



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0535_3: Supervisar las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos”

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 UC0535_3: Supervisar las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos.

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 supervisión de las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos, 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. Controlar los trabajos de desbrave de los potros, para garantizar la doma posterior de los mismos, aplicando el protocolo establecido y verificando que se cumple la normativa de bienestar animal aplicable.

- 1.1 Los potros que deben ser desbravados se seleccionan, atendiendo a criterios de edad, sexo y desarrollo de los mismos.
- 1.2 Los potros se supervisan por parte del personal encargado del desbrave, procediendo al apartado y posterior reconocimiento y acercamiento a los mismos.
- 1.3 Los trabajos de colocación de los equipos a los potros y la adaptación de éstos a los mismos, se supervisan para que se realicen de manera progresiva, evitando riesgos innecesarios y comprobando su ajuste a las características morfológicas del animal.
- 1.4 Los trabajos de preparación de doma de los potros se planifican, supervisando que tienen lugar según el protocolo establecido.
- 1.5 Los potros se analizan de forma individual, verificando su adaptación y sometimiento, modificando las pautas de trabajo, según requerimientos de los mismos.
- 1.6 El nivel de aprendizaje de los potros se verifica, antes de ponerlos a disposición del personal de doma.
- 1.7 Los datos referidos al carácter, reacciones y sometimiento del animal al trabajo y otros, se registran en la ficha individual de cada animal, sirviendo de ayuda para la doma.

2. Supervisar los trabajos de doma básica de los potros, comprobando que el animal adquiere el nivel de aprendizaje en cada fase para cumplir el objetivo de aceptación del jinete, aplicando el protocolo establecido y verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 2.1 La toma de contacto de los potros con los medios de trabajo, se planifica, evitando riesgos a los animales y personal que los maneja.
- 2.2 Los trabajos de doma a la cuerda se supervisan, comprobando que los animales se adaptan a los lugares, tiempos y modos de ejecución de los mismos.
- 2.3 El nivel de doma que tienen los potros a la cuerda se evalúa con el fin de decidir si están preparados para ser montados.
- 2.4 La monta de los potros se supervisa, comprobando que los modos y tiempos de trabajo, el sometimiento y el nivel de aprendizaje de los animales, son los indicados en la fase de doma en la que se encuentran.
- 2.5 Los datos referidos al nivel de doma y comportamiento del potro durante su monta se registran en la ficha individual de cada animal según los protocolos establecidos.



3. Controlar las operaciones de manejo que se llevan a cabo con caballos destinados a fines recreativos, de trabajo y deportivos, para constatar que se cumple la normativa de bienestar animal aplicable.

- 3.1 Los caballos destinados a actividades recreativas, de trabajo y/o deportivas se verifica que han sido revisados con anterioridad a esas actividades.
- 3.2 Los caballos destinados a actividades recreativas, de trabajo y deportivas se supervisan, verificando que el transporte, manejo y cuidado específico, cumple la normativa de bienestar animal aplicable.
- 3.3 La introducción de un animal de trabajo dentro de una piara como acompañante o "madrina", se valora y planifica optimizando labores como el destete y/o el movimiento de animales.
- 3.4 Los animales que se utilizan en actividades de formación del personal se seleccionan para optimizar el aprendizaje del mismo.

4. Verificar el desarrollo de las tareas de adiestramiento, acondicionamiento y presentación del ganado equino para su participación en exhibiciones y/o concursos, aplicando el protocolo establecido, y comprobando que se cumple la normativa aplicable.

- 4.1 Los animales destinados a participación y/o exhibición en los diferentes eventos y concursos, se seleccionan en función del tipo racial, conformación morfológica, movimientos y aptitudes favorables según las disciplinas en las que participan.
- 4.2 Los caballos destinados a eventos y concursos se controlan, verificando que han sido revisados con anterioridad a esas actividades, descartando defectos y/o lesiones que puedan incapacitarlos de manera temporal o definitiva.
- 4.3 Las tareas de adiestramiento, entrenamiento y acondicionamiento de los animales para su participación y/o exhibición en los diferentes eventos y concursos, se supervisan, comprobando que siguen las normas y reglamentos establecidos en cada caso.
- 4.4 Los materiales y equipos utilizados durante el adiestramiento, entrenamiento y participación y/o exhibición de los animales en los diferentes eventos y concursos, se revisan, controlando que sean los requeridos en cada caso.

