



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y  
UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

# PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LOS  
APROVECHAMIENTOS CINEGÉTICO-PISCÍCOLAS**

**Código: AGA466\_3**

**NIVEL: 3**

## GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

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



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro



## ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia
3. Guía de Evidencia de la UC1486\_3: Organizar y supervisar las operaciones de inventariación y seguimiento de hábitat natural
4. Guía de Evidencia de la UC1498\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental
5. Guía de Evidencia de la UC1499\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación del hábitat de las especies cinegéticas
6. Guía de Evidencia de la UC1500\_3: Gestionar las repoblaciones de especies cinegéticas
7. Guía de Evidencia de la UC1501\_3: Controlar las poblaciones de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas
8. Guía de Evidencia de la UC0730\_3: Gestionar la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal
9. Glosario de términos utilizado en Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas

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



## 1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

**Tercero.-** Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las**



**dimensiones de la competencia-** que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

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



## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC0730\_3: Gestionar la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal”**

*Transversal en las siguientes cualificaciones:*

- AGA228\_3 Gestión de repoblaciones forestales y de tratamientos silvícolas.
- AGA462\_3 Gestión de aprovechamientos forestales.
- AGA466\_3 Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas.

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE  
REPOBLACIONES FORESTALES Y DE TRATAMIENTOS  
SILVÍCOLAS**

**Código: AGA228\_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 UC0730\_3: Gestionar la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal.

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

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

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

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

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la gestión de la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal, 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. Programar el mantenimiento diario y periódico de las instalaciones, maquinaria y equipos forestales, según el plan de trabajo, para que se encuentren operativas cuando sean requeridas, verificando que se cumple la normativa aplicable.**

- 1.1. El plan de mantenimiento de instalaciones, maquinaria, equipos y útiles forestales se establece, optimizando costes, tiempos y controlando su ejecución.
- 1.2. El programa de plan de limpieza, desinfección, desinsectación y desratización (LDDD) de las instalaciones de jardinería se planifica con el asesoramiento del responsable técnico.
- 1.3. Los equipos de aplicación del programa LDDD se preparan y mantienen, siguiendo los protocolos establecidos por el responsable técnico competente.
- 1.4. La aplicación del programa LDDD se supervisa según los protocolos establecidos y en colaboración con el responsable técnico competente.
- 1.5. El mantenimiento de primer nivel de la maquinaria, equipos e instalaciones forestales a corto y medio plazo (limpiezas, engrases, cambio de aceites y filtros, entre otros) se programa, supervisando el cumplimiento de los métodos, tiempos de trabajo y ordenación de las fases del mismo.
- 1.6. Las fichas y partes de trabajo de mantenimiento de instalaciones se cumplimentan, según los protocolos establecidos para su posterior archivo.

**2. Controlar el funcionamiento y utilización de la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal, para evitar el deterioro y los riesgos en su uso, verificando que se cumple la normativa aplicable.**

- 2.1. El funcionamiento de la maquinaria y equipos forestales se verifica, comprobando que responde a los criterios de homologación establecidos.
- 2.2. La higiene y limpieza de instalaciones, equipos, utensilios y personal manipulador se supervisa, según protocolo establecido, detectando las posibles anomalías y tomando las medidas preventivas o correctoras en su caso.
- 2.3. Los procedimientos a aplicar para el control periódico de la maquinaria, equipos e instalaciones forestales, se establecen, siguiendo los manuales y planes de mantenimiento.
- 2.4. Los criterios de utilización de las instalaciones, maquinaria y equipos forestales, se establecen, siguiendo los manuales y planes de uso, verificando el cumplimiento de los mismos.
- 2.5. La utilización de los equipos y máquinas forestales se registra a través de un parte diario de trabajo indicando tiempos de funcionamiento, consumos e interrupciones producidas y sus causas.
- 2.6. La maquinaria que circule por vías públicas, se supervisa, comprobando el cumplimiento con lo establecido en el Código de la Circulación.

- 2.7. Los equipos de extinción de incendios, tanto en las instalaciones como en la maquinaria forestal que los requieran, se revisan, verificando el funcionamiento y su señalización.

