 2.7 Las técnicas de hemostasia ante hemorragias externas se aplican para impedir un shock hipovolémico.
- 2.8 Las técnicas posturales, se aplican, cuando el accidentado se encuentra en situación de compromiso ventilatorio o presenta signos evidentes de "shock", para evitar aspiraciones de vómitos, obstrucciones y favorecer la respiración.

3. Prestar la atención inicial al accidentado, aplicando los primeros auxilios iniciales en situaciones de emergencia que no impliquen una parada cardio-respiratoria, para mantener las constantes vitales según el protocolo establecido.

- 3.1 3.1 La apertura de la vía aérea se realiza, mediante la maniobra frente-mentón para evitar el taponamiento de la laringe por la lengua.
- 3.2 La alineación manual de la columna cervical se realiza ante existencia de una lesión para protegerla y minimizar los riesgos de una mayor.
- 3.3 La atención específica a accidentados que han sufrido lesiones por agentes mecánicos, físicos o químicos se presta, aplicando las técnicas para cada situación conforme a protocolos establecidos.
- 3.4 La atención específica a la parturienta ante una situación de parto inminente se presta, conforme al protocolo de actuación establecido, transmitiendo tranquilidad y serenidad.
- 3.5 La atención específica indicada a las personas con crisis convulsivas, se presta, para minimizar posibles riesgos de lesiones físicas, conforme a protocolos establecidos.
- 3.6 La atención específica indicada a las personas con atragantamiento, se presta, discriminando los casos especiales de embarazadas, personas obesas y niños conforme a protocolos establecidos, transmitiendo tranquilidad y serenidad.
- 3.7 La atención específica indicada a las personas con quemaduras, se presta, conforme a protocolos establecidos y se coloca en posición antishock ante una quemadura de gran extensión, para minimizar riesgos.
- 3.8 La atención específica indicada a las personas con hemorragia, se presta, conforme a protocolos establecidos para evitar una lipotimia.

4. Aplicar las técnicas de movilización e inmovilización al accidentado, y en su caso interviniendo con los primeros auxilios, para asegurar el posible traslado.



- 4.1 El lugar de seguridad se selecciona, conforme a protocolos establecidos, para colocar al accidentado hasta la llegada de los servicios sanitarios de emergencia y minimizar los riesgos.
- 4.2 Las técnicas de movilización e inmovilización se aplican para colocar al accidentado en una posición anatómica no lesiva hasta que acudan a la zona los servicios sanitarios de emergencia o para proceder a su traslado en caso necesario.
- 4.3 Las técnicas posturales, se aplican, cuando el accidentado se encuentra en situación de compromiso ventilatorio o presenta signos evidentes de "shock", para minimizar riesgos.
- 4.4 Los tipos de accidentados y lesiones, se discriminan, para intervenir en aquellos casos que no precisen de otros profesionales.
- 4.5 Las técnicas de intervención de primeros auxilios con los accidentados inmovilizados, se discriminan, para aplicar aquellas propias de un técnico de nivel como primer interviniente, en función de la gravedad y los tipos de lesiones o proceder inmediatamente a su traslado.

5. *Intervenir con técnicas de comunicación y apoyo emocional al accidentado, familiares e implicados en la situación de urgencia siguiendo los protocolos establecidos, para facilitar la asistencia, traslado y minimizar los riesgos.*

- 5.1 Los signos de ataque de pánico, ansiedad y/o estrés de la víctima motivado por el accidente, se identifican observando el aumento del ritmo cardíaco, palmas sudorosas, dificultad para respirar, sensación subjetiva de ataque cardíaco, y sentimientos de temor para aplicar las técnicas de apoyo emocional hasta su traslado, siguiendo los protocolos establecidos.
- 5.2 La comunicación del accidentado con su familia se facilita, desde la toma de contacto hasta su traslado, atendiendo, en la medida de lo posible, a sus requerimientos.
- 5.3 La información a familiares, accidentado o persona relacionada, se realiza de manera respetuosa e infundiendo confianza, sobre aquellas cuestiones que se puedan plantear dentro de sus competencias.
- 5.4 Los familiares de los accidentados, se atienden, para ofrecerles información sobre las cuestiones que puedan plantear dentro de sus competencias.
- 5.5 La solicitud de información por parte de la familia de los accidentados se atiende para ofrecerles datos sobre las cuestiones que puedan plantear dentro de sus competencias.

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 **UC0272_2: Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia**. Estos conocimientos se



presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Valoración inicial del accidentado como primer interviniente.

- El botiquín de primeros auxilios: instrumentos, material de cura, fármacos básicos.
- Primeros auxilios: concepto, principios generales, objetivos y límites.
- El primer interviniente: actitudes, funciones, responsabilidad legal, riesgos y protección, responsabilidad y ética profesional.
- El primer interviniente como parte de la cadena asistencial.
- Terminología anatomía y fisiología.
- Terminología médico-sanitaria de utilidad en primeros auxilios.
- Actuación general ante emergencia colectiva y catástrofe: conceptos relacionados con emergencias colectivas y catástrofes, métodos de "triage" simple, norias de evacuación.

2. Asistencia al accidentado con maniobras de soporte ventilatorio y/o circulatorio básico como primer interviniente.

- La Cadena de Supervivencia: eslabones de actuación.
- Características de la Cadena de Supervivencia.
- Resucitación cardiopulmonar básica (RCPB): valoración del nivel de consciencia; comprobación de la ventilación; protocolo de RCPB ante una persona inconsciente con signos de actividad cardiaca; protocolo de RCPB ante una persona con parada cardio-respiratoria; RCPB en niños de 1 a 8 años y RCPB en lactantes.
- Transporte de un enfermo repentino o accidentado: valoración de la situación; posiciones de transporte seguro; técnicas de inmovilización y transporte utilizando medios convencionales y materiales inespecíficos o de fortuna; confección de camillas utilizando medios convencionales o inespecíficos.

3. Atención inicial de primeros auxilios en situaciones de emergencia sin parada cardio-respiratoria.

- Valoración del accidentado: primaria y secundaria.
- Técnicas de movilización e inmovilización al accidentado para asegurar el posible traslado: posición lateral de seguridad, posiciones de espera no lesivas o seguras, recogida de un lesionado.
- Métodos para desobstruir la vía aérea y facilitar la respiración: accesorios de apoyo a la ventilación y oxigenoterapia.
- Intoxicaciones por vía respiratoria: intoxicaciones por inhalación de humos y gases.
- Signos y síntomas de urgencia: fiebre, crisis anafilácticas, vómitos y diarrea, desmayos, lipotimias, síncope y "shock".
- Heridas: clasificación, síntomas y signos. Tratamiento básico.
- Hemorragias: clasificación, síntomas y signos. Tratamiento básico.
- Traumatismos: esguinces, contusiones, luxaciones, fracturas, traumatismos torácicos, traumatismos craneoencefálicos, traumatismos de la columna vertebral, síndrome de aplastamiento, politraumatizados y traslados.
- Accidentes de tráfico: orden de actuación, medidas respecto a la seguridad de la circulación y a los heridos en el accidente y aspectos esenciales de los accidentes de tráfico.



- Lesiones producidas por calor y por frío.
- Cuerpos extraños: en la piel, ojos, oídos y nariz.
- Accidentes eléctricos. Electrocutación: lesiones producidas por la electricidad y los rayos.
- Intoxicaciones por alcohol y estupefacientes.
- Cuadros convulsivos: epilepsia y otros cuadros convulsivos.

4. Intervención de apoyo psicológico al accidentado, familiares e implicados en la situación de urgencia como primer interviniente.

- Psicología de la víctima.
- Comunicación: canales y tipos. Comunicación asistente-accidentado.
- Comunicación asistente-familia.
- Habilidades sociales. Actitudes personales que facilitan o dificultan la comunicación.
- Estrategias de control del estrés.
- Apoyo psicológico ante situaciones de emergencia: crisis, duelo, tensión, agresividad y ansiedad.

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.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Respetar los procedimientos y 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 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 “UC0272_2: Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia”, 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 asistir como primer interviniente en caso de accidente de cierta gravedad o situación de emergencia. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades o aspectos:

1. Efectuar una primera valoración del estado de los accidentados en busca de signos de alteraciones orgánicas.
2. Proporcionar cuidados básicos iniciales en situaciones de emergencia.
3. Aplicar técnicas básicas de soporte ventilatorio y/o circulatorio.
4. Generar un entorno seguro en situaciones de emergencia.

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.