5. Coordinar los recursos humanos para la doma básica y manejo de caballos con fines recreativos, trabajo, deportivos, y en exhibiciones y/o concursos, en función de los objetivos y actividades establecidas.

- 5.1 La distribución de los trabajos y las directrices de funcionamiento en la realización de doma básica y manejo de caballos se establecen, teniendo en cuenta las actividades predeterminadas.
- 5.2 Los problemas planteados en cuanto a trabajos realizados, personal y medios de producción se identifican valorándolos para su solución.



- 5.3 Los trabajos de doma básica y manejo de caballos se verifican, comprobando el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales, y en caso contrario, se dan las instrucciones para su corrección.
- 5.4 Los recursos humanos se distribuyen, adecuando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo.
- 5.5 Las tareas y responsabilidades se distribuyen, asignando a cada trabajador aquellas que permitan que el grupo ejecute y finalice las operaciones, cumpliendo los objetivos establecidos.
- 5.6 El personal incorporado de doma básica, se asesora técnicamente en los aspectos relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.
- 5.7 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 UC0535_3: Supervisar las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Etología y exterior del ganado equino.

- Principales razas de caballos con aptitud recreativa y deportiva.
- Morfología del ganado equino: regiones corporales, importancia según actividad.
- Comportamiento del caballo.
- Aparato locomotor; componentes, fisiología, principales alteraciones.
- Percepción sensorial del caballo y características específicas de sus órganos de los sentidos.

2. Preparación para la doma de los potros de recría.

- Características indicativas del potro preparado para la doma: morfológicas y de carácter.
- Conocimientos generales para la doma de base: movimientos del potro al paso, trote y galope; ayudas naturales (las manos, las piernas y el peso del cuerpo), ayudas artificiales (fustas, espuelas y atalajes), aplicación de las diferentes ayudas.
- Equipos de doma, tipos y características específicas: serretones, cabezadas, filetes, bocados, chilfligs, cinchas, cincuelos, paños, sudaderos, riendas, arneses, sillas de montar, trillos, balancines, protectores, entre otros.
- Manejo de los potros de recría en su preparación para la doma: colocación y adaptación de los diferentes equipos, trabajos a la cuerda o riendas largas, trabajos de arrastre ligero para potros orientados al enganche.
- Locomoción: al paso, al trote, al galope, saltos y carreras, fondo y tiro.



- Criterios de valoración del estado de forma de los potros.
- Registro e interpretación de las constantes vitales del caballo.
- Patrones de aprendizaje de los caballos;
- Habitación y condicionamiento.
- Adquisición de la respuesta óptima.
- Tratamiento de miedos y fobias.
- Refuerzos positivos y negativos.

3. Actividades de trabajo y disciplinas lúdico-deportivas.

- Razas adecuadas a cada actividad o disciplina: características específicas.
- Conocimientos del desarrollo de las diferentes actividades de trabajo y disciplinas lúdico-deportivas: trabajos en el campo, doma clásica, doma vaquera, salto de obstáculos, concurso completo, acoso y derribo, concurso de enganches, raid, carreras de caballos, paseos y rutas ecuestres, otros.
- Preparación de los diferentes animales para su transporte.

4. Manejo específico para preparación y participación en exhibiciones y/o concursos.

- Tipos de exhibiciones y concursos, normativa aplicable.
- Adiestramiento y entrenamiento de los animales para la participación y/o exhibición en los diferentes eventos y concursos.
- Adecuación y control ambiental de instalaciones y estancias de los diferentes animales.

