



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0534_3: Controlar y organizar el destete y las actividades de recría de los potros”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CRÍA DE CABALLOS

Código: AGA169_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0534_3: Controlar y organizar el destete y las actividades de recría de los potros.

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 el control y organización del destete y las actividades de recría de los potros, 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. Planificar los medios, espacios y personal requeridos en las actividades de cría de potros, supervisando el destete y los días posteriores al mismo para verificar que se cumple la normativa aplicable.

- 1.1 Los potros con suficiente edad y desarrollo para el destete se examinan, comprobando que comen suficiente pienso y forrajes.
- 1.2 El destete se organiza en grupos de animales de edades y estado físico similar que no presentan lesiones, ni padecen enfermedades, evitando siempre que se realice en solitario.
- 1.3 El material e instalaciones para el destete se verifica que son las requeridas y estén en estado de uso.
- 1.4 El manejo de los animales destetados se controla que se realiza según lo estipulado en la normativa aplicable y en los lugares indicados, verificando que el trato del personal encargado sea relajado, durante la fase de adaptación.
- 1.5 Los potros que superan la fase de adaptación se señalan, trasladándolos a otros espacios más amplios que cumplan las características requeridas, asegurando su vigilancia por el personal correspondiente.
- 1.6 Las tareas de marcado, identificación y colocación de hierros distintivos de las ganaderías, se programan, teniendo en cuenta el nivel de sometimiento de los potros y los medios requeridos, evitando en lo posible el sufrimiento de los mismos.

2. Supervisar la adaptación de los potros recién destetados al régimen de recría, para verificar que se cumplen las especificaciones establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa y en la normativa de bienestar animal, sin provocar deterioro del medio ambiente.

- 2.1 Los potros que pasan al régimen de recría se vigilan durante los primeros días, solucionando posibles alteraciones que impidan su adaptación a la nueva situación.
- 2.2 Los potros recién detestados se supervisan de manera progresiva, asegurando la incorporación a los nuevos hábitos, cumpliendo con las normas estipuladas, asegurando la entrada de los animales al régimen de recría.
- 2.3 Los potros se seleccionan inicialmente durante la recría, por criterios como: valor de sus progenitores, aproximación a los estándares de la explotación, actitudes incipientes de los potros, entre otros, en función del destino que vayan a tener cuando sean adultos.



3. Controlar el desarrollo muscular y el amansamiento de los potros de recría para comprobar que son aptos para la doma verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 3.1 Los datos zoométricos se comprueban para confirmar que su proceso de desarrollo se adapta a las curvas de desarrollo establecidas en la explotación comunicando al veterinario las posibles incidencias para el establecimiento de las pautas correctoras requeridas.
- 3.2 Los trabajos de amansamiento de los potros se planifican en función de la edad, raza y sexo de los animales.
- 3.3 Las pjaras de animales se supervisan, diariamente, verificando que se amarran con frecuencia y se adaptan al ritmo de trabajo de la explotación.
- 3.4 Los potros se controlan durante su desarrollo para detectar precozmente desviaciones precoces de sus aplomos o defectos en sus cascos que pueden condicionar su correcto crecimiento, comunicando las incidencias observadas al veterinario.
- 3.5 El trabajo de amansamiento de los animales se supervisa para que se realice de manera progresiva, según lo estipulado y en función del carácter de cada individuo y su posterior destino.

4. Controlar la higiene, cuidados y tratamientos veterinarios de los potros de recría, siguiendo los protocolos e instrucciones recibidas, para verificar que se cumple la normativa aplicable y sin provocar deterioro del medio ambiente.

