



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1127_3: Organizar y supervisar la instalación de césped en campos deportivos”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LA
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE CÉSPEDES EN
CAMPOS DEPORTIVOS**

Código: AGA346_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 UC1127_3: Organizar y supervisar la instalación de césped en campos deportivos.

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 organización y supervisión de la instalación de césped en campos deportivos, 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 la instalación de céspedes en campos deportivos, para asegurar su ejecución dentro de los plazos previstos; siguiendo las especificaciones del proyecto, aplicando los procedimientos y técnicas establecidas y cumpliendo la normativa aplicable.

- 1.1 Las partidas del proyecto de instalación se analizan, verificando su viabilidad con los medios disponibles y las características del terreno.
- 1.2 Los recursos materiales y humanos requeridos en diseño de la instalación de céspedes que no requieran redacción de proyecto se determinan, presupuestando los gastos previstos.
- 1.3 Los recursos materiales y humanos requeridos en diseño de la instalación de céspedes reflejados en un proyecto se actualizan, presupuestando los gastos previstos.
- 1.4 El calendario de trabajos se establece de forma secuencial para la ejecución de las distintas partidas.
- 1.5 El primer riego y otras operaciones iniciales se organizan, controlando su ejecución según el pliego de condiciones para la entrega de la obra.
- 1.6 La maquinaria requerida para la realización de los trabajos previos a la instalación del césped se selecciona, en función de la labor y los distintos condicionantes materiales y humanos, optimizando los recursos disponibles.

2. Supervisar los trabajos previos a la instalación de céspedes en campos deportivos, para que el suelo y las instalaciones se encuentren en condiciones óptimas; siguiendo las especificaciones técnicas del proyecto, con la maquinaria y procedimientos requeridos y verificando que se cumple la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales.

- 2.1 La recepción y aprovisionamiento de los recursos materiales requeridos en los trabajos previos a la instalación de céspedes en campos deportivos se controla, verificando que se realice según las necesidades determinadas.
- 2.2 Los trabajos previos a la instalación de céspedes en campos deportivos se supervisan, comprobando que se utiliza la maquinaria y los métodos establecidos, y se optimizan los recursos materiales y humanos.
- 2.3 Las labores de nivelación, abanclado y movimientos de tierras se supervisan, adaptándolas a la topografía de la zona y perfil del terreno, según las especificaciones del proyecto.
- 2.4 Las labores de despeje de restos vegetales y otros materiales no deseados se supervisan, comprobando que se deja el emplazamiento libre de restos y respetando la vegetación de los bordes.
- 2.5 La instalación del sistema de drenaje se dirige, verificando que la maquinaria y elementos utilizados son los establecidos en el proyecto.
- 2.6 La instalación y programación de las redes de riego se supervisa, comprobando su funcionamiento.
- 2.7 Las enmiendas y abonados se supervisan, verificando que se realizan según las necesidades estimadas, con la maquinaria, los substratos y abonos recomendados.
- 2.8 Las labores de laboreo, compactación del suelo y colocación de geotextil se supervisan, según especificaciones técnicas.



3. Supervisar la realización de las labores de instalación de céspedes en campos deportivos para que su calidad se ajuste a la reflejada en el proyecto; siguiendo las especificaciones del proyecto, aplicando los procedimientos y técnicas establecidos, y verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 3.1 La recepción y aprovisionamiento de los recursos materiales requeridos en trabajos de instalación de céspedes en campos deportivos se controla, para que se realice según las necesidades determinadas.
- 3.2 Los trabajos de mezcla de los componentes de la capa de enraizamiento se supervisan, asegurando que se preparan en la proporción requerida y se extienden uniformemente.
- 3.3 La siembra o implantación de tepes se controlan, verificando la distribución uniforme de la semilla y su implantación.
- 3.4 El conjunto de la obra, una vez terminados los trabajos, se comprueba; asegurando que responde a las condiciones del proyecto, permitiendo la emisión del correspondiente certificado de finalización del proyecto.

4. Gestionar los recursos humanos requeridos en la instalación de césped en campos deportivos, para garantizar unos rendimientos; según lo establecido, en función de los objetivos y actividades requeridas, verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 4.1 Las tareas y responsabilidades se distribuyen y asignan a cada trabajador, de manera que se cumplan los objetivos establecidos en relación con las actividades a realizar.
- 4.2 Los aspectos técnicos relacionados con cada puesto de trabajo se comunican al trabajador, asesorándole sobre los mismos.
- 4.3 Los informes y partes del trabajo se diseñan, incluyendo el control horario, rendimiento, costes para evaluar los resultados de las actividades realizadas.
- 4.4 Los trabajos se supervisan, asegurando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y/o protección medioambiental; dando las instrucciones necesarias para su corrección en caso contrario.
- 4.5 Las técnicas de asistencia sanitaria básica y de primeros auxilios, en caso de accidente, se aplican con rapidez.
- 4.6 El plan de actuación, según normativa aplicable, se aplica ante situaciones de emergencia; valorando su gravedad, parando los trabajos (en caso necesario) y comunicando la contingencia.