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>Adecuada valoración inicial del accidentado en busca de signos de alteración.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Acceso al accidentado de forma segura.- Valoración del nivel de consciencia, de acuerdo al protocolo diagnóstico establecido.- Apertura vía aérea mediante maniobra frente-mentón.- Valoración de la función respiratoria y solución de problemas detectados, de acuerdo al protocolo de actuaciones establecido.- Identificación de situaciones de riesgo vital, de acuerdo al protocolo diagnóstico establecido.- Información del estado del accidentado al CCE en caso de necesidad solicitando recursos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigurosidad en la aplicación de cuidados básicos iniciales en situaciones de emergencia.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las lesiones, patologías o traumatismos más frecuentes en función del medio en que se desarrolla la actividad: las causas que lo producen, síntomas y signos; pautas de actuación.- Aplicación de las técnicas de primeros auxilios, de acuerdo al protocolo de actuaciones establecido.- Discriminación de las circunstancias en las que no se debe intervenir, así como las técnicas que no se deben aplicar de forma autónoma. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Rigurosidad en la aplicación de técnicas de soporte ventilatorio y/o circulatorio básicas, siguiendo protocolos establecidos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de parada cardiorrespiratoria.- Evaluación del nivel de consciencia- Apertura y permeabilización de la vía aérea mediante maniobra frente-mentón.- Localización y secuencia correcta del masaje cardíaco.- Aplicación del DEA. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Adecuada generación de un entorno seguro en situaciones de emergencia.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Colocación del accidentado en lugar seguro.- Elección del método más adecuado para la movilización e inmovilización de un accidentado, de acuerdo al protocolo de actuaciones establecido, dadas las posibles lesiones del mismo y las circunstancias del accidente.- Elección de las medidas posturales más adecuadas en cada situación, de acuerdo al protocolo de actuaciones establecido.- Medios y equipos de protección personal.- Control de las situaciones de tensión ambiental. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>

Escala A

5	<p><i>Lleva a cabo las técnicas de valoración inicial de un accidentado de forma sistemática, de acuerdo al protocolo establecido, accediendo al mismo sin compromiso para su seguridad, la propia y la de terceros, comprobando el nivel de consciencia, efectuando la apertura de la vía aérea mediante maniobra frente-mentón, valorando la ventilación, colocando al accidentado en la postura adecuada, identificando situaciones de riesgo vital e informando al CCE del estado del accidentado de forma correcta y completa.</i></p>
4	<p><i>Lleva a cabo las técnicas de valoración inicial de un accidentado, de acuerdo al protocolo establecido, comprobando el nivel de consciencia, efectuando la apertura de la vía aérea mediante maniobra frente-mentón, valorando la ventilación, colocando al accidentado en la postura adecuada, identificando situaciones de riesgo vital e informando al CCE del estado del accidentado de forma correcta y completa, descuidando la sistematización de la actuación.</i></p>
3	<p><i>Lleva a cabo las técnicas de valoración inicial de un accidentado, de acuerdo al protocolo establecido, comprobando el nivel de consciencia, efectuando la apertura de la vía aérea mediante maniobra frente-mentón, colocando al accidentado en la postura adecuada, identificando situaciones de riesgo vital e informando al CCE del estado del accidentado de forma correcta y completa, actuando sin seguir el protocolo establecido ni efectuando la valoración de intensidad y frecuencia respiratoria.</i></p>
2	<p><i>Lleva a cabo las técnicas de valoración inicial de un accidentado, de acuerdo al protocolo establecido, efectuando la apertura de la vía aérea mediante maniobra frente-mentón, colocando al accidentado en la postura adecuada, identificando situaciones de riesgo vital e informando al CCE del estado del accidentado de forma desordenada e incompleta, actuando sin seguir el protocolo establecido ni efectuando la valoración de intensidad y frecuencia respiratoria.</i></p>
1	<p><i>Lleva a cabo las técnicas de valoración inicial de un accidentado de manera descuidada y sin seguir el protocolo establecido, colocando al paciente en una postura inadecuada e informando al CCE de forma desordenada, efectuando la identificación de situaciones de riesgo vital de manera incompleta.</i></p>

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



Escala B

5	<i>Aplica las técnicas de primeros auxilios de un accidentado según protocolo de forma correcta en las lesiones o patologías más frecuentes después de la identificación de las mismas en función del medio en el que se desarrolla la actividad, discriminando las circunstancias en las que no se debe intervenir y las técnicas que no se deben aplicar de forma autónoma.</i>
4	<i>Aplica las técnicas de primeros auxilios de un accidentado según protocolo de forma aceptable en las lesiones o patologías más frecuentes después de la identificación de las mismas en función del medio en el que se desarrolla la actividad, discriminando las circunstancias en las que no se debe intervenir y las técnicas que no se deben aplicar de forma autónoma.</i>
3	<i>Aplica las técnicas de primeros auxilios de un accidentado de forma aceptable en las lesiones o patologías más frecuentes después de la identificación de las mismas en función del medio en el que se desarrolla la actividad, discriminando las circunstancias en las que no se debe intervenir y las técnicas que no se deben aplicar de forma autónoma, descuidando la sistematización.</i>
2	<i>Aplica las técnicas de primeros auxilios de un accidentado de manera insuficiente en las lesiones o patologías más frecuentes dada la no identificación de las mismas en función del medio en el que se desarrolla la actividad, discriminando las circunstancias en las que no se debe intervenir y las técnicas que no se deben aplicar de forma autónoma, descuidando la sistematización.</i>
1	<i>Aplica las técnicas de primeros auxilios de un accidentado de manera deficiente en las lesiones o patologías más frecuentes por la no identificación de las mismas en función del medio en el que se desarrolla la actividad, y la no discriminación de las circunstancias en las que no se debe intervenir y las técnicas que no se deben aplicar de forma autónoma, descuidando la sistematización</i>

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

Escala C

5	<i>Coloca al accidentado en una posición anatómica no lesiva y en un lugar seguro eligiendo los métodos más adecuados de movilización e inmovilización y aplicándolos de forma correcta, de acuerdo al protocolo establecido, dadas las posibles lesiones del mismo y las circunstancias del accidente, teniendo en cuenta las medidas de autoprotección.</i>
4	<i>Coloca al accidentado en una posición anatómica no lesiva y en un lugar seguro eligiendo los métodos más adecuados de movilización e inmovilización y aplicándolos de forma aceptable, de acuerdo al protocolo establecido, dadas las posibles lesiones del mismo y las circunstancias del accidente, teniendo en cuenta las medidas de autoprotección.</i>
3	<i>Coloca al accidentado en una posición anatómica no lesiva y en un lugar seguro eligiendo métodos poco adecuados de movilización e inmovilización y aplicándolos de forma aceptable dadas las posibles lesiones del mismo y las circunstancias del accidente, teniendo en cuenta las medidas de autoprotección.</i>
2	<i>Coloca al accidentado en una posición anatómica no lesiva y en un lugar seguro eligiendo métodos nada adecuados de movilización e inmovilización y aplicándolos de forma aceptable descuidando las posibles lesiones del mismo y las circunstancias del accidente, teniendo en cuenta las medidas de autoprotección.</i>
1	<i>Coloca al accidentado en una posición anatómica no lesiva y en un lugar seguro eligiendo métodos nada adecuados de movilización e inmovilización y aplicándolos de manera deficiente descuidando las posibles lesiones del mismo, las circunstancias del accidente y las medidas de autoprotección.</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.

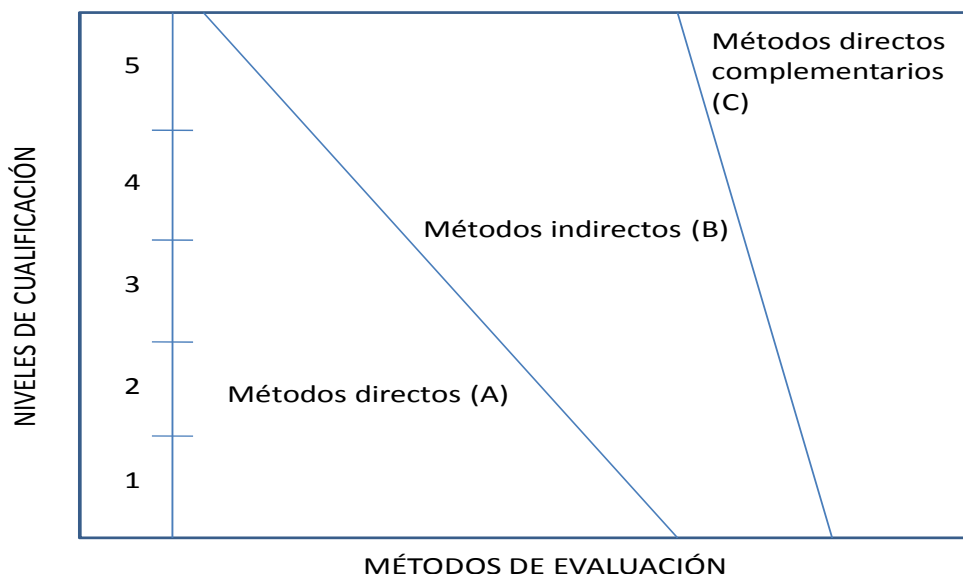
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 en la asistencia como primer interviniente en accidente o situación de emergencia, 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) Se entenderá accidente de cierta gravedad o situación de emergencia entre otros una colisión de vehículos, atropellos, situación de compromiso ventilatorio, compromiso cardiocirculatorio, lesiones provocadas por agentes físicos o químicos, situaciones de ansiedad, parto prematuro inminente, caída de desnivel, situaciones de amputación de extremidades.
- i) Se medirá de respuesta a contingencias por parte de la persona candidata, introduciendo variables que no faciliten el desarrollo lógico de la situación planteada.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2235_2: Ejecutar técnicas específicas de karate en situaciones individuales y de interacción con cooperación y oposición, demostrando una maestría equivalente al cinturón negro primer Dan”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INICIACIÓN DEPORTIVA EN KARATE

Código: AFD663_2

NIVEL: 2



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC2235_2: Ejecutar técnicas específicas de karate en situaciones individuales y de interacción con cooperación y oposición, demostrando una maestría equivalente al cinturón negro primer Dan.

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 principales y secundarias que intervienen en la ejecución de técnicas específicas de karate en situaciones individuales y de interacción con cooperación y oposición, demostrando una maestría equivalente al cinturón negro primer Dan, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.



1. Ejecutar las acciones y técnicas de karate respetando los aspectos históricos, filosóficos y culturales derivados de su origen.

