



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1487_3: Gestionar los aprovechamientos forestales madereros”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1487_3: Gestionar los aprovechamientos forestales madereros.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Gestionar los aprovechamientos forestales madereros, y que se indican a continuación:

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

1. Establecer los trabajos necesarios (reconocimiento de parcela, replanteo de vías de saca, inspección de pies a cortar, apeo, procesado, entre otros) para realizar los aprovechamientos madereros, considerando los condicionantes existentes (relieve, características del suelo, tipo de masa, densidad de vegetación, entre otros) y lo establecido en el proyecto de ordenación, plan técnico o pliego de aprovechamientos, de acuerdo con la normativa sobre prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y de gestión de residuos.

- 1.1 Las tareas diarias se organizan, interpretando los proyectos de ordenación, los planes técnicos y/o los pliegos de aprovechamientos madereros en su caso, dependiendo de la titularidad del monte.
- 1.2 Las dificultades de ejecución de los trabajos se prevén en función del relieve, las características del suelo, el estado y distribución de los caminos, las características y regularidad de la masa, tipo de corta (corta a hecho, clareo, entre otros), método de apeo (árbol entero, fuste entero, madera troceada, entre otras) y la naturaleza de la vegetación espontánea descritos en el proyecto o plan técnico.
- 1.3 Los recursos materiales para la realización del trabajo diario se determinan a partir de las tareas diarias organizadas y de las dificultades de ejecución previstas.
- 1.4 La secuencia de los trabajos diarios se establece para optimizar su ejecución, tanto técnica como económicamente, dentro del período de ejecución previsto, determinando las necesidades de recursos materiales y humanos.
- 1.5 El lote de madera en pie se valora para estimar la viabilidad de la corta, teniendo en cuenta las características del terreno y la cantidad y calidad de la madera.
- 1.6 Las medidas de prevención ambiental que afecten a la explotación forestal se incorporan a la programación de los trabajos, para ejecutarlos, respetando el medio ambiente, determinando las aplicables en cada caso.

2. Organizar los trabajos de apeo, procesado de árboles y agrupamiento de trozas para conseguir el aprovechamiento de la madera, comprobando que se cumplen las condiciones de calidad y seguridad establecidas, y normativa sobre prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y de gestión de residuos.

- 2.1 La parcela se reconoce, comprobando "in situ" la existencia de zonas especialmente peligrosas para tenerlas en cuenta en la organización del trabajo de apeo y procesado de la madera.
- 2.2 Las vías temporales de saca se replantean, interpretando los planos y los condicionantes del medio.

- 2.3 Los pies a cortar se comprueban visualmente, para verificar los datos del señalamiento, reconociendo los chasques en el señalamiento pie a pie, o los límites de la zona de corta en el señalamiento por superficie.
- 2.4 Los trabajos de apeo, procesado y reunión de madera se controlan, comprobando que se usan en cada caso el método de apeo seleccionado, las técnicas y medios determinados previamente y que se hace un buen aprovechamiento de la madera, tomando las medidas correctoras, en caso necesario.
- 2.5 Las trozas se clasifican según destino final para conseguir el mayor rendimiento de la madera, agrupándolas por tipos.
- 2.6 Los trabajos de reconocimiento, vías de saca, apeo, procesado y agrupamiento de trozas se valoran económicamente, determinando las necesidades de recursos materiales y humanos para dar por anticipado el coste de los mismos.
- 2.7 La selección, manejo y mantenimiento de las máquinas y equipos utilizados en las operaciones de apeo y procesado de árboles y agrupamiento de trozas se supervisa a partir de los estadillos de control, garantizando la eficiencia en el trabajo y minimizando los riesgos laborales que comporta su uso.

3. Organizar los trabajos de desembosque de productos madereros para producir el menor daño posible a la madera y al monte, comprobando que se cumplen la normativa sobre prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y de gestión de residuos.

- 3.1 El estado de las vías de saca se comprueba para facilitar el desembosque eliminando, en caso necesario, obstáculos y estrecheces.
- 3.2 Las técnicas de desembosque se seleccionan, en función de la accesibilidad, el método de apeo, el tamaño del fuste o troza y del equipo y máquina disponible.
- 3.3 Los trabajos de arrastre y/o carga y transporte se controlan, comprobando que se utilizan las técnicas seleccionadas y se minimizan los daños a la madera desemboscada y al ecosistema, adoptando las medidas correctoras en caso contrario.
- 3.4 Los trabajos de apilado en el punto de carga se supervisan para que la madera se separe por calidades y quede preparada para ser cargada en los camiones, tomando las medidas correctoras en caso contrario.
- 3.5 El tipo de tratamiento a los subproductos se selecciona en función de sus características, de las máquinas y equipos disponibles y del destino que se le pretenda dar.
- 3.6 El estado de la parcela, vías y puntos de carga se verifica para que queden en condiciones de operatividad para la realización de labores posteriores, adoptando medidas en caso contrario.
- 3.7 Los trabajos de desembosque, apilado y tratamiento de subproductos se valoran económicamente, determinando las necesidades de

recursos materiales y humanos para dar por anticipado el coste de los mismos.