5. Bienestar animal aplicado al transporte de ganado.

- Legislación específica sobre protección de los animales durante su transporte. Responsabilidad del transportista y del resto del personal que maneja los animales.
- Aptitud de los animales para el transporte.
- Cargas y descargas. Formas de mejorar el bienestar en las cargas, durante el transporte, y en las descargas. Impacto de la conducción sobre el bienestar animal.
- Viajes de larga duración. Condiciones especiales en los viajes de larga duración. Planes de viaje.
- Documentación para el transporte: Autorización y registro del transportista y del vehículo.
- Documentación que debe acompañar a los animales. Identificación animal.
- Diseño de vehículos. Limpieza y desinfección de vehículos.
- Planes de Alerta Sanitaria. Importancia del transporte en la transmisión de enfermedades.
- Seguridad vial.

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 UC0535_3: Supervisar las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos, 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 adiestramiento y trabajo de los caballos de una explotación ganadera equina o centro ecuestre. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Supervisar las operaciones de desbrave de los potros.
2. Supervisar los trabajos de doma a la cuerda y monta de los caballos.
3. Valorar las aptitudes y el nivel de doma de un determinado caballo.
4. Supervisar las operaciones de preparación y embarque de los caballos para el transporte.



5. Supervisar las operaciones de acondicionamiento y presentación de un caballo.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación deberá desarrollarse 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.
- 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 de las tareas de desbrave de los potros.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de la idoneidad de efectivos de personal y materiales.- Identificación de los potros que presentan algún tipo de dificultad para su desbrave.- Advierte los posibles errores de manejo por parte del personal que guía a los caballos relativos a las tareas de desbrave de los potros.- Propuesta de soluciones, ante posibles imprevistos planteados sobre el desbrave de los potros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Idoneidad de la supervisión de los trabajos de doma a la cuerda y monta de los caballos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de la idoneidad de los equipos e instalaciones que se emplean para dar cuerda y/o montar a un determinado caballo.- Identificación de errores en la aplicación de las técnicas empleadas para dar cuerda y/o montar a un determinado caballo.- Identificación de vicios y/o desobediencias de un determinado caballo durante su trabajo a la cuerda o montado.- Valoración del desarrollo y efectividad de la sesión de doma a la cuerda y/o monta de un determinado caballo (duración e intensidad del trabajo, variedad y calidad de los ejercicios, corrección de vicios y/o desobediencias, entre otros.). <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Calidad de la valoración de las aptitudes y el nivel de doma de un caballo para su empleo en una determinada actividad.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Examen de la morfología y el estado físico del caballo parado y en movimiento.- Observación del carácter y comportamiento del caballo parado y en movimiento.- Identificación de lesiones u otras patologías en el caballo que desaconsejan su empleo para una determinada actividad.- Valoración del nivel de doma del caballo en el trabajo a la cuerda y/o montado.- Identificación de vicios y otras aptitudes negativas en el caballo durante el trabajo, que le inhabilitan o son perjudiciales para su empleo en una determinada actividad.- Valoración de la aptitud general del caballo para su

	<p>empleo en una o más actividades.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la supervisión de las operaciones de preparación y embarque de los caballos para el transporte.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de la idoneidad de las instalaciones, medios y equipos que se emplean para el transporte de los caballos.- Aplicación del protocolo de preparación y embarque de los caballos para su transporte.- Reconocimiento de errores en la protección de los caballos para el transporte.- Reconocimiento de errores de manejo por parte del personal que guía a los caballos durante el embarque.- Comprobación de la disposición de los caballos en el medio de transporte. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la supervisión de las operaciones de acondicionamiento y presentación de un caballo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de la idoneidad de las instalaciones, material, equipos y técnicas empleados para acondicionar y presentar a un caballo.- Revisión del acondicionamiento del caballo en función del tipo de presentación a realizar.- Identificación de posibles errores en la aplicación de las técnicas empleadas para presentar el caballo.- Valoración de la presentación del caballo y propuesta de enmiendas que mejoren el resultado. <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 a su cargo de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y bienestar animal.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Gestión de residuos.- 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