**3. Organizar el taller de mantenimiento para las reparaciones básicas de la maquinaria y equipos forestales, teniendo en cuenta los medios disponibles y operaciones a realizar y verificando que se cumple la normativa aplicable.**

- 3.1. El acopio de los materiales del taller se programa en función de la cantidad y características de las operaciones de mantenimiento y reparación previstas.
- 3.2. El taller se organiza de forma que sus equipos y herramientas estén en condiciones para su inmediata utilización.
- 3.3. Las operaciones de suministros y gastos de materiales se realizan, ajustándose a los cálculos previamente elaborados.
- 3.4. El "stock" de materiales, herramientas y repuestos se verifica, evaluando las necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo.
- 3.5. Las condiciones de almacenamiento y conservación de materiales, útiles y herramientas del taller se supervisan comprobando que son las idóneas.
- 3.6. La información técnica de suministros y proveedores se registra para su posterior archivo, manteniéndola actualizada.
- 3.7. El material recibido se revisa comprobando que se corresponde con el solicitado y que su estado y funcionamiento es correcto.

**4. Supervisar, las operaciones de preparación, mantenimiento, reparaciones básicas y puesta a punto de las instalaciones, maquinaria y equipos forestales, siguiendo el programa establecido, para tener el equipamiento en estado de uso, cumpliendo la normativa aplicable.**

- 4.1. La respuesta ante situaciones de emergencia se coordina, valorando la gravedad, parando los trabajos (en el caso requerido), comunicando la contingencia y aplicando el plan correspondiente.
- 4.2. El cumplimiento de las medidas de protección y seguridad adoptadas en cada caso, referente a medios y personas se verifican.
- 4.3. La documentación técnica y otras fuentes de información disponibles se ordenan, actualizándola y determinando el alcance de las posibles averías o fallos, elaborando el correspondiente informe de actuación.
- 4.4. Las operaciones a realizar en un taller especializado se identifican, diferenciándolas de aquellas que por su simplicidad puedan ser llevadas a cabo en la explotación.
- 4.5. Los trabajos de sustitución de los elementos y piezas averiadas se verifican, comprobando que se utiliza el material requerido y que se siguen los procedimientos de trabajo establecidos.
- 4.6. El coste de las reparaciones básicas llevadas a cabo en el taller propio se registra, adjuntándolo al informe técnico- económico de la maquinaria.

**5. Gestionar la adquisición o sustitución de maquinaria, equipos y útiles forestales para cubrir los objetivos de la explotación teniendo en cuenta criterios técnico-económicos, elaborando los informes correspondientes, verificando el cumplimiento de la normativa aplicable.**

- 5.1. El registro periódico de los tiempos de operación de la maquinaria forestal se establece, incluyendo los materiales consumidos (gasóleo, aceite) y las averías producidas.
- 5.2. La comparación de los costes de utilización y las ofertas de servicio a precios de mercado se realiza periódicamente, valorando la conveniencia de usar equipos propios o alquilados.
- 5.3. La adquisición/sustitución de equipos y maquinaria forestal se propone, cuando se aprecien diferencias significativas entre los costes reales y las previsiones realizadas o cuando las averías que impidan cumplir sistemáticamente el programa de trabajo establecido.
- 5.4. El informe de sustitución de las máquinas y equipos forestales se elabora, consultando la documentación técnica y económica disponible.
- 5.5. El informe técnico-económico de establecimiento del plan de adquisiciones se elabora, indicando: prestaciones, precio de adquisición y coste de utilización de las máquinas y equipos de jardinería.

**6. Coordinar los recursos humanos de gestión de instalaciones, maquinaria y equipos forestales, para optimizarlos en función de los objetivos y actividades establecidas, verificando que se cumple la normativa aplicable.**

- 6.1. La distribución de los trabajos y las directrices de funcionamiento para la gestión de instalaciones, maquinaria, material y equipos forestales se establecen, teniendo en cuenta las actividades predeterminadas.
- 6.2. Las tareas y responsabilidades se asignan a cada trabajador de manera que el grupo ejecute y finalice las operaciones cumpliendo los objetivos establecidos.
- 6.3. El personal del equipo de trabajo se asesora antes y durante la realización de los trabajos sobre los aspectos técnicos relacionados con la ejecución de la obra.
- 6.4. Los informes y partes del trabajo se elaboran para controlar los trabajos realizados y el tiempo invertido en su ejecución, evaluando rendimientos y costes.
- 6.5. Los problemas surgidos en relación con los trabajos realizados, personal y medios de producción se identifican y evalúan, tomándose las medidas necesarias para su solución.