- 4.1 La elaboración de las raciones alimenticias de los potros se supervisa, verificando que se adaptan a las necesidades energéticas y nutritivas de los animales en este periodo, en función del destino final de los mismos, distribuyéndose el horario y forma con los medios más requeridos.
- 4.2 El estado general de los potros de recría se examina, detectando posibles necesidades nutritivas adicionales en algunos animales, comprobando la información recibida de los cuidadores y complementando de manera individual la ración si fuese necesario.
- 4.3 Los medios y materiales de higiene y cuidados básicos del ganado se comprueba, verificando la aplicación de los protocolos e instrucciones recibidas.
- 4.4 Los potros de recría, se examinan, identificando los que presentan signos o síntomas indicativos de enfermedad, o aquellos en los que ya ésta instaurada, para ser diagnosticados y tratados por el veterinario.
- 4.5 La administración de los diferentes tratamientos terapéuticos, preventivos y/o curativos de los potros de recría se controla y cuando no lo aplica el facultativo, se administra, cumpliendo las indicaciones sanitarias prescritas, considerando, los periodos de supresión de los mismos en el ganado destinado a la producción de carne.
- 4.6 La administración de fármacos, recetas, albaranes, facturas y los distintos cuidados sanitarios que se efectúan sobre los animales, se registran, cumplimentando las fichas y/o documentación, correspondientes a lo establecido en cada caso.



5. Coordinar los recursos humanos en la gestión de actividades durante el destete y la recría de potros, en función de los objetivos y actividades establecidos para optimizar dichos recursos.

- 5.1 La distribución de los recursos humanos en los trabajos durante el destete, la recría de potros y las directrices de funcionamiento se establecen, teniendo en cuenta las actividades predeterminadas.
- 5.2 Los problemas planteados respecto a personal y medios se identifican en los trabajos realizados en la gestión de actividades, durante el destete y recría de potros, valorándolos para su solución, comprobando el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales y corrigiendo en caso de desviaciones, mediante instrucciones.
- 5.3 Los recursos humanos se distribuyen, adaptando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo.
- 5.4 Las tareas y responsabilidades de los recursos humanos se distribuyen, asignando a cada trabajador, aquellas que permitan que el grupo ejecute y finalice las operaciones, cumpliendo los objetivos establecidos.
- 5.5 El personal incorporado se asesora técnicamente en los aspectos relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.
- 5.6 Los informes y partes del trabajo a elaborar se establecen, controlando las horas de trabajo, rendimiento y costes, evaluando los resultados de las actividades realizadas.

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 UC0534_3: Controlar y organizar el destete y las actividades de recría de los potros. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Anatomía y morfología equina.

- Características morfológicas de las principales razas equinas.
- Características fisiológicas de las diferentes razas.
- Piel: integridad del pelo, defectos y taras.
- Capas: coloraciones y singularidades.
- El aparato locomotor y los aplomos del caballo.
- Conceptos básicos de genética equina; transmisión de caracteres heredables.
- Análisis genealógico, de rendimiento y de descendencia.
- Criterios de complementariedad en la decisión de emparejamientos de reproductores.



2. Relación madre-potro. Manejo de piaras.

- Comportamiento natural de la madre y el potro: relación y dependencia.
- Alteración de comportamiento.
- Formación de piaras.
- Comportamiento natural de las yeguas y los potros al incorporarse a las piaras.
- Agrupamientos naturales.

3. Manejo de los potros durante la recría.

- Limpieza e higiene de los potros: cepillado, desenredado y peinado de crines y cola, limpieza y cuidado de cascos.
- Movilidad y traslado de animales: movimientos individuales o en piara.
- Preparación de los potros para el transporte: protectores y adaptación a los medios de transporte.
- Análisis del sector equino: volumen de producción, comercialización, problemática.
- Identificación animal: reseña por caracteres naturales.
- Identificación por dispositivos electrónicos y otros sistemas.
- Marcado: marcas de fuego, tatuajes, hierros.
- Registro y/o inscripción en las diferentes razas.
- Libros genealógicos.

4. Alimentación de potros de recría.

- Principios nutritivos de los alimentos: nutrición.
- Tipos de alimentos para potros.
- Proceso de alimentación.
- Digestibilidad de los alimentos en potros de recría.
- Conservación y almacenamiento de alimentos.
- Sistemas y pautas de distribución de alimentos para potros.
- Características e importancia de los complementos en la alimentación de los potros. Índices productivos.