4	<i>Comprueba la idoneidad de efectivos de personal y materiales. Identifica a los potros que presentan algún tipo de dificultad para su desbrave. Advierte los posibles errores de manejo por parte del personal que guía a los caballos relativos a las tareas de desbrave de los potros. Propone soluciones ante posibles imprevistos planteados sobre el desbrave de los potros.</i>
3	<i>Comprueba la idoneidad de efectivos de personal y materiales. Identifica a los potros que presentan algún tipo de dificultad para su desbrave. Advierte todos los errores de manejo por parte del personal que guía a los caballos relativos a las tareas de desbrave de los potros. Propone soluciones ante imprevistos planteados sobre el desbrave de los potros. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios que no afectan el resultado final.</i>
2	<i>Comprueba la idoneidad de efectivos de personal y materiales. Identifica a los potros que presentan algún tipo de dificultad para su desbrave. Advierte todos los errores de manejo por parte del personal que guía a los caballos relativos a las tareas de desbrave de los potros. Propone soluciones ante imprevistos planteados sobre el desbrave de los potros. En el desarrollo del proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>No identifica a los potros que presentan alguna dificultad para su desbrave. No advierte los errores de manejo y no propone soluciones ante imprevistos.</i>

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



Escala B

4	<p><i>En la valoración de las aptitudes y el nivel de doma de un caballo para su empleo en una determinada actividad, examina el estado físico y la morfología del caballo, estando este parado y en movimiento. Observa el carácter y comportamiento del caballo parado y en movimiento, identifica los posibles lesionados u otras patologías que desaconsejan el empleo del caballo para una determinada actividad de tipo recreativo, de trabajo y/o deportivo tras examinar, valora el nivel de doma que tiene el caballo que trabaja a la cuerda o montado, así como de la aptitud general que tiene el animal para su empleo en una o más actividades de tipo recreativo, de trabajo y/o deportivo. Identifica vicios y otras aptitudes negativas en el caballo durante el trabajo, que le inhabilitan o son perjudiciales para su empleo en una determinada actividad. Valora la aptitud general del caballo para su empleo en una o más actividades.</i></p>
3	<p><i>En la valoración de las aptitudes y el nivel de doma de un caballo para su empleo en una determinada actividad, examina el estado físico y la morfología del caballo, estando este parado y en movimiento. Observa el carácter y comportamiento del caballo parado y en movimiento. Identifica con los lesiones u otras patologías que desaconsejan el empleo del caballo para una determinada actividad de tipo recreativo, de trabajo y/o deportivo tras examinar. Realiza una valoración del nivel de doma que tiene el caballo que trabaja a la cuerda o montado, así como de la aptitud general que tiene el animal para su empleo en una o más actividades de tipo recreativo, de trabajo y/o deportivo. Identifica vicios y otras aptitudes negativas en el caballo durante el trabajo, que le inhabilitan o son perjudiciales para su empleo en una determinada actividad. Valora la aptitud general del caballo para su empleo en una o más actividades. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>En la valoración de las aptitudes y el nivel de doma de un caballo para su empleo en una determinada actividad, examina el estado físico y la morfología del caballo, estando este parado y en movimiento. Observa el carácter y comportamiento del caballo parado y en movimiento. Identifica con los lesiones u otras patologías que desaconsejan el empleo del caballo para una determinada actividad de tipo recreativo, de trabajo y/o deportivo tras examinar. Realiza una valoración del nivel de doma que tiene el caballo que trabaja a la cuerda o montado, así como de la aptitud general que tiene el animal para su empleo en una o más actividades de tipo recreativo, de trabajo y/o deportivo. Identifica vicios y otras aptitudes negativas en el caballo durante el trabajo, que le inhabilitan o son perjudiciales para su empleo en una determinada actividad. Valora la aptitud general del caballo para su empleo en una o más actividades. En el desarrollo del proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No advierte factores evidentes que desaconsejan el empleo del caballo para una determinada actividad de tipo recreativo, de trabajo y/o deportivo tras examinar la morfología y estado físico del caballo y observar el carácter y comportamiento del caballo parado y en movimiento. No consigue efectuar una valoración precisa y fiable del nivel de doma que tiene el caballo que trabaja a la cuerda o montado, ni de la aptitud general que tiene el animal para su empleo en una o más actividades de tipo recreativo, de trabajo y/o deportivo.</i></p>