- 1.1 Verificar el buen estado de uso del karategi antes de la práctica asegurando una práctica sin riesgos, para evitar lesiones y respetar la imagen tradicional del arte marcial y país de origen.
- 1.2 Saludar al frente shomen-ni-rei, hacia el maestro sensei-ni-rei y al compañero otagai-ni-rei, para preservar los valores filosóficos y tradicionales del arte marcial y manifestar respeto.
- 1.3 Colocar los cinturones en la sala o dojo, atendiendo a la jerarquía de los cinturones y grado superior y manteniendo la tradición y los aspectos históricos, filosóficos y culturales del karate.

2. Ejecutar las técnicas específicas de karate, henka waza, conforme a los modelos de referencia, para afianzar los patrones motrices.

- 2.1 Efectuar las posiciones dachi waza, combinando con técnicas de golpeo y defensa, para afianzar patrones motrices de referencia.
- 2.2 Efectuar las técnicas específicas de golpeo de brazo directas tsuki waza e indirectas uchi waza, utilizando diferentes posiciones dachi waza y orientaciones espaciales, y dirigiendo a las distintas zonas de golpeo jodan, chudan y gedan.
- 2.3 Efectuar las técnicas específicas de pierna keri waza, utilizando diferentes posiciones dachi waza y orientaciones espaciales, y dirigiendo a las distintas zonas de golpeo jodan, chudan y gedan.
- 2.4 Efectuar las técnicas específicas de defensa uke waza, utilizando diferentes posiciones dachi waza y orientaciones espaciales.
- 2.5 Efectuar las técnicas combinadas de defensa y contrataque renzoku waza, utilizando diferentes posiciones dachi waza y orientaciones espaciales.

3. Ejecutar las secuencias específicas de movimientos katas o formas de karate propias de su estilo, conforme a modelos tradicionales, para preservar la esencia de las técnicas y lograr el perfeccionamiento técnico.

- 3.1 Efectuar el kata siguiendo la secuencia establecida por la tradición para perfeccionar las técnicas de karate.
- 3.2 Efectuar el kata teniendo en cuenta el embusen, el kihon, el kime, la velocidad de las técnicas, el ritmo del kata, la transición fluida de los desplazamientos, la estabilidad de las posiciones dachi, la mirada chakugan, la respiración, el kiai como liberación del ki, el zanshim, para ajustarse al modelo de ejecución técnica de cada estilo.
- 3.3 Efectuar los movimientos del kata, aplicando técnicas bunkai demostrando la efectividad de las mismas.

4. Ejecutar las acciones técnico-tácticas integradas de combate kumite, sin rebasar el margen de seguridad que garantiza la integridad física propia y del adversario, en una situación de interacción con el oponente.

- 4.1 Efectuar la técnica fundamental kihon en una acción de interacción predeterminada, realizando el combate fundamental kihon kumite con un adversario.



- 4.2 Efectuar las técnicas de karate en una situación de oposición combatiendo dentro de los márgenes de seguridad.
- 4.3 Utilizar las técnicas de karate en situación de combate deportivo llevando a cabo el combate de competición shiai kumite.
- 4.4 Efectuar las técnicas de golpeo con el brazo o la pierna, la guardia, los desplazamientos, las paradas, los desequilibrios y los derribos aplicándolas en situación cerrada de colaboración y en situación abierta de oposición con el adversario, consiguiendo un nivel elevado de seguridad y eficacia en la aplicación de las mismas.
- 4.5 Efectuar las acciones de ataque, preparación del ataque, defensa, contraataque, anticipación, distancia o esquiva y segunda intención realizándolas con criterio táctico para conseguir la efectividad de los gestos técnicos.
- 4.6 Utilizar de forma oportuna y adaptar las acciones a las características propias y del adversario, al tiempo de combate, la distancia, el espacio de competición y el resultado en el marcador teniendo en cuenta el reglamento para aprovechar mejor las cualidades del karateca.

5. Ejecutar las técnicas específicas de karate aplicadas a la defensa personal o goshin ante un adversario, conforme al modelo técnico de referencia, sin rebasar el margen de seguridad que garantiza la integridad física de uke para repeler una agresión.

- 5.1 Seleccionar las técnicas específicas de karate aplicadas a la defensa personal o goshin siguiendo el principio de respeto al adversario, para repeler o impedir la agresión con el menor daño posible.
- 5.2 Efectuar las técnicas de respuesta ante golpes de brazo utilizando proyecciones, golpeos, luxaciones e inmovilizaciones para repeler una agresión, conforme a modelos técnicos de referencia.
- 5.3 Efectuar las técnicas de respuesta ante golpes de pierna utilizando proyecciones, golpeos, luxaciones e inmovilizaciones para repeler una agresión, conforme a modelos técnicos de referencia.
- 5.4 Efectuar las técnicas de respuesta ante agarres utilizando proyecciones, golpeos, luxaciones e inmovilizaciones para repeler una agresión, conforme a modelos técnicos de referencia.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC2235_2: Ejecutar técnicas específicas de karate en situaciones individuales y de interacción con cooperación y oposición, demostrando una maestría equivalente al cinturón negro primer Dan. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Respeto por los aspectos históricos, filosóficos y culturales derivados del karate.*

- Aspectos históricos del karate:
 - Origen y evolución del karate.



- Conocimiento de los diferentes estilos de karate, así como sus características principales.
- Aspectos filosóficos y culturales del karate:
 - Correcto uso y colocación del karategi y cinturón.
 - Conocimiento de la evolución de los diferentes grados de cinturón de karate.
 - Diferentes tipos de saludo y su aplicación: saludo al frente (shomen-ni-rei), al maestro (sensei-ni-rei) y a los compañeros (otagai-ni-rei).

2. Ejecución de las técnicas específicas de karate, henka waza.

- Posiciones, dachi waza:
 - Posiciones, dachi waza, principales del estilo de karate practicado.
 - Puntos importantes en la ejecución de cada posición, dachi (línea de los pies, centro de gravedad, reparto del peso del cuerpo entre las dos piernas y colocación de la cadera).
 - Evolución del aprendizaje de las posiciones (cantidad de posiciones, dificultad de las mismas) en función de los diferentes grados.
 - Desplazamientos en las diferentes posiciones, y para pasar de una a otra.
- Técnicas de brazo directas, tsuki waza, e indirectas, uchi waza:
 - Superficie de golpeo de cada técnica de brazo directa e indirecta.
 - Objetivo de golpeo de cada técnica de brazo.
 - Utilización de la cadera en las técnicas de ataque de brazo.
 - Utilización y colocación del brazo que retrocede, que no golpea, hiki-te.
 - Evolución del aprendizaje de las técnicas de brazo (cantidad de técnicas, y dificultad) en función de los diferentes grados.
- Técnicas de pierna, keri waza:
 - Superficie de golpeo de cada técnica de pierna.
 - Objetivo de golpeo de cada técnica de pierna.
 - Puntos importantes en la ejecución de técnicas de pierna: elevación de rodilla, extensión de la pierna, base de apoyo, acción de la cadera y recogida de la pierna.
 - Evolución del aprendizaje de las técnicas de pierna (cantidad de técnicas, y dificultad) en función de los diferentes grados.
- Técnicas de defensa, uke waza:
 - Conocimiento del uso de cada técnica de defensa (para qué ataque sirve, superficie de contacto para defender).
 - Utilización y colocación del brazo que no defiende, hiki-te.
 - Utilización de la cadera en las técnicas de defensa.
 - Evolución del aprendizaje de las técnicas de defensa (cantidad de técnicas, y dificultad) en función de los diferentes grados.
- Combinación de técnicas, renzoku waza:
 - Orden lógico y realista en la combinación de técnicas.

3. Ejecución de las secuencias específicas de movimientos katas o formas de karate propios de su estilo.

- Ejecución de los katas:
 - Características de los katas en función del estilo de karate practicado.
 - Puntos importantes en la ejecución de un kata, embusen (línea de realización del kata), chakugan (mirada), ki (energía interna), kiai (liberación del ki), kime (fuerza), zanshim (sensación final tras las técnicas, concentración), hyoshi (ritmo del kata).
 - Katas básicos del estilo practicado. Aprendizaje en función del grado.
 - Katas superiores hasta el nivel de 1er DAN.
 - Conocimiento de la aplicación de las técnicas de cada kata, bunkai.



4. Ejecución de las acciones técnico-tácticas integradas de combate kumite.

- Combate fundamental, kihon kumite:
 - Aplicación de las diferentes técnicas de ataque de brazo directas e indirectas, de piernas, de defensa y en diferentes posiciones.
 - Distancia de trabajo entre los compañeros.
 - Desarrollo y evolución de los diferentes tipos de kihon kumite: gohon kumite (5 pasos/técnicas), sambon kumite (3 pasos/técnicas), ippon kumite (1 paso/técnica).
- Combate libre, jyu kumite:
 - Combate prestabledico a una técnica, jyu ippon kumite.
 - Combate libre tradicional, jyu kumite: características del jyu kumite.
 - Puntos importantes en el trabajo de kumite libre: distancia, ataque, defensa, contrataque, anticipación, desplazamientos, control, velocidad, precisión, reacción.
- Combate deportivo de competición, shiai kumite:
 - Reglamento de competición, nociones básicas: dimensiones del tatami, puntos, penalizaciones, características de las técnicas puntuables.
 - Puntos importantes en el trabajo de kumite de competición: distancia, desplazamientos, ataque, defensa, contrataque, anticipación, control, velocidad, precisión, reacción.
 - Estrategia y táctica básica de combate.