5. Alteración de la salud. Enfermedades en potros de recría. Medicación.

- Salud animal. Signos y síntomas de enfermedad.
- Identificación y detección de animales enfermos.
- Actuaciones de manejo de carácter propeuéutico, terapéutico y curativo. Tratamientos zootécnicos preventivos.
- Procesos patológicos frecuentes en potros de recría.
- Tratamientos preventivos a la llegada de potros nuevos a la explotación.
- Tratamientos higiénico-sanitarios para potros.
- Aplicación de programas vacunales y de desparasitación interna y externa en potros.
- Aplicación de tratamientos curativos. Registro de tratamientos.



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:

- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Compartir información con el equipo de trabajo.
- Favorecer el desarrollo profesional y personal en el equipo de trabajo
- Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos; así como a situaciones o contextos nuevos.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.

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 UC0534_3: Controlar y organizar el destete y las actividades de recría de los potros, 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 evaluar las tareas de cuidado y manejo de los potros de recría que se llevan a cabo en una explotación ganadera equina o centro ecuestre. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:



1. Supervisar el amarre de los potros en la cuadra.
2. Supervisar el consumo de piensos y suplementos alimenticios por parte de los potros.
3. Comprobar individualmente el estado general de los potros y tratamiento de animales enfermos.
4. Supervisar las tareas de limpieza y amansamiento de los potros en la cuadra.
5. Comprobar el cumplimiento por parte del personal de la explotación de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y bienestar animal.

Condiciones adicionales:

- Durante el desarrollo de la prueba práctica, la comisión de evaluación podrá decidir qué otros criterios puede valorar en función de las actividades que se estén llevando a cabo en un momento determinado, siguiendo como referencia los indicadores y escalas definidos en esta misma Guía.
- Se valorará el seguimiento de un orden lógico de actuación por parte del evaluado correspondiente al protocolo indicado para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se valorará la decisión que demuestra el evaluado en busca de soluciones a los problemas surgidos durante el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se podrán forzar o provocar errores previstos durante la situación profesional de evaluación, valorando la competencia para advertir/proponer soluciones a los mismos por parte del evaluado.
- Se planteará alguna situación imprevista durante la situación profesional de evaluación, valorando la competencia de respuesta a la misma por parte del evaluado.
- 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>Idoneidad de la supervisión del amarre de los potros en la cuadra.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de los sistemas de amarre en la cuadra.- Identificación de las posibles situaciones de peligro durante el amarre.- Identificación de los potros que son reacios o presentan problemas para su amarre.- Valoración de las soluciones propuestas ante los imprevistos planteados sobre el amarre de los potros en la cuadra. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Idoneidad de la supervisión del consumo de piensos y suplementos alimenticios por parte de los potros.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Reconocimiento de los potros que se niegan o tienen dificultades para consumir el alimento.- Identificación de las causas por las que un potro determinado no consume en su totalidad su ración alimenticia.- Reconocimiento de signos y/o síntomas de enfermedad o lesión en la boca de los potros que les impide comer con normalidad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Idoneidad de la comprobación del estado general de los potros y tratamiento de animales enfermos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Reconocimiento de animales que presentan un aspecto general inadecuado a su edad y condición.- Identificación de signos y/o síntomas evidentes de enfermedad o lesión en los potros.- Comprobación de la aplicación del protocolo de actuación ante los casos habituales de animales heridos o enfermos.- Comprobación de la aplicación de las técnicas de primeros auxilios o de los tratamientos prescritos por el veterinario para casos específicos de enfermedad o lesión en los potros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>

<p><i>Idoneidad del control de las tareas de limpieza y amansamiento de los potros en la cuadra.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobación de la idoneidad de los equipos y productos que se emplean para la limpieza y amansamiento de los potros. - Reconocimiento de errores o prácticas no recomendadas por parte del personal que las tareas de limpieza y amansamiento de los potros. - Propuesta de soluciones ante imprevistos planteados sobre la limpieza y amansamiento de los potros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un/una profesional.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 15% en el tiempo establecido.</i></p>
<p><i>Comprobación del cumplimiento por parte del personal de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y bienestar animal.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de equipos de protección individual (EPIs). - Respeto a las señalizaciones de seguridad. - Respeto de las instrucciones de uso de los equipos. - Respeto en el trato de los animales. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los requerimientos establecidos.</i></p>