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 UC1127_3: Organizar y supervisar la instalación de césped en campos deportivos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. El proyecto de instalación de césped en campos deportivos.

- Proyecto de campos deportivos con césped; documentos básicos, interpretación del proyecto. Calendarios de ejecución.
- Replanteo de los planos.
- Procedimientos de ejecución del proyecto.
- Presupuestos; recursos humanos y materiales.
- Aplicaciones informáticas para la elaboración de presupuestos.
- Manejo de bases de datos sobre unidades de obra.

2. Riego y drenaje.

- Riego; tipos, componentes e instalación, cálculo de necesidades de agua.
- Programación del riego; dosis y frecuencia.
- Drenaje; tipos, componentes e instalación.
- Máquinas, herramientas y medios específicos en la instalación de los sistemas de riego y drenaje.

3. Preparación del terreno.

- Labores preparatorias del terreno; tipos, características. Colocación de geotextil.
- Enmiendas; tipos de suelo, características de las enmiendas, cálculo de requerimientos. Abonado; características de los abonos, cálculo de requerimientos.
- Normativa aplicable de prevención de riesgos laborales.

4. Céspedes.

- Especies, variedades y mezclas de cespitosas; nomenclatura e identificación, características y aplicaciones, criterios de selección.
- Normas de calidad.
- Sustratos de enraizamiento; tipos y características, uso.
- Siembra; técnica y medios necesarios.
- Tepes; tipos y técnicas de implantación.

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:

- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para utilizarlos en su trabajo.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación, utilizando los conocimientos adquiridos.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás; demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.

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 UC1127_3: Organizar y supervisar la instalación de césped en campos deportivos 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 gestionar la implantación de césped en un campo deportivo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer la secuencia de trabajos a realizar en la implantación del césped y elaboración del calendario.
2. Determinar las actividades que conlleva cada trabajo de implantación del césped.
3. Determinar los recursos humanos y materiales requeridos para la implantación del césped.

Condiciones adicionales:

- Se darán las especificaciones técnicas necesarias del campo deportivo en cuanto a uso, dimensiones, etc.
- Se dispondrá de la información necesaria requerida por la situación profesional de evaluación (condicionantes climatológicos, sistema de riego, características del suelo, medios materiales disponibles, etc.).
- Se asignará un período de tiempo determinado para la correspondiente actividad, en función del tiempo invertido por un 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>Adecuación en el establecimiento de la secuencia de trabajos a realizar en la implantación del césped.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los trabajos de implantación del césped en función de condicionantes del terreno.- Determinación del tiempo y época de ejecución de los trabajos.- Elaboración del calendario de los trabajos a realizar. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Efectividad en la determinación de las actividades que conlleva cada trabajo de implantación del césped.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de las actividades por cada trabajo de implantación de césped.- Establecimiento de la secuencia de realización de las actividades.- Selección del procedimiento o técnica a aplicar en la ejecución de cada actividad.- Determinación del tiempo estimado de ejecución de cada actividad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado es la escala A.</i></p>
<i>Idoneidad en la determinación de los recursos humanos y materiales requeridos para la implantación del césped.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación y distribución de los recursos humanos y materiales necesarios para los trabajos de implantación de césped en el tiempo previsto.- Cálculo del presupuesto de los trabajos de implantación de césped.- Descripción de las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme al procedimiento. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado es la escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por una o un profesional.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 25% en el tiempo establecido.</i></p>
<i>Verificar el cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y medioambientales.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