**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 **UC0730\_3: Gestionar la maquinaria, equipos e instalaciones de**

**la explotación forestal.** Estos conocimientos que aparecen en cursiva y negrita se corresponden con los bloques de contenidos del Módulo Formativo respectivo:

### **1. Instalaciones forestales.**

- Componentes y funcionamiento.
- Revisión y diagnóstico de instalaciones.
- Tipos de instalaciones forestales.
- Componentes de las instalaciones forestales.
- Sistemas de regulación de temperatura, humedad, luz.
- Equipos y productos de limpieza, desinfección y acondicionamiento más comunes en instalaciones forestales.
- Dispositivos de seguridad de las instalaciones.
- Tablas y equipo de medida y revisión de instalaciones.

### **2. Maquinaria forestal. Componentes y funcionamiento**

- Maquinaria, aperos y equipos forestales (maquinaria para la preparación del terreno, sembradoras y plantadoras, desbrozadoras, motosierras, taladoras-apiladoras, procesadoras, skidders, autocargadores, cosechadoras-transportadoras de madera, maquinaria para tratamientos, entre otras).
- Revisión y diagnóstico del funcionamiento de maquinaria forestales.
- Componentes de la maquinaria forestal.
- Funcionamiento y aplicaciones de los dispositivos de regulación y control de la maquinaria forestal.
- Dispositivos de seguridad de la maquinaria forestal.
- Tablas y equipos de medida y revisión de maquinaria.
- Utilización y control de las operaciones mecanizadas.
- Programación de operaciones y control de los resultados del trabajo mecanizado.
- Variables de utilización de maquinaria en campo.
- Operaciones de transporte.
- Normativa y condiciones de circulación por vías públicas.

### **3. Selección de maquinaria forestal.**

- Necesidades de mecanización.
- Criterios para sustitución y renovación.
- Adaptación del parque de maquinaria forestal.
- Parque de maquinaria forestal.
- Criterios de sustitución, desecho o incorporación de equipos y su incidencia en el resto del parque de maquinaria y en el coste por unidad de producción.

### **4. Prevención de riesgos laborales aplicable en instalaciones y maquinaria forestales.**

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo: factores de riesgo, riesgos profesionales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.
- Marco normativo básico aplicable sobre prevención de riesgos laborales.
- Normativas aplicables específicas de prevención de riesgos laborales para el funcionamiento de instalaciones y maquinaria forestales.
- Riesgos generales y su prevención.
- Riesgos específicos en el sector forestal y su prevención.

- Medidas de protección personal. Procedimientos seguros y limpios en utilización de maquinaria e instalaciones, manipulación y almacenaje de productos tóxicos y peligrosos, preservación del medio ambiente.
- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
- Organismos públicos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- Organización básica del trabajo preventivo. Recogida, elaboración y archivo de la documentación. Primeros auxilios.

#### **5. *Mantenimiento básico de instalaciones y maquinaria forestales.***

- Mantenimiento preventivo de instalaciones y maquinaria forestales.
- Taller y reparación de averías.
- Dimensionamiento de un taller.
- Equipos para un taller.
- Descripción, funcionamiento, cuidados y preparación.
- Materiales para reparación y mantenimiento.
- Programación y revisión de operaciones de taller.
- Diagnóstico de averías, procedimientos de reparación, comprobaciones de reparaciones.
- Valoración y presupuestos de reparaciones.
- Seguridad e higiene en talleres de reparación y en operaciones de mantenimiento.
- Sistemas de almacenamiento y eliminación de los residuos del taller respetuosos con el medio ambiente.

#### **6. *Gestión de recursos humanos relacionados con la gestión de la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal.***

- Necesidades de personal.
- Asignación de trabajos.
- Organización del trabajo.
- Asesoramiento y supervisión del personal.

### **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 UC0730\_3: Gestionar la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal 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 determinar la maquinaria necesaria asociada a las actividades desarrolladas en una explotación forestal, calculando su coste horario y programando su mantenimiento en base al equipamiento disponible en el taller de la explotación. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Seleccionar la maquinaria para los trabajos propuestos en una explotación forestal tipo, calculando el coste horario de utilización de una máquina de cada categoría (preparación del terreno, procesado de la madera y movimiento de tierras) en base a datos teóricos de partida.
2. Programar el mantenimiento mecánico ordinario para la vida útil de dos de las tres máquinas seleccionadas en el punto anterior, en base a sus respectivos manuales de mantenimiento, fichas técnicas y partes de trabajo, especificando aquellas operaciones que pueden ser realizadas en el propio taller forestal y las que deben de efectuarse en un taller especializado.

**Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de la documentación necesaria requerida por la situación profesional de evaluación.
- El número de operaciones propuestas para la actividad 1 no será inferior a 5 ni superior a 10.
- La maquinaria listada contendrá al menos una máquina de las categorías propuestas para su elección.
- Una misma maquinaria podrá utilizarse en varias actividades.
- Las operaciones de mantenimiento diario podrán indicarse de modo que no sea necesaria su repetida programación.
- Se fijará un período de tiempo para la realización del conjunto de las pruebas.

**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:





<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Idoneidad en la selección de maquinaria y cálculo de coste horario.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Relación de la maquinaria a emplear con la operación correspondiente a realizar.</li><li>- Selección de una máquina de cada una de las categorías propuestas.</li><li>- Extracción de los datos necesarios para el cálculo de los costes horarios analizando los documentos aportados.</li><li>- Aplicación de fórmulas para el cálculo de los costes horarios.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Adecuación en la programación del mantenimiento.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación de la vida útil o estándar de la máquina.</li><li>- Determinación del estado de la maquinaria.</li><li>- Análisis de la documentación identificando y programando las operaciones de mantenimiento mecánico.</li><li>- Identificación de las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller de la explotación..</li><li>- Identificación de las operaciones de mantenimiento a realizar en taller especializado.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento de la normativa aplicable 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>
<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 15% en el tiempo establecido.</i></p>



## Escala A

4	<p><i>Se relaciona la maquinaria a emplear en las operaciones propuestas; se selecciona una máquina de cada una de las categorías propuestas; se analizan los documentos aportados, extrayendo todos los datos necesarios para el cálculo de los costes de al menos dos de las máquinas; se calculan los costes horarios aplicando las fórmulas apropiadas; se expresan los resultados en la forma correcta. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i></p>
3	<p><i>Se relaciona la maquinaria a emplear en las operaciones propuestas; se selecciona una máquina de cada una de las categorías propuestas; se analizan los documentos aportados, extrayendo todos los datos necesarios para el cálculo de los costes de al menos dos de las máquinas; se calculan con suficiente precisión los costes horarios aplicando las fórmulas apropiadas; se expresan los resultados en la forma correcta. En el proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Se relaciona la maquinaria a emplear en las operaciones propuestas; se selecciona una máquina de cada una de las categorías propuestas; se analizan los documentos aportados extrayendo parte de los datos necesarios para el cálculo de los costes de al menos dos de las máquinas; se calculan cometiendo errores los costes horarios aplicando determinadas fórmulas; no se expresan los resultados en la forma correcta. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
1	<p><i>Se relaciona la maquinaria a emplear menos del 50% de las operaciones propuestas; no se selecciona una máquina de cada una de las categorías propuestas; se analizan los documentos aportados extrayendo algunos de los datos necesarios para el cálculo de los costes de las máquinas; se calculan de forma aproximada y con dificultad los costes horarios aplicando determinadas fórmulas; no se expresan los resultados en la forma correcta.</i></p>

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

## Escala B

4	<p><i>Se determina la vida útil o estándar de las máquinas; se determina el estado de las maquinas de cara a programar su mantenimiento; se analiza la documentación, identificando y programando las operaciones de mantenimiento mecánico; se identifican las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller de la explotación en base a la maquinaria disponible y momento actual; se identifican las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller especializado en base a los insumos disponibles. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i></p>
3	<p><i>Se determina correctamente la vida útil o estándar de las máquinas; se determina el estado de las maquinas de cara a programar su mantenimiento; se analiza la documentación, identificando y programando las operaciones de mantenimiento mecánico; se identifican las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller de la explotación en base a la maquinaria disponible y momento actual; se identifican las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller especializado en base a los insumos disponibles. En el proceso descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Se determina de forma aproximada la vida útil o estándar de las máquinas; se determina parcialmente el estado de las maquinas de cara a programar su mantenimiento; se analiza superficialmente la documentación identificando y programando parte de las operaciones de mantenimiento mecánico; se identifican las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller de la explotación pero no se diferencian de las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller especializado. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No se determina la vida útil o estándar de parte de las máquinas; se determina parcialmente el estado de las maquinas de cara a programar su mantenimiento; se analiza superficialmente la documentación identificando y programando con dificultad algunas de las operaciones de mantenimiento mecánico; no se identifican las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller de la explotación ni se diferencian de las operaciones de mantenimiento a realizar en el taller especializado. En el proceso descuida aspectos importantes que repercuten en el resultado final.</i></p>