Escala A

<p>4</p>	<p><i>Reconoce todos los potros que no comen o tienen dificultad para consumir en su totalidad la ración alimenticia suministrada. Identifica sin dificultad las posibles causas por las que un potro determinado no consume en su totalidad su ración alimenticia. Reconoce los signos y/o síntomas de enfermedad o lesiones en la boca de los potros que les impide comer con normalidad, y que es necesario de poner en conocimiento del veterinario. En el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i></p>
<p>3</p>	<p><i>Reconoce todos los potros que no comen o tienen dificultad para consumir en su totalidad la ración alimenticia suministrada. Identifica las posibles causas por las que un potro determinado no consume en su totalidad su ración alimenticia. Reconoce la mayoría de los signos y/o síntomas de enfermedad o lesiones en la boca de los potros que les impide comer con normalidad, y que es necesario de poner en conocimiento del veterinario. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i></p>
<p>2</p>	<p><i>No reconoce todos los potros que no comen o tienen dificultad para consumir en su totalidad la ración alimenticia suministrada. Identifica con dificultad las posibles causas por las que un potro determinado no consume en su totalidad su ración alimenticia. Reconoce algunos de los signos y/o síntomas de enfermedad o lesiones en la boca de los potros que les impide comer con normalidad, y que es necesario de poner en conocimiento del veterinario. En el desarrollo del proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
<p>1</p>	<p><i>Reconoce alguno de los potros que no comen o tienen dificultad para consumir en su totalidad la ración alimenticia suministrada. Identifica parte de las posibles causas por las que un potro determinado no consume en su totalidad su ración alimenticia. No reconoce los signos y/o</i></p>

I
síntomas de enfermedad o lesiones en la boca de los potros que les impide comer con normalidad. En el desarrollo del proceso descuida aspectos importantes que repercuten en el resultado final.

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

Escala B

4	<i>Reconoce todos los potros que presentan un aspecto general inadecuado a su edad y condición (malnutrición, debilidad física, etc.). Identifica en su totalidad y con precisión los signos y/o síntomas de enfermedad o lesiones en los potros. Comprueba con rigor la aplicación del protocolo de actuación ante los casos habituales de animales heridos o enfermos. Comprueba con rigor la aplicación de las técnicas de primeros auxilios o de los tratamientos prescritos por el veterinario para casos específicos de enfermedad o lesión en los potros. En el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i>
3	<i>Reconoce todos los potros que presentan un aspecto general inadecuado a su edad y condición (malnutrición, debilidad física, etc.). Advierte la mayoría de los signos y/o síntomas de enfermedad o lesiones en los potros. Comprueba con suficiente rigor la aplicación del protocolo de actuación ante los casos habituales de animales heridos o enfermos. Comprueba suficientemente la aplicación de las técnicas de primeros auxilios o de los tratamientos prescritos por el veterinario para casos específicos de enfermedad o lesión en los potros. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>No reconoce todos los potros que presentan un aspecto general inadecuado a su edad y condición (malnutrición, debilidad física, etc.). Advierte algunos de los signos y/o síntomas de enfermedad o lesiones en los potros. Comprueba de forma parcial la aplicación del protocolo de actuación ante los casos habituales de animales heridos o enfermos. Comprueba parcialmente la aplicación de las técnicas de primeros auxilios o de los tratamientos prescritos por el veterinario para casos específicos de enfermedad o lesión en los potros. En el desarrollo del proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Reconoce alguno de los potros que presentan un aspecto general inadecuado a su edad y condición (malnutrición, debilidad física, etc.). No advierte la mayor parte de los signos y/o síntomas de enfermedad o lesiones en los potros. No comprueba por desconocimiento la aplicación del protocolo de actuación ante los casos habituales de animales heridos o enfermos. No comprueba la aplicación de las técnicas de primeros auxilios o de los tratamientos prescritos por el veterinario para casos específicos de enfermedad o lesión en los potros. En el desarrollo del proceso descuida aspectos importantes que repercuten en el resultado final.</i>