5. Ejecución de las técnicas específicas de karate aplicadas a la defensa personal o goshin ante un adversario.

- Aplicación de las técnicas de karate a la defensa personal:
 - Márgenes y límites de seguridad a tener en cuenta en las proyecciones, golpes, luxaciones e inmovilizaciones.
 - Distancia adecuada para el trabajo en pareja.
 - Aplicación realista y eficaz de las técnicas.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Terminología específica del karate.
- Conocimiento del estilo de karate practicado, así como las características principales.
- Conocimiento de los modelos técnicos de referencia de cada técnica.

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:

- 1 En relación con la ejecución deberá:
 - 1.1 Tener iniciativa y autonomía en la resolución de problemas asociados a la ejecución técnica.
 - 1.2 Responsabilizarse en la ejecución, aceptando los riesgos, errores y fracasos.



- 1.3 Tener confianza en sí mismo.
- 1.4 Ser perseverante y sacrificado en el esfuerzo.
- 1.5 Manejar las emociones críticas y estados de ánimo.

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 UC2235_2: Ejecutar técnicas específicas de karate en situaciones individuales y de interacción con cooperación y oposición, demostrando una maestría equivalente al cinturón negro primer Dan, 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 ejecutar técnicas específicas de karate con una maestría equivalente al cinturón negro primer dan, en una instalación deportiva donde se entregarán instrucciones precisas del trabajo a desarrollar con un grupo de personas heterogéneo en edad y en cinturones de grado. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Ejecutar el trabajo técnico individual específico de karate, henka waza y katas, según los modelos técnicos de referencia que establece el estilo de karate practicado.
2. Efectuar el trabajo técnico en condiciones de colaboración y oposición, kumite y ghosin, dentro de los márgenes de seguridad y de los valores del karate.



Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de materiales para el aprendizaje en la iniciación deportiva en karate; tatami y materiales personales como karategi, cinturón de grado, y protecciones para kumite.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.

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>Ejecución del trabajo técnico específico de karate, henka waza y katas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Ejecución de las posiciones, dachi waza.- Ejecución de las técnicas de puño directas, tsuki waza, e indirectas, uchi waza.- Ejecución de las técnicas de pierna, keri waza.- Ejecución de las técnicas de defensa, uke waza.- Ejecución de los katas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Ejecución del trabajo técnico en condiciones de colaboración y oposición, kumite y ghosin.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Ejecución de la técnica fundamental kihon en una situación de interacción predeterminada, kihon kumite.- Ejecución de las técnicas en situación libre de oposición, kumite.- Preparación del ataque en situación de oposición.- Ejecución de las técnicas de ataque y defensa en situación de oposición.- Ejecución del contrataque, de la anticipación y de los desplazamientos y esquivas en situación de oposición.- Mantenimiento de la distancia en situación de oposición.- Ejecución de las técnicas de karate aplicadas a la defensa personal, ante diferentes tipos de ataque.



El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.

Escala A

4	<i>Ejecuta correctamente las posiciones, según el modelo técnico de referencia y el estilo practicado. Ejecuta correctamente las técnicas de puño directas e indirectas, las técnicas de pierna y las defensas, según el modelo técnico de referencia. Ejecuta correctamente el kata, teniendo en cuenta el embusen, el kihon, el kime, el zanshim, el bunkai del kata, el ritmo y la mirada.</i>
3	<i>Ejecuta las posiciones según el modelo técnico de referencia y el estilo practicado. Ejecuta las técnicas de puño directas e indirectas, las técnicas de pierna y las defensas, según el modelo técnico de referencia. Ejecuta el kata, teniendo en cuenta el embusen, el kihon, el kime, el zanshim, el bunkai del kata, el ritmo y la mirada.</i>
2	<i>Ejecuta las posiciones según el modelo técnico de referencia y el estilo practicado. Ejecuta las técnicas de puño directas e indirectas, las técnicas de pierna y las defensas, según el modelo técnico de referencias. Ejecuta incorrectamente el kata, sin tener en cuenta el embusen, el kihon, el kime, el zanshim, el bunkai del kata, el ritmo y la mirada.</i>
1	<i>Ejecuta incorrectamente las posiciones según el modelo técnico de referencia y el estilo practicado. Ejecuta incorrectamente las técnicas de puño directas e indirectas, las técnicas de pierna y las defensas, según el modelo técnico de referencias. Ejecuta incorrectamente el kata, sin tener en cuenta el embusen, el kihon, el kime, el zanshim, el bunkai del kata, el ritmo y la mirada.</i>

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



Escala B

4	<i>Efectúa correctamente la técnica fundamental en una situación de interacción predeterminada. Ejecuta correctamente las técnicas en situación de oposición. Prepara correctamente el ataque en situación de oposición. Ejecuta correctamente el ataque, la defensa, el contrataque y la anticipación, con criterio táctico. Ejecuta correctamente los desplazamientos y las esquivas. Mantiene correctamente la distancia en situación de oposición. Aplica correctamente las técnicas de karate a la defensa personal, ante diferentes tipos de ataque.</i>
3	<i>Efectúa la técnica fundamental en una situación de interacción predeterminada. Ejecuta las técnicas en situación de oposición. Prepara el ataque en situación de oposición. Ejecuta el ataque, la defensa, el contrataque y la anticipación, con criterio táctico. Ejecuta los desplazamientos y las esquivas. Mantiene la distancia en situación de oposición. Aplica las técnicas de karate a la defensa personal, ante diferentes tipos de ataque.</i>
2	<i>Efectúa la técnica fundamental en una situación de interacción predeterminada. Ejecuta incorrectamente las técnicas en situación de oposición. Prepara incorrectamente el ataque en situación de oposición. Ejecuta el ataque, la defensa, el contrataque y la anticipación, sin criterio táctico. Ejecuta los desplazamientos y las esquivas. No mantiene la distancia en situación de oposición. Aplica las técnicas de karate a la defensa personal, ante diferentes tipos de ataque.</i>
1	<i>Efectúa incorrectamente la técnica fundamental en una situación de interacción predeterminada. Ejecuta incorrectamente las técnicas en situación de oposición. Prepara incorrectamente el ataque en situación de oposición. Ejecuta incorrectamente el ataque, la defensa, el contrataque y la anticipación, sin criterio táctico. Ejecuta incorrectamente los desplazamientos y las esquivas. No mantiene la distancia en situación de oposición. Aplica incorrectamente las técnicas de karate a la defensa personal, ante diferentes tipos de ataque.</i>

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

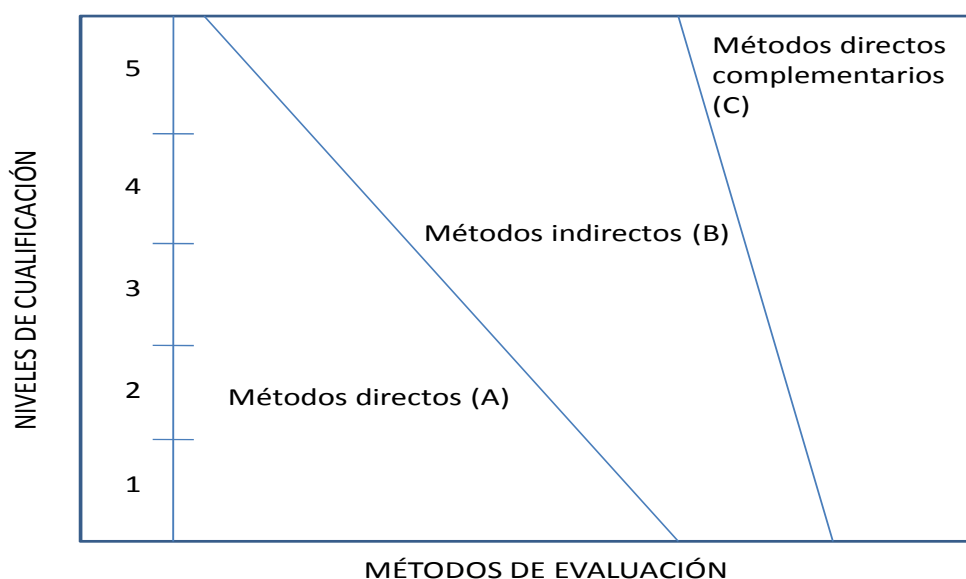
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)



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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a 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 la ejecución de habilidades técnicas en la iniciación deportiva en karate, 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. En este nivel tiene importancia el dominio de habilidades técnicas relacionadas con el karate, por lo que 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) Para el desarrollo de la SPE se podrá proporcionar a la persona candidata los materiales necesario para las tareas planteadas (protecciones,



escudos, manoplas, material de iniciación deportiva al karate, como picas, conos, cuerdas, gomas y otros).

- i) Para el desarrollo de la SPE se recomienda entregar a la persona candidata instrucciones precisas verbales del trabajo a desarrollar, además, tendrá que establecer espacios y tiempos de trabajo, así como el control del grupo por un lado y el control de contingencias necesario por otro lado.
- j) Para el desarrollo de la SPE se recomienda que la persona candidata tenga que identificar dentro de la instalación deportiva los posibles peligros y los riesgos laborales existentes antes de iniciar la actividad.





GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2236_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en karate”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INICIACIÓN DEPORTIVA EN KARATE

Código: AFD663_2

NIVEL: 2



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC2236_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en karate.