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

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

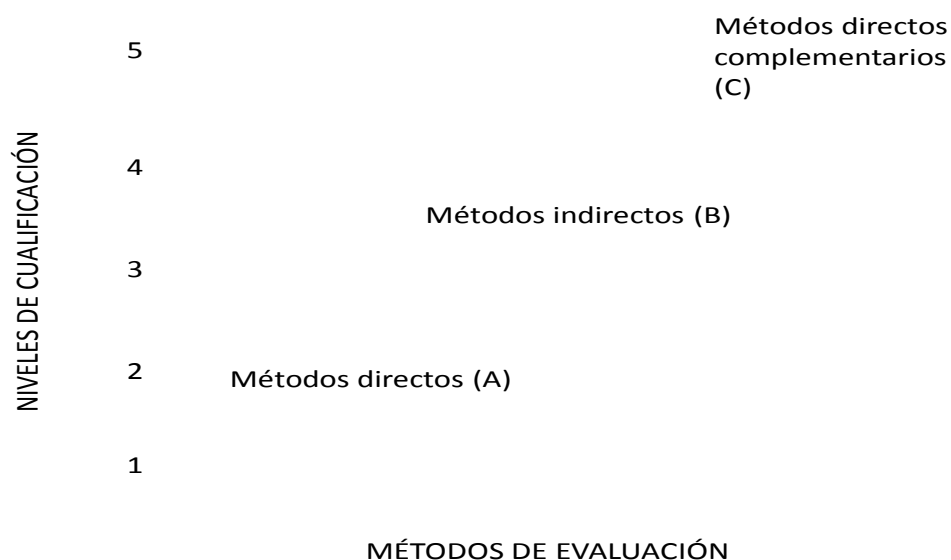
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de

competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

## 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).



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 gestión la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal 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 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las 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 la condición de evaluación se deberá tener en consideración:

- Se recomienda no medir la dimensión de la competencia sobre respuesta a contingencias ya que la prueba resulta lo suficientemente específica tal y como se plantea.
- Las condiciones adicionales que permiten contextualizar las situaciones cotidianas de un/a profesional de gestión de maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal son entre otras:
  - Entorno: parcela de explotación, taller forestal u oficina.
  - Manejo de documentación técnica de maquinaria y equipos de la explotación y el taller.
  - Manejo de herramientas, equipos y maquinaria del taller forestal.
  - Familiarización con las instalaciones forestales.
  - Capacidad de mando sobre el personal a cargo y observación de situaciones de trabajo erróneas o peligrosas con la correspondiente capacidad de reacción para su corrección.
  - Manejo de equipos informáticos y programas.
  - Capacidad de comprensión de datos aportados para la gestión correcta del trabajo.
- Dada la existencia de diferentes métodos para el cálculo de costes el aspirante deberá adaptarse a los datos a aportados deduciendo de los mismo el método de cálculo.
- Tener en cuenta las explicaciones dadas por el evaluado al margen de la realización de la prueba y que puedan ser aclaratorias de las decisiones tomadas en la misma.
- Tener en cuenta las condiciones adicionales de la prueba entregando al aspirante información y datos que le permitan llevar a cabo la prueba de evaluación pero teniendo cuidado de no aportar datos que faciliten en exceso la resolución de la misma.

- Las actividades propuestas en la situación de evaluación así como la maquinaria se adaptarán a aquellas más comúnmente realizadas en el entorno de trabajo del aspirante de forma que se encuentre familiarizado con las mismas.



## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1486\_3: Organizar y supervisar las operaciones de inventariación y seguimiento de hábitat natural”**

*Transversal en las siguientes cualificaciones:*

AGA462\_3 Gestión de aprovechamientos forestales.

AGA466\_3 Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas.

## CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE APROVECHAMIENTOS FORESTALES

**Código: AGA462\_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 UC1486\_3: Organizar y supervisar las operaciones de inventariación y seguimiento de hábitat natural.