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

Escala C

4	<i>Comprueba de forma exhaustiva la idoneidad de los equipos y productos que se emplean para la limpieza y amansamiento de los potros, así como la de las técnicas empleadas para ello. Reconoce todos los errores o prácticas no recomendadas por parte del personal que realiza tareas de limpieza y amansamiento de los potros. Propone soluciones ante imprevistos planteados sobre la limpieza y amansamiento de los potros. En el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i>
3	<i>Comprueba la idoneidad de los equipos y productos que se emplean para la limpieza y amansamiento de los potros, así como la de las técnicas empleadas para ello. Advierte errores evidentes o prácticas no recomendadas por parte del personal que realiza tareas de limpieza y amansamiento de los potros. Efectúa propuestas de actuación ante imprevistos planteados sobre la limpieza y amansamiento de los potros. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Comprueba de forma superficial la idoneidad de los equipos y productos que se emplean para la limpieza y amansamiento de los potros, así como la de las técnicas empleadas para ello. No advierte errores o prácticas no recomendadas por parte del personal que realiza tareas de limpieza y amansamiento de los potros. No efectúa propuestas de actuación ante imprevistos planteados sobre la limpieza y amansamiento de los potros. En el desarrollo del proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Comprueba de forma muy superficial e incompleta la idoneidad de los equipos y productos que se emplean para la limpieza y amansamiento de los potros, así como la de las técnicas empleadas para ello. No advierte errores evidentes o prácticas no recomendadas por parte del personal que realiza tareas de limpieza y amansamiento de los potros. No efectúa propuestas de actuación ante imprevistos planteados sobre la limpieza y amansamiento de los potros. En el desarrollo del proceso descuida aspectos importantes que repercuten en el resultado final.</i>

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

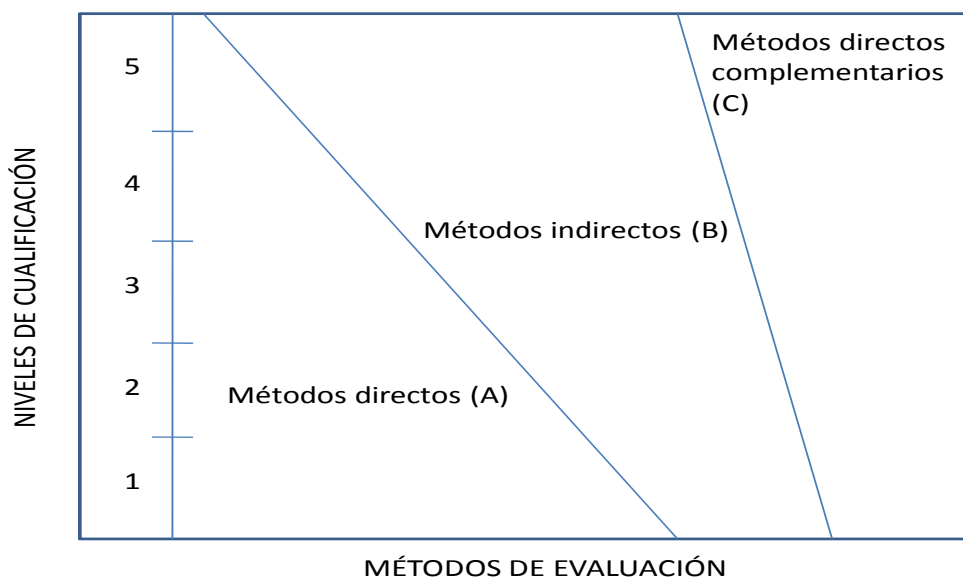
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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.

2.2. 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.

2.3. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el control y organización del destete y de las actividades de recría de los potros, 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 3. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus



destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, en su caso, requeridas.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.

- h) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las cuatro unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA169_3, "Cría de caballos", sólo se le someterá a la situación de evaluación incluida en la Guía de Evidencia de la UC0533_3.
- i) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:



- Se recomienda que la situación profesional de evaluación se desarrolle en una explotación ganadera equina o centro ecuestre que cuente con las instalaciones, equipos, ganado y personal necesario para llevarse a cabo en condiciones óptimas