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 principales y secundarias que intervienen en la concreción, dirección y dinamización de sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en karate, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. Concretar las sesiones de un programa de iniciación deportiva en karate adaptándolo a las características de los usuarios.



- 1.1 Determinar la interdependencia de los objetivos de aprendizaje en el tiempo con relación a los objetivos generales, ciclos temporales o subperiodos interpretando la programación de referencia de iniciación deportiva en karate.
- 1.2 Establecer ejercicios, actividades propuestas, estrategias metodológicas, tipo de instalación y recursos humanos y materiales en función de los objetivos marcados en la programación de referencia de iniciación deportiva en karate.
- 1.3 Determinar ayudas y actividades de refuerzo en función de las contingencias, necesidades y limitaciones de los participantes en el ámbito de su autonomía personal.
- 1.4 Determinar los riesgos potenciales de los ejercicios, materiales e instalaciones, identificando los errores debidos al uso, práctica y/o ejecución.
- 1.5 Establecer la forma de prevenir los riesgos potenciales de los ejercicios, materiales e instalaciones, determinando normas de actuación preventiva.
- 1.6 Obtener información acerca de las características físicas, motoras, técnicas y motivacionales de los deportistas, de la instalación y de los recursos disponibles expresados en la programación de referencia.
- 1.7 Determinar las desviaciones y diferencias significativas que existen entre las características de los usuarios e instalaciones, en relación con la programación establecida.
- 1.8 Detallar, conforme a la programación de referencia de iniciación deportiva en karate: la ubicación temporal de la carga de trabajo; estructura de cada sesión en cuanto a calentamiento, núcleo principal y vuelta a la calma; características de los ejercicios a utilizar; estrategia metodológica y recurso de apoyo y refuerzo considerando las características de los usuarios, los medios materiales, ayudas, pautas de relación y comunicación.
- 1.9 Ubicar cronológicamente las actividades de seguimiento y los exámenes para el paso del cinturón, adecuando los instrumentos de valoración para que se pueda comprobar el grado de consecución de los objetivos.

2. Garantizar las condiciones de uso y disponibilidad de la instalación y los medios materiales, efectuando su manteniendo preventivo y operativo.

- 2.1 Revisar las instalaciones antes de su utilización, comprobando su operatividad, accesibilidad y adaptación a las características individuales de los participantes.
- 2.2 Identificar los peligros potenciales de las instalaciones, comprobando su operatividad, accesibilidad y adaptación a las características individuales de los participantes.
- 2.3 Proponer medidas para la prevención de riesgos, ajustándose al protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad.
- 2.4 Comprobar los medios de comunicación de incidencias, verificando que están operativos y accesibles para poder solicitar ayuda inmediata en caso de emergencia.
- 2.5 Analizar los medios materiales y de apoyo para realizar las actividades de una sesión de trabajo de iniciación deportiva en karate, comprobando que están en las condiciones de uso previstas.
- 2.6 Organizar los medios materiales y de apoyo para realizar las actividades de una sesión de trabajo de iniciación deportiva en karate, comprobando su disponibilidad antes del comienzo de cada sesión.
- 2.7 Almacenar los medios materiales y de apoyo para realizar las actividades de una sesión de trabajo de iniciación deportiva en karate, en los lugares indicados, asegurando su conservación y seguridad.



- 2.8 Reparar los medios materiales y de apoyo para realizar las actividades de una sesión de trabajo de iniciación deportiva en karate, efectuando su mantenimiento operativo.
 - 2.9 Cumplimentar la hoja de control de mantenimiento para las comprobaciones rutinarias, favoreciendo su control y gestión.
 - 2.10 Entregar al departamento o persona responsable la hoja de control de mantenimiento para las comprobaciones rutinarias, siguiendo los procedimientos recomendados por la entidad.
 - 2.11 Resolver las incidencias, fallos y desperfectos de instalaciones y medios materiales encontrados, susceptibles de reparación inmediata, asegurando una disponibilidad de uso inmediata.
- Estimar la valoración de los riesgos laborales, siguiendo el protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad.
 - Identificar los riesgos laborales, siguiendo el protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad.
 - Informar de los resultados de la valoración de los riesgos laborales al departamento o responsable, siguiendo el protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad.

3. Dirigir sesiones de iniciación en karate, dinamizando y aplicando las estrategias metodológicas y medios contemplados en la programación.

- 3.1 Obtener información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los deportistas de iniciación deportiva en karate adaptando las actividades a lo observado.
 - 3.2 Comprobar que la vestimenta y materiales personales son apropiados encontrándose en las condiciones de uso previstas para el desarrollo de la actividad.
 - 3.3 Distribuir temporalmente las actividades de iniciación deportiva en karate conforme a la programación de referencia.
 - 3.4 Explicar con detalle, a los deportistas, el contenido de las sesiones previamente al desarrollo de la actividad, informando sobre aspectos como la indumentaria personal, utilización del material, tareas, condiciones de seguridad y demás elementos relacionados con su práctica.
 - 3.5 Demostrar la realización de los ejercicios y la utilización de los medios materiales, identificando los posibles errores de ejecución.
 - 3.6 Utilizar los soportes y medios de refuerzo informativo, garantizando que las indicaciones y correcciones son comprendidas.
 - 3.7 Adaptar la comunicación con el deportista de iniciación deportiva en karate a sus posibilidades de percepción e interpretación, manteniendo una relación positiva con el mismo y asegurando la comprensión del ejercicio.
 - 3.8 Ubicarse durante toda la actividad, consiguiendo la comprensión de las indicaciones, la eficiencia en las intervenciones y captando el interés participativo hacia las actividades.
 - 3.9 Mantener la seguridad de la actividad, anticipándose a las posibles contingencias.
 - 3.10 Solucionar contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación al karate, aplicando actividades alternativas previstas en el programa.
 - 3.11 Controlar la dinámica relacional del grupo promoviendo la cordialidad y desinhibición en el grupo, y corrigiendo las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad para garantizar la participación del grupo.
- Estimar la valoración de los riesgos laborales, siguiendo el protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad.



- Identificar los riesgos laborales, siguiendo el protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad.
- Informar de los resultados de la valoración de los riesgos laborales al departamento o responsable, siguiendo el protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad.

4. Efectuar los procedimientos de seguimiento y valoración de las actividades de iniciación deportiva en karate, conforme a la programación de referencia.

- 4.1 Obtener información acerca del desarrollo, la adecuación de la actividad a las características de los deportistas, aplicando las técnicas e instrumentos de seguimiento y valoración.
- 4.2 Registrar la información derivada de la aplicación de los instrumentos y técnicas de seguimiento y valoración indicando las incidencias y dificultades.
- 4.3 Tratar de forma sistemática la información obtenida del seguimiento y la valoración, aplicando procedimientos objetivos de cálculo y registro.
- 4.4 Transmitir los datos obtenidos de los controles a un superior técnico, siguiendo las directrices en formato y fecha marcadas en la programación de referencia.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC2236_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en karate. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Adaptación de la programación de iniciación deportiva en karate.

- Concreción de objetivos:
 - Objetivos generales.
 - Objetivos de aprendizaje.
- Detección de las características de los usuarios y participantes:
 - Físicas, motoras, técnicas y motivacionales.
 - Identificación de las desviaciones y diferencias significativas más importantes.
- Estructura de la programación de iniciación deportiva en karate:
 - Ejercicios y actividades propuestas.
 - Estrategias metodológicas.
 - Tipología de la instalación.
 - Recursos de apoyo y de refuerzo.
 - Recursos humanos y materiales.
 - Prevención de riesgos potenciales de los ejercicios, materiales e instalaciones.
- Concreción de la programación de iniciación deportiva en karate:
 - Ubicación temporal de la carga de trabajo.
 - Estructura de la sesión.
 - Detalles de los ejercicios dentro del ciclo temporal.
- Control y seguimiento de la actividad:
 - Observación y registro de desviaciones.
 - Instrumento de valoración.
 - Comprobación del grado de consecución de los objetivos.



2. Supervisión de las instalaciones.

- Revisión de la instalación:
 - Comprobación de su uso, operatividad, accesibilidad y adaptabilidad.
 - Detección de los peligros de la instalación.
 - Propuesta de medidas de prevención de riesgos.
- Acciones preventivas:
 - Medidas de prevención de riesgos.
 - Uso correcto del material.
 - Mantenimiento preventivo y operativo del material.
- Distribución correcta del material antes, durante y después de la sesión.
- Utilización de las hojas de control de mantenimiento de los materiales:
 - Cumplimentación de las hojas de control.
 - Entrega al departamento.

3. Dirección de las sesiones de iniciación deportiva en karate.

- Identificación previa de información relevante de los usuarios:
 - Características de los usuarios.
 - Necesidades.
 - Objetivos.
 - Expectativas.
- Explicación del contenido de la sesión:
 - Indumentaria personal.
 - Utilización de los materiales y equipos.
 - Tareas a realizar.
 - Condiciones de seguridad.
- Aplicación de estrategias y recursos:
 - Demostración de ejercicios.
 - Utilización de soportes y medios gráficos de refuerzo.
 - Comunicación adaptada al usuario.
 - Demostración del uso del material.
 - Actividades alternativas.
 - Ubicación correcta de entrenador.
- Control de la dinámica relacional del grupo:
 - Actividades de desinhibición.
 - Control de conductas.