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

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

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

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

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la organización y supervisión de las operaciones de inventariación y seguimiento de hábitat natural, y que se indican a continuación:

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

- 1. Obtener, a partir de mapas, planos y ortofotografías, los datos necesarios para organizar las operaciones de inventariación, seguimiento y gestión de los ecosistemas, atendiendo a criterios de***



***calidad y rentabilidad económica, y verificando que se cumplen el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la normativa de protección medioambiental y la específica de las actividades a realizar.***

- 1.1 Realizar itinerarios adaptados al trabajo a realizar entre puntos del medio, orientándose en el mismo, interpretando mapas, planos y ortofotos.
  - 1.2 Calcular numérica y gráficamente las distancias entre puntos del mapa, ortofoto o plano, y usando diferentes medios (regla, escalímetro, curvímetro, etc.).
  - 1.3 Calcular superficies y pendientes aplicando el método más apropiado para conseguir el grado de precisión requerido.
  - 1.4 Localizar sobre el plano o mapa los distintos accidentes del terreno interpretando el relieve a partir de las curvas de nivel para inventariar el sistema forestal.
  - 1.5 Identificar sobre el mapa, ortografía o plano las vías de circulación y los elementos constructivos para tenerlos en cuenta en los trabajos de inventario, seguimiento y gestión de los ecosistemas.
  - 1.6 Dibujar los perfiles longitudinales de los recorridos marcados sobre el mapa, ajustando las escalas horizontal y vertical a las necesidades de la representación, para analizar el relieve y prever las dificultades de desplazamiento.
  - 1.7 Identificar los puntos de interés e hitos característicos reverenciándolos por sus coordenadas, tanto en campo como en gabinete.
  - 1.8 Efectuar la selección, manejo y mantenimiento (conforme a las especificaciones técnicas) de los medios, aparatos, equipos y herramientas utilizados en las operaciones de inventario, seguimiento y gestión de los ecosistemas.
- Desarrollar las actividades bajo criterios de calidad y rentabilidad económica.
  - Desarrollar las actividades verificando que se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales, de protección medioambiental y la específica de las actividades a realizar.

***2. Gestionar y, en su caso realizar, los trabajos de inventario de la fauna para su gestión sostenible, atendiendo a criterios de calidad y rentabilidad económica, y verificando que se cumplen el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la normativa de protección medioambiental y la específica de las actividades a realizar.***

- 2.1 Organizar la actividad diaria para obtener los datos requeridos por el inventario, interpretando los protocolos de actuación proporcionados, la información disponible sobre la zona de trabajo y previendo los medios materiales necesarios.
- 2.2 Localizar los puntos, transectos o parcelas de muestreo para realizar el inventario, conforme al método requerido.
- 2.3 Supervisar los trabajos de inventario de fauna para que la toma de datos se realice con exactitud y precisión, siguiendo los protocolos establecidos y conforme al tipo de inventario.
- 2.4 Elaborar los informes sobre las diferentes especies y el estado de sus poblaciones a partir de los datos tomados en campo, para la gestión ordenada y sostenible de las mismas.
- 2.5 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de inventario de la fauna,



realizándolos si fuese necesario para garantizar la eficiencia del trabajo y minimizar los riesgos que comporta su uso.

- Desarrollar las actividades bajo criterios de calidad y rentabilidad económica.
- Desarrollar las actividades verificando que se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales, de protección medioambiental y la específica de las actividades a realizar.

**3. Gestionar y, en su caso, realizar, los trabajos de inventario de la vegetación para su gestión sostenible, atendiendo a criterios de calidad y rentabilidad económica, y verificando que se cumplen el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la normativa de protección medioambiental y la específica de las actividades a realizar.**

- 3.1 Organizar la actividad diaria para obtener los datos requeridos por el inventario, interpretando los protocolos de actuación proporcionados, la información disponible sobre la zona de trabajo y previendo los medios materiales necesarios.
  - 3.2 Localizar los puntos de muestreo conforme al método requerido para realizar el inventario.
  - 3.3 Replantear la parcela de inventario, conforme al método requerido.
  - 3.4 Supervisar los trabajos de toma de datos del medio físico y de inventario de la vegetación para su organización sostenible, siguiendo los protocolos establecidos, conforme al tipo de inventario, para que la toma de las medidas requeridas se realicen con exactitud y precisión.
  - 3.5 Obtener los datos de inventario de vegetación (especie, frecuencia, densidad y cobertura) elaborando informes, a partir de los datos tomados en campo, sobre plano o por interpretación de ortofotos.
  - 3.6 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de inventario de la vegetación, realizándolos si fuese necesario para garantizar la eficiencia del trabajo y minimizar los riesgos que comporta su uso.
- Desarrollar las actividades bajo criterios de calidad y rentabilidad económica.
  - Desarrollar las actividades verificando que se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales, de protección medioambiental y la específica de las actividades a realizar.