Escala A

4	<i>Determina las actividades que se deben realizar por cada trabajo de implantación de césped, estableciendo la secuencia de ejecución. Selecciona el procedimiento o técnica más idónea a aplicar en la ejecución de cada actividad. Determina el tiempo estimado de ejecución de cada actividad.</i>
3	<i>Determina las actividades que se deben realizar por cada trabajo de implantación de césped, estableciendo la secuencia de ejecución. Selecciona el procedimiento o técnica más idónea a aplicar en la ejecución de cada actividad. Determina el tiempo estimado de ejecución de cada actividad. En el proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Determina las actividades que se deben realizar por cada trabajo de implantación de césped, estableciendo la secuencia de ejecución. Selecciona el procedimiento o técnica más idónea a aplicar en la ejecución de cada actividad. Determina el tiempo estimado de ejecución de cada actividad. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Determina parte de las actividades que se deben realizar por cada trabajo de implantación de césped, estableciendo la secuencia de ejecución cometiendo errores significativos. No selecciona todos los procedimientos o técnica que se debe aplicar en la ejecución de cada actividad. Determina de forma aproximada y con dificultad el tiempo estimado de ejecución de cada actividad.</i>

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

Escala B

4	<i>Determina y asigna los recursos humanos y materiales requeridos para la ejecución de las unidades de obra en el tiempo previsto. Calcula el presupuesto de los trabajos de implantación de césped. Describe con detalle todas las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme a procedimiento.</i>
3	<i>Determina y asigna los recursos humanos y materiales requeridos para la ejecución de las unidades de obra en el tiempo previsto. Calcula el presupuesto de los trabajos de implantación de césped. Describe con detalle todas las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme a procedimiento. En el proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Determina y asigna los recursos humanos y materiales requeridos para la ejecución de las unidades de obra en el tiempo previsto. Calcula el presupuesto de los trabajos de implantación de césped. Describe con detalle todas las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme a procedimiento. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Determina y asigna sólo parte de los recursos humanos y materiales necesarios para la ejecución de las unidades de obra en el tiempo previsto, cometiendo errores significativos. Calcula de forma aproximada y con dificultad el presupuesto de los trabajos de implantación de césped. Describe alguna de las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme a procedimiento, y de forma muy superficial.</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

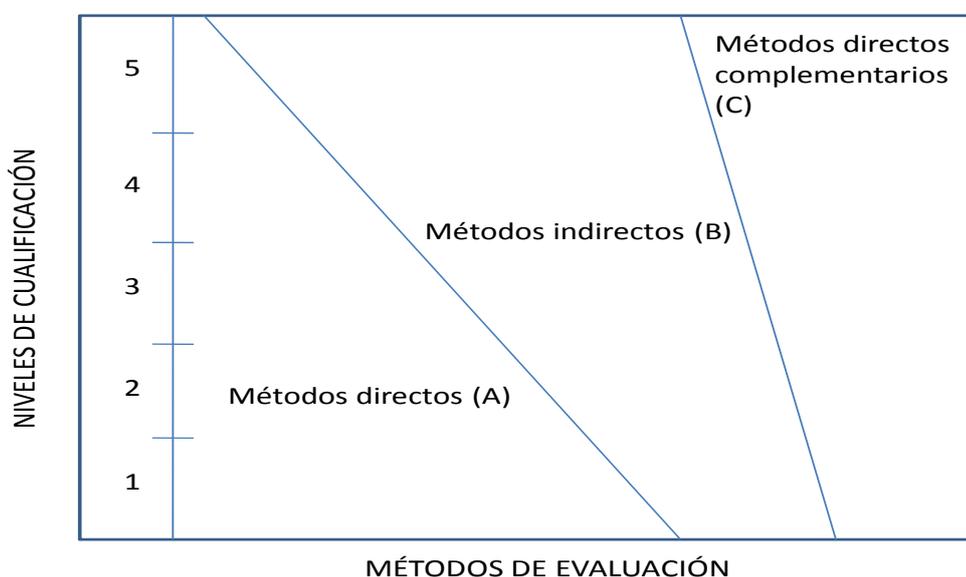
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 organización y supervisión de la instalación de césped en campos deportivos 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) Si la persona candidata tiene habilidades y competencias básicas en organizar y supervisar la instalación de césped en campos deportivos, pero posee una experiencia escasa en la gestión de recursos humanos y materiales, se deberá comprobar especialmente la adecuada solidez de estas últimas competencias.
- i) Si la persona candidata ha adquirido su competencia en empresas con división del trabajo por especialidades, habiendo podido trabajar únicamente en alguno de los subprocesos, en este supuesto hay que garantizar que posee una visión global de las diferentes partes, así como las habilidades necesarias en aquellos subprocesos que puedan existir mayores dudas.
- j) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Disponer de un documento base donde se contemplen de forma estructurada los aspectos del pequeño proyecto y presupuesto que debieran ser tenidos en cuenta por el candidato.
 - Plantear un posible caso de asesoramiento al personal a su cargo relacionada con la aplicación de la normativa vigente sobre seguridad y prevención de riesgos laborales para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias del candidato.