4. Aplicación de procesos de seguimiento y valoración de las actividades de iniciación deportiva en karate.

- Gestión de datos:
 - Aplicación de técnicas e instrumentos de obtención de datos.
 - Registro de información.
 - Tratamiento de la información.
- Transmisión de la información.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Conocimiento del reglamento de la especialidad de karate.
- Resolución de contingencias imprevistas acaecidas durante la sesión.



- Control de la evolución de los usuarios y deportistas, grado de consecución de los objetivos.
- Protocolos de seguridad y primeros auxilios.
- Control y seguimiento de la actividad.

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:

1. En relación a la empresa:

- 1.1 Demostrar interés y compromiso por la empresa así como por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- 1.2 Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos así como las situaciones o contextos nuevos.
- 1.3 Demostrar flexibilidad para afrontar diferentes situaciones de trabajo y sus cambios.
- 1.4 Utilizar los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
- 1.5 Gestionar el tiempo de trabajo (incluye aspectos como cumplir plazos establecidos, priorización de tareas etc.).

2. En relación con los usuarios:

- 2.1 Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
- 2.2 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
- 2.3 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- 2.4 Saber escuchar mejoras y dificultades valorando las aportaciones realizadas.
- 2.5 Ser asertivo, empático, sociable y respetuoso en el trato con las personas.

3. En relación con otros aspectos:

- 3.1 Actuar en el trabajo siempre de forma eficiente bajo cualquier presión exterior o estrés.
- 3.2 Manejar las emociones críticas y estados de ánimos.
- 3.3 Confiar en sí mismo.
- 3.4 Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de decepción y/o rechazo ante posibles críticas.
- 3.5 Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el trabajo.
- 3.6 Iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones.
- 3.7 Demostrar pensamiento creativo en la búsqueda de la solución de problemas.
- 3.8 Tener capacidad de síntesis.
- 3.9 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas de la empresa, así como las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- 3.10 Mostrar razonamiento crítico: capacidad de plantear, razonar, opinar y argumentar sobre una situación dada de forma lógica.



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 UC2236_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en karate, 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 concretar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en karate, en una instalación deportiva, donde se entregarán instrucciones precisas del trabajo a desarrollar dirigiendo a un grupo de personas heterogéneo, existiendo al menos una persona con una clara limitación de sus autonomía personal.

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Organizar las actividades de iniciación deportiva en karate teniendo en cuenta los recursos materiales y humanos, así como las características de los usuarios.
2. Dirigir sesiones de iniciación deportiva en karate considerando la información recogida en la programación de referencia.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de materiales para el aprendizaje en la iniciación deportiva en karate; materiales personales como protectores y materiales auxiliares de entrenamiento; así como equipos informáticos con programas de



aplicación y sistema de protección de datos, requeridos para la situación profesional de evaluación.

- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.

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>Desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en karate.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Concreción de la interdependencia de los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales.- Interpretación de la programación de la actividad de iniciación deportiva en karate.- Elección de ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales, y el tipo de instalación, en función de los objetivos.- Concreción de las sesiones incluidas en un ciclo de programación de karate. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala A.</i></p>
<i>Dirección de sesiones de iniciación deportiva en karate.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Obtención de información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los usuarios.- Explicación detallada a los usuarios del contenido de las sesiones y ejercicios previamente al desarrollo de la actividad.- Solución de contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en karate.- Control de la dinámica relacional del grupo promoviendo la cordialidad y desinhibición en el grupo.- Corrección de las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad para garantizar la participación del grupo.

El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala B.

Escala A

4	<p><i>El desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en karate se realiza relacionando correctamente los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales; Interpretando correctamente la programación de la actividad de iniciación deportiva en karate; Eligiendo correctamente en función de los objetivos, los ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales y el tipo de instalación; Concretando correctamente las sesiones incluidas en un ciclo de programación de karate.</i></p>
3	<p><i>El desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en karate se realiza relacionando los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales; Interpretando la programación de la actividad de iniciación deportiva en karate; Eligiendo en función de los objetivos, los ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales y el tipo de instalación; Concretando las sesiones incluidas en un ciclo de programación de karate.</i></p>
2	<p><i>El desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en karate se realiza relacionando erróneamente los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales; Interpretando la programación de la actividad de iniciación deportiva en karate; Eligiendo erróneamente en función de los objetivos, los ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales y el tipo de instalación; Concretando las sesiones incluidas en un ciclo de programación de karate.</i></p>
1	<p><i>El desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en karate se realiza relacionando erróneamente los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales; Interpretando erróneamente la programación de la actividad de iniciación deportiva en karate; Eligiendo erróneamente en función de los objetivos, los ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales y el tipo de instalación; Concretando erróneamente las sesiones incluidas en un ciclo de programación de karate.</i></p>

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

Escala B

4	<i>La dirección de sesiones de iniciación deportiva en karate se realiza obteniendo correctamente información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los usuarios; Explicando correctamente a los usuarios los contenidos de las sesiones y ejercicios previamente al desarrollo de la actividad; Solucionando correctamente las contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en karate; Controlando correctamente la dinámica relacional del grupo; Corrigiendo correctamente las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad.</i>
3	<i>La dirección de sesiones de iniciación deportiva en karate se realiza obteniendo información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los usuarios; Explicando a los usuarios los contenidos de las sesiones y ejercicios previamente al desarrollo de la actividad; Solucionando las contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en karate. Controlando la dinámica relacional del grupo; Corrigiendo las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad.</i>
2	<i>La dirección de sesiones de iniciación deportiva en karate se realiza obteniendo información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los usuarios; Explicando a los usuarios los contenidos de las sesiones y ejercicios previamente al desarrollo de la actividad; Solucionando erróneamente las contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en karate. Controlando erróneamente la dinámica relacional del grupo; Corrigiendo erróneamente las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad.</i>
1	<i>La dirección de sesiones de iniciación deportiva en karate se realiza obteniendo erróneamente información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los usuarios; Sin explicar a los usuarios los contenidos de las sesiones y ejercicios previamente al desarrollo de la actividad; Solucionando erróneamente las contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en karate. Controlando erróneamente la dinámica relacional del grupo; Corrigiendo erróneamente las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad.</i>

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

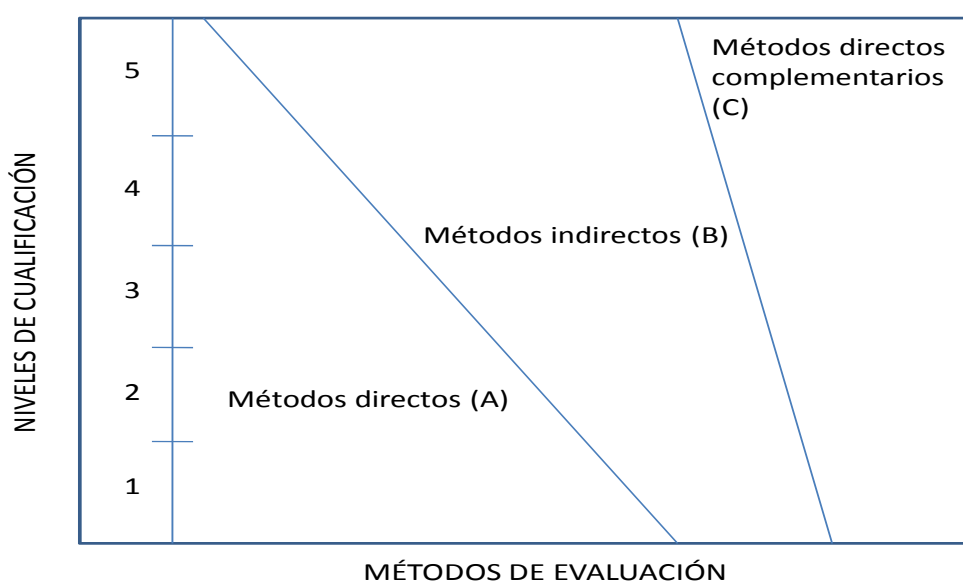
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)



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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a 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 la dirección y dinamización de sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en karate 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. En este nivel tiene importancia el dominio de habilidades relacionadas con la dirección de actividades, por lo que 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) Para el desarrollo de la SPE se podrá proporcionar a la persona candidata los materiales necesario para las tareas planteadas. Entre ellos se podrán considerar los siguientes:
- Materiales personales: protectores y materiales auxiliares de entrenamiento.
 - Equipos informáticos con programas de aplicación
 - Sistema de protección de datos.
 - Material para el aprendizaje de iniciación deportiva en karate.
- i) Para el desarrollo de la SPE se recomienda entregar a la persona candidata instrucciones precisas verbales del trabajo a desarrollar, además, tendrá que establecer espacios y tiempos de trabajo, así como el control del grupo por un lado y el control de contingencias necesario por otro lado.
- j) Para el desarrollo de la SPE se recomienda que la persona candidata tenga que identificar dentro de la instalación deportiva los posibles peligros y los riesgos laborales existentes antes de iniciar la actividad.



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2237_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de karate”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INICIACIÓN DEPORTIVA EN KARATE

Código: AFD663_2

NIVEL: 2



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC2237_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de karate.

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 principales y secundarias que intervienen en dinamización de acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de karate, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. Efectuar operaciones de colaboración relacionadas con la organización y gestión de eventos de promoción y competiciones de karate.



- 1.1. Distribuir temporalmente los eventos de promoción de competiciones de karate conforme a la estructura operativa de la programación de referencia.
- 1.2. Efectuar colaboraciones en la organización y gestión de eventos de promoción y competiciones de karate en lo relativo a la solicitud de instalaciones, dotación de recursos humanos y materiales conforme a las directrices recibidas.
- 1.3. Coordinarse con otros técnicos en la organización y gestión de eventos, asumiendo el rol que le sea asignado bajo las directrices recibidas por la entidad.