**4. Gestionar los recursos humanos necesarios para las operaciones de inventario y seguimiento del hábitat natural, en función de los objetivos y actividades establecidos, y verificando que se cumplen las normas de prevención de riesgos laborales y restante normativa vigente.**

- 4.1 Distribuir los trabajos y estableciendo las directrices de funcionamiento, teniendo en cuenta las actividades predeterminadas.
- 4.2 Identificar los problemas relativos a los trabajos realizados, al personal y a los medios de producción, valorándolos para su solución.
- 4.3 Verificar los trabajos para comprobar el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales, dando instrucciones para su corrección en caso necesario.
- 4.4 Distribuir los recursos humanos, según las características y cualificación de las personas para cada puesto de trabajo.
- 4.5 Distribuir las tareas y responsabilidades a cada trabajador, para que el grupo ejecute y finalice las operaciones consiguiendo los objetivos.



- 4.6 Asesorar al personal que se incorpora, en los aspectos técnicos de su puesto de trabajo.
- 4.7 Gestionar las labores y operaciones de coordinación y control de los recursos humanos según criterios económicos y de rentabilidad.
- Gestionar los recursos humanos cumpliendo el plan de prevención de riesgos laborales y la normativa de protección medioambiental.

## **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 **UC1486\_3: Organizar y supervisar las operaciones de inventariación y seguimiento de hábitat natural**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Obtención, a partir de mapas, planos y ortofotografías, los datos necesarios para organizar las operaciones de inventariación, seguimiento y gestión de los ecosistemas***

- Interpretación cartográfica del hábitat natural:
  - Planimetría y altimetría.
  - Sistemas de representación en topografía.
  - Proyección UTM. Husos de proyección y coordenadas.
  - Curvas de nivel. Equidistancia. Escala. Distancias. Desnivel y pendiente.
  - Formas del relieve. Líneas y puntos fundamentales (vaguadas, divisorias, collados, etc.). Perfiles del terreno.
  - Unidades de medida. Equivalencias.
- Manejo de aparatos y equipos utilizados en inventario y censo:
  - Instrumentos topográficos y de medición: brújula, escuadras de agrimensura y prismas, clisímetros y clinómetros, equialtímetro, distanciómetro, estación total, GPS.
  - Herramientas auxiliares: cinta métrica, trípodes y bastones. Escalímetro, curvímetro y planímetro. Círculo graduado.
  - Métodos de replanteo: Replanteo de puntos, alineaciones y parcelas. Tipos de replanteo. Medición de ángulos.
  - Aplicaciones topométricas: Cálculo de superficies. Perfiles longitudinales.
  - GPS: Toma de datos. Corrección de errores. Parámetros de precisión. Sistema de referencia. Tipos de medición.
  - Fotogrametría.
  - Aplicaciones del GIS para el inventario, seguimiento y gestión de ecosistemas.
  - Manejo de PDAs.

### ***2. Gestión y, en su caso, realización, de los trabajos de inventario de la fauna para su gestión sostenible.***

- Conceptos básicos sobre estudio de poblaciones animales:
- Procedimientos de muestreo. Muestreo aleatorio (simple y estratificado) y sistemático. Tamaño de la muestra.
- Métodos de cuantificación o de censo:



- Estimaciones de población (población manipulable): conteo directo, conteo acumulado y marcaje-captura.
- Estimaciones de densidad (población ampliamente distribuida): itinerarios de censo, batidas y restos fecales.
- Índices de abundancia: observación directa, de capturas, huellas y señales.
- Organización de los trabajos de campo. Control y rendimientos.
- Proceso de datos. Elaboración de estadísticos: Histogramas, funciones de densidad y distribución, medias, desviaciones y otros.
- Índices de población, densidad y abundancia.
- Identificación de especies. Invertebrados y vertebrados terrestres (anfibios, reptiles, mamíferos). Aves.
- Especies cinegéticas (inventario de cotos de caza): caza mayor y menor. Especies protegidas.