- 3.8 La selección, manejo y mantenimiento de las máquinas y equipos utilizados en las operaciones de desembosque, apilado y tratamiento de subproductos se supervisa a partir de los estadillos de control para garantizar la eficiencia del trabajo y minimizar los riesgos que comporta su uso.

4. Dirigir los trabajos de obtención de biomasa forestal, para su aprovechamiento ordenado, maximizando la calidad de los productos obtenidos, minimizando los riesgos laborales y asegurando el cumplimiento de la normativa relativa a aprovechamientos forestales.

- 4.1 El material vegetal a cortar y/o desemboscar se selecciona, de acuerdo con el plan técnico de aprovechamiento dando instrucciones precisas para su extracción y diferenciándolo del que permanecerá en el monte.
- 4.2 Las dificultades de realización del aprovechamiento de la biomasa forestal se prevén, interpretando el proyecto de ordenación o plan técnico y considerando otros condicionantes que puedan afectarle.
- 4.3 La cantidad de material vegetal a retirar, incluidos los tocones y raíces se calcula, de acuerdo con los métodos dasométricos para determinar las existencias.
- 4.4 Los trabajos de aprovechamiento de la biomasa forestal se valoran económicamente, determinando las necesidades de recursos materiales y humanos para dar por anticipado el coste de los mismos.
- 4.5 Los trabajos de aprovechamiento de la biomasa forestal se supervisan, comprobando que se utilizan las técnicas encaminadas a la obtención de los productos de manera sostenible minimizando los daños a la masa forestal y para verificar su realización conforme al proyecto o plan técnico.
- 4.6 La selección, manejo y mantenimiento de las máquinas y equipos utilizados en las operaciones de aprovechamiento de la biomasa forestal se supervisa a partir de los estadillos de control, comprobando que se siguen las especificaciones técnicas indicadas en el manual de instrucciones para garantizar la eficiencia del trabajo y minimizar los riesgos laborales que comporta su uso.

5. Coordinar los recursos humanos necesarios para las operaciones de aprovechamientos madereros, para optimizar los rendimientos y minimizar el daño al entorno, en función de los objetivos, técnicas y actividades determinadas previamente, verificando que se cumple la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- 5.1 La distribución de los trabajos y las directrices de funcionamiento para la gestión de los aprovechamientos madereros se establecen, teniendo

- en cuenta las actividades predeterminadas (replanteo de vías de saca, señalamientos, apeos, procesamiento de madera, entre otras).
- 5.2 Los problemas planteados en cuanto a trabajos realizados, personal y medios de producción se evalúan, tomándose medidas para su solución.
 - 5.3 Los recursos humanos se distribuyen para realizar las tareas adecuando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo.
 - 5.4 Las tareas y responsabilidades se asignan, distribuyéndolas entre todos los trabajadores, de tal manera que todos y cada uno de los trabajadores del grupo ejecute y finalice las operaciones, cumpliendo con los objetivos fijados en el plan de trabajo.
 - 5.5 El personal del equipo de trabajo se instruye técnicamente antes y durante la realización de los trabajos en los aspectos relacionados con su ejecución.
 - 5.6 Las labores y operaciones de coordinación y control de los recursos humanos se organizan bajo criterios económicos y de rentabilidad.
 - 5.7 Los informes y partes del trabajo se elaboran para controlar los trabajos realizados y el tiempo invertido en su ejecución, evaluando resultados, rendimientos y costes.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia del **ECP1487_3: Gestionar los aprovechamientos forestales madereros**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Interpretación y análisis de proyectos de ordenación, planes técnicos y pliegos de aprovechamientos madereros

- Proyectos de ordenación y Planes Técnicos de aprovechamientos forestales. Pliegos de condiciones técnicas. Presupuestos. Características principales de los planos. Su interpretación. El plan de seguridad y salud de la obra. Principales impactos ambientales negativos de los aprovechamientos forestales. Cambio climático: papel de los bosques sobre el cambio climático. Efectos del cambio climático sobre los aprovechamientos forestales madereros. Transición energética justa. Economía verde circular. Normativa en materia de aprovechamientos forestales madereros. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa medioambiental. Normativa de calidad.