2. Efectuar operaciones de colaboración en la organización y desarrollo de competiciones y otros eventos de karate, determinando aspectos operativos y organizativos.

- 2.1. Identificar la documentación necesaria para la organización y participación en competiciones de iniciación deportiva en karate.
- 2.2. Comunicar a los asistentes la documentación necesaria para la organización y participación en el evento o la competición de iniciación deportiva en karate, siguiendo instrucciones de la entidad.
- 2.3. Asistir en tareas básicas de arbitraje y dirección de torneos conforme a la normativa general, al reglamento de competiciones y a las directrices recibidas por un superior técnico y/o jerárquico.
- 2.4. Comprobar que la dotación de instalación y materiales están en consonancia con las previsiones expresadas en la programación del evento, siguiendo las directrices recibidas por la instalación, empresa o entidad organizadora.
- 2.5. Comunicar a todos los interesados las normas que rige el evento o la competición de iniciación deportiva en karate.
- 2.6. Colaborar en la aplicación de las normas del evento o la competición de iniciación deportiva en karate, asegurando, tanto en participación como en espectadores, una conducta previsible.
- 2.7. Utilizar técnicas de motivación durante el evento para implicar tanto a participantes como a espectadores, siguiendo las directrices recibidas y bajo la supervisión de un superior técnico.
- 2.8. Utilizar técnicas de dinamización y/o actividades paralelas durante el desarrollo del evento, implicando al público asistente.
- 2.9. Aplicar técnicas e instrumentos para la valoración del evento o competición de iniciación deportiva en karate, siguiendo lo previsto en la programación de referencia.
- 2.10. Registrar los resultados obtenidos de la valoración del evento o la competición de iniciación deportiva en karate, siendo supervisado por un técnico superior y siguiendo el modelo establecido en la programación.

3. Seleccionar y acompañar a los deportistas en competiciones de iniciación deportiva en karate, atendiendo a sus necesidades, características y motivaciones.

- 3.1. Ejecutar acciones de acompañamiento conforme a las características de los deportistas, propiciando un ambiente cordial y motivante para ellos.
- 3.2. Seleccionar a los deportistas conforme a los criterios establecidos por la entidad de referencia y bajo la supervisión de un superior técnico.
- 3.3. Comunicar de forma empática a todos los interesados los objetivos de la competición y los criterios de selección.
- 3.4. Argumentar con rigurosidad las decisiones tomadas asegurando la comprensión de los deportistas.
- 3.5. Tramitar documentos, licencias e inscripciones para asegurar la participación en condiciones de seguridad y normativa reglada.



- 3.6. Efectuar labores de desplazamiento y/o pernoctación bajo la supervisión de un técnico superior.
- 3.7. Aplicar técnicas e instrumentos para la valoración de la participación del deportista en competiciones deportivas de karate, conforme a lo previsto en la entidad de referencia.
- 3.8. Registrar los resultados obtenidos en el modelo y soporte físico y/o informático bajo la supervisión de un superior técnico.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC2237_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de karate. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Organización y gestión de eventos de Karate.

- Distribución de eventos y acciones de promoción de Karate.
- Solicitud de instalaciones, dotación de recursos materiales y humanos.
- Elaboración de documentación.
- Trabajo en equipo en la organización y gestión de eventos.

2. Organización de competiciones de Karate.

- Conocimiento de la documentación necesaria para la organización y gestión de eventos deportivos de Karate.
- Asistencia en arbitraje y cronometraje.
- Dotación y revisión de instalaciones y materiales auxiliares.
- Conocimiento de las normas de los eventos deportivos de Karate.
- Aplicación de instrucciones y directrices.
- Desempeño de técnicas de animación.
- Manejo de instrumentos para la valoración de la competición de Karate.
- Registro de resultados en diversos soportes.

3. Acompañamientos a usuarios y deportistas.

- Dinamización de acciones de acompañamiento.
- Orientación sobre necesidades, expectativas y nivel técnico.
- Conocimiento de los criterios de selección de deportistas.
- Tramitación de documentos, licencias e inscripciones.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Reglamento de Karate.
- Protocolo de seguridad, primeros auxilios y prevención de riesgos.



- Autorizaciones administrativas para la organización de eventos deportivos de Karate.
- Comunicación efectiva: clara, concisa, empática y con inteligencia.
- Aplicación de instrumentos y técnicas para la valoración de la participación del deportista.

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:

1. En relación a los usuarios deberá:

- 1.1 Ser empático, sociable y respetuoso en el trato con personas.
- 1.2 Causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
- 1.3 Ser persuasivo.
- 1.4 Orientar al usuario demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
- 1.5 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- 1.6 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
- 1.7 Dar, compartir, y recibir información con el equipo de trabajo.

2. En relación a la empresa deberá:

- 2.1 Tener interés y compromiso por la empresa.
- 2.2 Ser capaz de percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras empresas.
- 2.3 Ser flexible para afrontar distintas situaciones de trabajo de la empresa.
- 2.4 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- 2.5 Gestionar el tiempo de trabajo.
- 2.6 Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos así como a situaciones o contextos nuevos.

3. En relación a otros aspectos deberá:

- 3.1 Ser perseverante y sacrificado en el esfuerzo.
- 3.2 Confiar en sí mismo.
- 3.3 Tener pensamiento creativo en la búsqueda de solución de problemas.
- 3.4 Manejar los diferentes estados de ánimos.
- 3.5 Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria.
- 3.6 Mostrar orientación al logro, proponiendo objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior.
- 3.7 Mostrar razonamiento crítico: capacidad de plantear, razonar, opinar y argumentar sobre una situación determinada de forma lógica.

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 UC2237_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de karate, 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 acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de karate, donde se entregarán instrucciones precisas del trabajo a desarrollar con grupos numerosos y heterogéneos.

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Coordinarse con otros técnicos en la organización y gestión de eventos de promoción y competiciones de karate, asegurando la colaboración interprofesional.
2. Realizar labores de desplazamiento, acompañamiento y pernoctación bajo la supervisión de un superior técnico.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de materiales necesarios para la promoción y organización de eventos deportivos de karate; así como equipos informáticos con programas de aplicación y sistema de protección de datos, requeridos para la situación profesional de evaluación.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.

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>Organización y gestión de eventos de iniciación deportiva de karate.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Distribución temporal, en función de la entidad de referencia, de los programas de karate.- Coordinación con otro personal técnico en la dinamización y gestión de eventos deportivos de iniciación deportiva en karate. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<i>Organización y desarrollo de competiciones y otros eventos de karate.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación de información y normas a todos los interesados.- Previsión de conducta tanto en participantes como en espectadores.- Comprobación de las condiciones de uso de los materiales a usar en el evento deportivo.- Aplicación de técnicas e instrumentos para la valoración del evento.- Intervención en usuarios y deportistas para que se sientan motivados.- Control de las competiciones mediante la asistencia en cronometraje y arbitraje.



	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala A.</i></p>
<p><i>Acompañamiento a los usuarios o deportistas al evento o competición.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Orientación a usuarios y deportistas en función de las características de la competición.- Comunicación a todos los deportistas de las decisiones tomadas en el momento de la selección.- Realización de labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones.- Realización de labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación.- Aplicación de técnicas e instrumentos para la valoración de la participación de los deportistas. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala B.</i></p>



Escala A

4	<p><i>La organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en karate se realiza comunicando correctamente a los interesados las normas que rigen la competición, previendo correctamente la conducta tanto en participantes como en espectadores, comprobando correctamente las condiciones de uso de los materiales a utilizar en el evento deportivo, aplicando correctamente las técnicas e instrumentos para la valoración de la competición, interviniendo correctamente en usuarios y deportistas para que se sientan motivados y asistiendo correctamente en tareas de arbitraje y cronometraje.</i></p>
3	<p><i>La organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en karate se realiza comunicando a los interesados las normas que rigen la competición, previendo correctamente la conducta tanto en participantes como en espectadores, comprobando las condiciones de uso de los materiales a utilizar en el evento deportivo, aplicando las técnicas e instrumentos para la valoración de la competición, interviniendo correctamente en usuarios y deportistas para que se sientan motivados y asistiendo en tareas de arbitraje y cronometraje.</i></p>
2	<p><i>La organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en karate se realiza comunicando a los interesados las normas que rigen la competición, previendo erróneamente la conducta tanto en participantes como en espectadores, comprobando las condiciones de uso de los materiales a utilizar en el evento deportivo, aplicando erróneamente las técnicas e instrumentos para la valoración de la competición, interviniendo erróneamente en usuarios y deportistas en su motivación y asistiendo en las tareas de arbitraje y cronometraje.</i></p>
1	<p><i>La organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en karate se realiza comunicando erróneamente a los interesados las normas que rigen la competición, previendo erróneamente la conducta tanto en participantes como en espectadores, comprobando erróneamente las condiciones de uso de los materiales a utilizar en el evento deportivo, aplicando erróneamente las técnicas e instrumentos para la valoración de la competición, interviniendo erróneamente en usuarios y deportistas en su motivación, asistiendo erróneamente en tareas de arbitraje y cronometraje.</i></p>

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

Escala B

4	<p><i>El acompañamiento de usuarios y deportistas en competiciones de karate se realiza orientando correctamente tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunicando correctamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, efectuando correctamente labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, efectuando correctamente labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación y aplicando correctamente técnicas e instrumentos para la valoración de la participación de los deportistas.</i></p>
3	<p><i>El acompañamiento de usuarios y deportistas en competiciones de karate se realiza orientando tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunicando a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, efectuando labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, efectuando labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación y aplicando técnicas e instrumentos para la valoración en la participación de los deportistas.</i></p>
2	<p><i>El acompañamiento de usuarios y deportistas en competiciones de karate se realiza orientando tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunicando erróneamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, efectuando labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, efectuando labores relacionadas con el desplazamiento, acompañamiento y pernoctación y aplicando erróneamente técnicas e instrumentos para la valoración en la participación de los deportistas.</i></p>
1	<p><i>El acompañamiento de usuarios y deportistas en competiciones de karate se realiza orientando erróneamente tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunicando erróneamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, efectuando erróneamente labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, efectuando erróneamente labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación y aplicando erróneamente técnicas e instrumentos para la valoración en la participación de los deportistas.</i></p>

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.