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

Escala C

4	<i>Comprueba la idoneidad de instalaciones, materiales y equipos empleados para acondicionar y presentar al caballo, así como las técnicas empleadas para ello. Revisa el acondicionamiento del caballo en función del tipo de presentación a realizar. Identifica los errores por parte del personal relativos a la aplicación de las técnicas empleadas para presentar el caballo. Realiza una valoración exhaustiva y fiable de la presentación puntual de un caballo. En el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i>
3	<i>Comprueba la idoneidad de instalaciones, materiales y equipos empleados para acondicionar y presentar al caballo, así como las técnicas empleadas para ello. Revisa el acondicionamiento del caballo en función del tipo de presentación a realizar. Advierte los errores por parte del personal relativos a la aplicación de las técnicas empleadas para presentar el caballo. Realiza una valoración suficientemente fiable de la presentación puntual de un caballo. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Comprueba de forma superficial la idoneidad de instalaciones, materiales y equipos empleados para acondicionar y presentar al caballo, así como las técnicas empleadas para ello. Revisa de forma imprecisa el acondicionamiento del caballo en función del tipo de presentación a realizar. No advierte errores por parte del personal relativos a la aplicación de las técnicas empleadas para presentar el caballo. Realiza una valoración aproximada de la presentación puntual de un caballo. 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 instalaciones, materiales y equipos empleados para acondicionar y presentar al caballo, así como las técnicas empleadas para ello. No revisa el acondicionamiento del caballo en función del tipo de presentación a realizar. No advierte errores evidentes por parte del personal relativos a la aplicación de las técnicas empleadas para presentar el caballo. No consigue efectuar una valoración precisa y fiable de la presentación puntual de un caballo.</i>

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

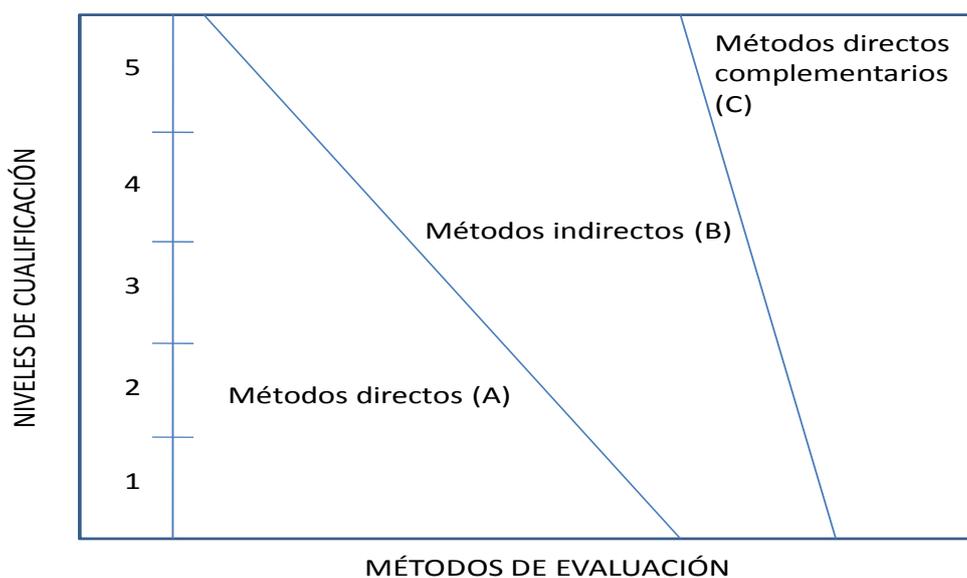
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 supervisión de las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos 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.