2. Organización del apeo y procesamiento de árboles

- Señalamiento: criterios de selección. Apeo de árboles: técnicas, equipos y máquinas empleadas. Procesado: técnicas, equipos y máquinas empleadas. Software de la procesadora. Clasificación de madera en rollo y/o trozas: en pie,

apeada y en industria, criterios de calidad: defectos de la madera (nudos, pudriciones, madera juvenil, fendas de heladura, fibra retorcida, entre otros, equipos y medios utilizados. Vías de saca: replanteo y acondicionamiento, técnicas y medios utilizados. Herramientas digitales. Riesgos laborales en el apeo y procesamiento de árboles y medidas preventivas. El impacto ambiental en el apeo, procesamiento y ejecución de vías de saca. Medidas correctoras. Organización de los trabajos de apeo y procesamiento de árboles y de acondicionamiento de vías de saca. Normativa en materia de aprovechamientos forestales madereros. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa medioambiental. Normativa de calidad.

3. Organización del desembosque y apilado de maderas y leñas

- Desembosque: técnicas y métodos, equipos y medios utilizados. Apilado de maderas y leñas: técnicas y medios utilizados. Cubicación de árboles apeados y de pilas de maderas y leñas. Tratamiento de subproductos del apeo y procesamiento. Principales productos industriales. Acondicionamiento de caminos forestales: técnicas y medios utilizados. Herramientas digitales. Riesgos laborales en el desembosque, apilado y acondicionamiento de caminos, y medidas preventivas. El impacto ambiental en el desembosque y apilado. Medidas correctoras. Organización de los trabajos de desembosque y apilado. Normativa en materia de aprovechamientos forestales madereros. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa medioambiental. Normativa de calidad.

4. Organización de los trabajos de aprovechamiento de la biomasa forestal

- Biomasa forestal. Tipos y características. Tratamiento de la biomasa según el destino. Técnicas, procedimientos y medios empleados en los trabajos de aprovechamiento de la biomasa. Herramientas y equipos para el aprovechamiento de la biomasa: identificación, descripción, mantenimiento y manejo. Herramientas digitales. Organización de los trabajos de aprovechamiento de la biomasa forestal. Normativa relativa a aprovechamientos forestales no madereros. Normativa relativa a prevención de riesgos laborales. Normativa medioambiental. Normativa de calidad.

5. Gestión del personal en los trabajos de aprovechamientos forestales madereros

- Nociones sobre sociología del mundo laboral. Estimación y control de rendimientos. Necesidades de personal. Asignación de trabajos. Organización del trabajo. Asesoramiento al personal. Supervisión y control del trabajo. Dinámica de grupos. Resolución de conflictos. La motivación en el trabajo. Sistemas de promoción y ascenso. La producción por incentivos. Técnicas de fidelización a la empresa. Jerarquía y responsabilidad. Organización de actuaciones en caso de emergencia y evacuación. Análisis de partes de trabajo y elaboración de informes. Normativa en materia de aprovechamientos forestales madereros. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa medioambiental. Normativa de calidad.

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:

- Proponerse objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior al alcanzado previamente.
- Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Favorecer el desarrollo profesional y personal en el equipo de trabajo.
- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Adoptar códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

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

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

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

En el caso del “ECP1487_3: Gestionar los aprovechamientos forestales madereros”, 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 los aprovechamientos forestales madereros, con eficacia y seguridad y respetando el entorno. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer la secuencia de operaciones de aprovechamiento forestal maderero.
2. Determinar el coste de las operaciones de aprovechamiento forestal maderero.
3. Organizar los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de cada actividad.

Condiciones adicionales:

- Se facilitará al aspirante un plan de corta del plan especial de un proyecto de ordenación o plan dasocrático de un monte, acompañado de la cartografía necesaria y a escala suficiente (1:5.000).
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Establecimiento de la secuencia operaciones del aprovechamiento forestal maderero.</i>	- Análisis de la documentación. - Selección del material vegetal a cortar y/o desemboscar. - Determinación de las operaciones. - Secuenciación de las operaciones. - Trazado sobre el plano de las vías de saca y cargaderos necesarios. - Trazado sobre el plano del progreso de las operaciones y las direcciones y trayectos de la saca hasta cargadero. - Supervisión de los trabajos de aprovechamiento forestal. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Determinación del coste de las operaciones de aprovechamiento forestal maderero.</i>	- Cálculo del coste de las operaciones de apeo, procesado de árboles y agrupamiento de trozas. - Valoración del coste de las necesidades de recursos humanos y materiales. - Cálculo del coste unitario en cargadero. - Elaboración de los informes de trabajo en función del tiempo invertido, rendimiento y costes. <i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>
<i>Organización de los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de cada actividad de aprovechamiento forestal maderero.</i>	- Determinación y distribución de los recursos humanos y materiales necesarios para la ejecución de los trabajos de aprovechamiento forestal maderero en el tiempo previsto. - Descripción de las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme a procedimiento. - Solución de los problemas planteados en cuanto a recursos materiales y humanos que surjan durante el proceso. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	

El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y gestión de residuos.