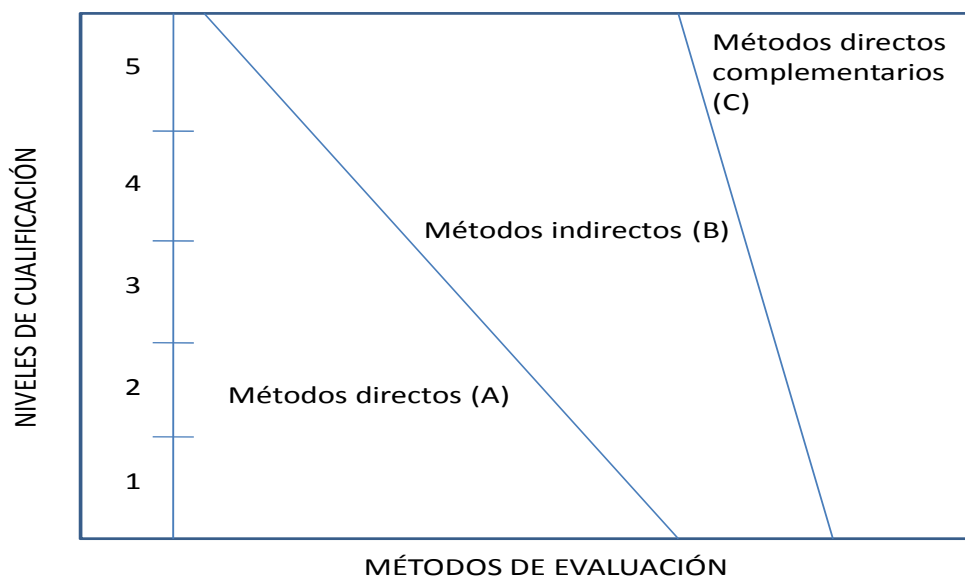


1.1 Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 la dinamización de acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de karate 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. En este nivel tiene importancia el dominio de habilidades relacionadas con la dinamización y acompañamiento de deportistas en eventos y competiciones, por lo que 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.

- h) 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.
- i) Para el desarrollo de la SPE se podrá proporcionar a la persona candidata los materiales necesario para las tareas planteadas. Entre ellos se podrán considerar los siguientes:
 - Equipos informáticos con programas de aplicación.
 - Sistema de protección de datos.
 - Material para la organización de actividades de promoción y acompañamiento (licencias federativas, formularios de inscripción, hojas de control).
 - Guías y normativas de competición.
 - Protocolos de seguridad y prevención de riesgos laborales en eventos y competiciones.
- j) Para el desarrollo de la SPE se recomienda entregar a la persona candidata instrucciones precisas verbales del trabajo a desarrollar, además, tendrá que establecer espacios y tiempos de trabajo, así como el control del grupo por un lado y el control de contingencias necesario por otro lado.
- k) Para el desarrollo de la SPE se recomienda que la persona candidata tenga que identificar dentro de la instalación deportiva los posibles peligros y los riesgos laborales existentes antes de iniciar la actividad.



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



GLOSARIO DE TÉRMINOS

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INICIACIÓN DEPORTIVA EN KARATE

Código: AFD663_2

NIVEL: 2



Asertividad: comportamiento de comunicación en el que el sujeto tiene la capacidad de afirmar con certeza.

Asistir: socorrer, favorecer, ayudar.

Autoprotección: medidas que se deben tomar para prevenir riesgos laborales.

Bunkai: aplicación práctica de las técnicas del kata.

Carga de trabajo: trabajo muscular que produce un efecto de entrenamiento que lleva a un proceso de adaptación.

CCE: Centro Coordinador de Emergencias.

Chakugan: mirada.

Chudan: zona media.

Ciclo: espacio temporal con un objetivo común.

Comunicación: trato, correspondencia entre dos o más personas.

Coquilla: material de protección para la zona genital masculina.

Dachi: posición. Postura.

Dan: nivel o rango.

DEA: Desfibrilador Automático.

DESA: Desfibrilador Semiautomático.

Dinámica relacional: proceso de interacción y relación entre los miembros de un grupo.

Dinamización: acción de promover las relaciones dentro de un grupo con motivación y fomentando la participación e implicación de todos los integrantes.

Do: camino o senda de realización.

Dojo: escuela de karate. Lugar de trabajo en busca del Do.



Embusen: línea de realización del kata, que determina la dirección que se debe seguir al realizar un kata.

Emergencia: situación de peligro o desastre que requiere una actuación inmediata.

Empatía: capacidad cognitiva de sentir, en un contexto común, lo que un individuo diferente puede percibir.

Estructura de la sesión: suma de las diferentes partes que conforman una unidad de trabajo.

Eventos de promoción: acciones con un objetivo de fomento y expansión en su conocimiento.

Gedan: zona baja.

Gestión de eventos: acciones de desarrollo y realización de actividades puntuales.

Gohon kumite: combate o asalto preestablecido a cinco pasos y/o cinco técnicas.

Goshin: defensa personal.

Guantilla: material de protección para los puños.

Hemostasia: detención de una hemorragia de modo espontáneo o por medios físicos, como la compresión manual o el garrote, o químicos, como los fármacos.

Henka: variación.

Hikite: mano que se recoge, que va hacia atrás.

Hyoshi: ritmo.

Iniciación deportiva: fase de primer contacto con un deporte específico.

Instrumentos de valoración: formas concretas de evaluación.

Ippon kumite: combate o asalto preestablecido a un paso y/o una técnica.

Jodan: zona alta.

Jyju ippon kumite: combate o asalto libre a una técnica.

Jyu kumite: combate o asalto libre.



Karate do: el camino de la mano vacía.

Karate: camino de la mano vacía

Karategi: prenda o traje de entrenamiento del karateca.

Kata: forma. Serie de técnicas realizadas con un orden preestablecido contra adversarios imaginarios.

Keri o geri: patada.

Ki: energía interior .

Kiai: liberación de la energía interior (ki) a través de un grito.

Kihon: trabajo fundamental y básico de técnicas de karate.

Kihon kumite: combate básico con técnicas preestablecidas.

Kime: aprovechamiento de la energía física y mental en el momento del impacto. La fuerza.

Kumite: combate.

Medios de apoyo: procedimientos auxiliares que complementan o ayudan a otros.

Objetivos de aprendizaje: metas a alcanzar dentro de cada sesión de aprendizaje.

Objetivos generales: finalidades últimas a alcanzar en una planificación.

Objetivos intermedios: metas secundarias imprescindibles para la consecución de un objetivo más importante.

Otagaini rei: saludo mutuo con el compañero.

PAS: protocolo de actuación del primer interviniente: proteger, avisar y socorrer.

PCR: Parada Cardiorrespiratoria.

Pernoctación: cada una de las noches que una persona permanece o está registrado en un establecimiento de alojamiento colectivo.

PETO: material de protección para la zona pectoral.



PLS: Posición Lateral de Seguridad.

Prevenir: preparar, aparejar y disponer con anticipación lo necesario para un fin.

Primeros auxilios: aquellas medidas o actuaciones que realiza el auxiliador, en el mismo lugar donde a ocurrido el accidente, hasta la llegada de personal especializado.

Programación: proceso mediante el cual se establecen y ordenan los distintos factores que intervendrán en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Protocolo: definición y descripción ordenada de las acciones que se deben realizar.

RCP: Reanimación Cardiopulmonar. Conjunto de medidas terapéuticas que se aplican para recuperar o mantener las constantes vitales del organismo.

Registro de desviaciones: control de datos de las variaciones sufridas en un proceso.

Rei: saludo.

Renzoku: combinación, continuación.

ROL: vinculado a la función o papel que cumple alguien dentro de un grupo o colectivo.

Sambon kumite: combate o asalto preestablecido a tres pasos y/o tres técnicas.

Sensei: maestro.

Senseini rei: saludo al maestro.

Sesión de entrenamiento: estructura básica de organización y planificación del entrenamiento.

Shiai kumite: combate o asalto deportivo, reglamentado.

Shomenni rei: saludo al frente.

Superior técnico: persona con rango superior en cuanto a conocimientos técnicos y titulación deportiva reconocida

SVB: Soporte Vital Básico.



Tatami: superficie sobre la que se entrena o se compite.

Tsuki: golpe de puño directo.

Uchi: técnica circular o indirecta.

Uke: defensa.

Waza: técnicas de karate.

Zanshim: estado de alerta. Concentración. Sensación final.