Escala A

4	<i>Estudia con minuciosidad el plan de corta y la cartografía existente. Determina las operaciones más apropiadas de aprovechamiento y las organiza secuencialmente con criterios de eficiencia. Traza sobre el plano las vías de saca y cargaderos necesarios, teniendo en cuenta los ya existentes y según criterios de optimización. Traza sobre el plano el progreso de las operaciones y las direcciones y trayectos más idóneos de la saca hasta cargadero. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i>
3	<i>Estudia el plan de corta y la cartografía existente. Determina con suficiente precisión las operaciones de aprovechamiento y las organiza secuencialmente. Traza sobre el plano las vías de saca y cargaderos necesarios, teniendo en cuenta los ya existentes. Traza sobre el plano el progreso de las operaciones y las direcciones y trayectos de la saca hasta cargadero. En el proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Estudia superficialmente el plan de corta y la cartografía existente. No determina todas las operaciones de aprovechamiento ni las organiza secuencialmente. Traza sobre el plano las vías de saca y cargaderos necesarios, sin tener en cuenta los ya existentes. No traza sobre el plano el progreso de las operaciones y las direcciones y trayectos de la saca hasta cargadero. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Estudia superficialmente el plan de corta y la cartografía existente. Determina con dificultad parte las operaciones de aprovechamiento y no las organiza secuencialmente. Traza sobre el plano, con inseguridad y ciertas imprecisiones, las vías de saca y cargaderos necesarios, sin tener en cuenta los ya existentes. No traza sobre el plano el progreso de las operaciones y las direcciones y trayectos de la saca hasta cargadero. En el 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 B

4	<i>Determina de forma exhaustiva y asigna de forma óptima los recursos humanos y materiales necesarios para la ejecución de las unidades de obra en el tiempo previsto. Describe con detalle todas las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme a procedimiento. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto y soluciona los problemas que surjan de forma eficiente.</i>
3	

	<i>Determina y asigna con suficiente pormenorización los recursos humanos y materiales necesarios para la ejecución de las unidades de obra en el tiempo previsto. Describe 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 y solventa los problemas que surjan.</i>
2	<i>Determina y asigna de forma incompleta los recursos humanos y materiales necesarios para la ejecución de las unidades de obra en el tiempo previsto. Describe parte de las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme a procedimiento, y de forma superficial. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final y no soluciona de forma eficiente los problemas que surjan durante dicho proceso.</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. 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 DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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

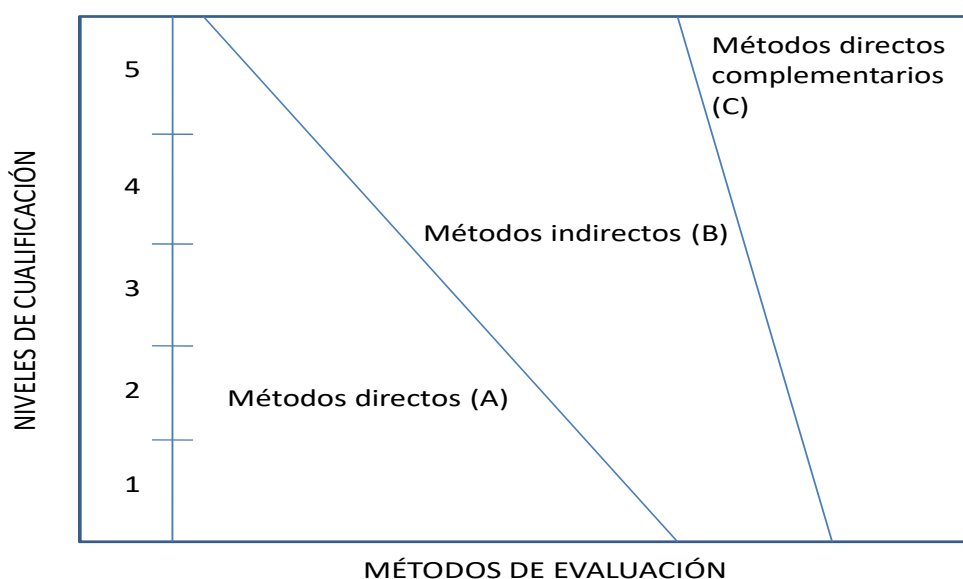
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

- 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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Gestionar los aprovechamientos forestales madereros, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.

- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a 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 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 comuniqué 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.