### **3. Gestión y, en su caso, realización, de los trabajos de inventario de la vegetación para su gestión sostenible.**

- Muestreo de vegetación:
  - Conceptos básicos sobre estudio de masas vegetales:
  - Tipos de muestreo de vegetación: transectos, transectos variables, cuadrantes, punto centro cuadrado, líneas de intercepción, puntos de intercepción, muestreos fitosociológicos.
  - Organización de los trabajos de campo: Preparación del muestreo de vegetación. Magnitud de la muestra. Personal y material. Desarrollo de los trabajos de campo (progresión, replanteo de transectos e itinerarios, toma de datos, rendimientos y control).
  - Toma de datos de campo: diámetros, alturas y espesura.
- Inventario Forestal:
  - División inventarial: Estratificación y zonificación. Cantones y rodales (criterios de delimitación). Plano de inventariación.
  - Tipos de inventario forestal: inventario pie a pie e inventario por muestreo.
  - Toma de datos de campo:
- Tratamiento de datos de inventario de vegetación (Dasometría):
  - Elaboración de estadísticos: histogramas, funciones de densidad y distribución, medias, desviaciones, asimetría y curtosis.
  - Determinación de la distribución diamétrica y de alturas (curvas de alturas medias y dominantes).
  - Índices para evaluar la vegetación: diversidad, similaridad, de comparación por importancia. Diagramas de perfil.
  - Índices de espesura de vegetación arbórea y no arbórea.
  - Estimación de existencias. Tablas y tarifas de cubicación. Cálculo de crecimientos.

### **4. Gestión de los recursos humanos para las operaciones de inventario y seguimiento del hábitat natural.**

- Gestión de recursos humanos.
- calendarios de trabajo.
- Informes técnicos: redacción y supervisión.
- Programación y distribución de tareas.
- Informes y partes de trabajo: Elaboración. Objetivos, medios, tipos de informes y partes de trabajo, la gestión de informes y partes de trabajo.
- Asesoramiento técnico del personal: objetivos del asesoramiento técnico del personal, la planificación del asesoramiento técnico del personal, técnicas de comunicación, los contenidos del asesoramiento.



- Identificación, valoración y resolución de conflictos: características del conflicto.
- Técnicas de motivación: concepto de motivación, el proceso motivacional, técnicas de motivación laboral.

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

- Riesgos en los trabajos de organización y supervisión de las operaciones de inventariación y seguimiento del hábitat natural.
- Normativa de prevención de riesgos laborales. Equipos de protección individual. Normas de uso y mantenimiento.
- Elementos de seguridad específicos de máquinas, equipos y herramientas: tractor de cadenas, pala, biotrituradoras, motodesbrozadoras y herramientas manuales. Medios y equipos de seguridad.
- Emergencias. Primeros auxilios. Señalización de seguridad.
- Prevención y protección medioambiental. Normativa medioambiental vigente.
- Sistemas de gestión ambiental. Certificación forestal.
- Normativa de construcción.
- Normativa de aplicación: Código técnico de la edificación.
- Normativa de aplicación específica. Legislación forestal general.

**c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

1. En relación con otros trabajadores a su cargo y con su inmediato superior:
  - 1.1. Tratarlos con cortesía, respeto y discreción.
  - 1.2. Cumplir el plan de trabajo y las instrucciones recibidas desde el profesional superior.
  - 1.3. Respetar y hacer respetar los procedimientos y normas de la empresa.
  - 1.4. Fomentar la participación y colaborar activamente en el equipo de trabajo, según protocolos establecidos.
  - 1.5. Comunicarse eficazmente con la persona responsables del equipo en cada momento.
  - 1.6. Adecuarse al ritmo de trabajo de la empresa.
  - 1.7. Coordinar el personal a su cargo para obtener los resultados establecidos por la empresa.
2. En relación con el puesto de trabajo, comportamiento personal y otros aspectos:
  - 2.1. Elaborar partes de trabajo e informes objetivos atendiendo a las circunstancias.
  - 2.2. Generar un clima de confianza entre el personal a su cargo y sus inmediatos superiores.
  - 2.3. Cumplir las normas de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente, así como normas específicas relacionadas con su actividad.
  - 2.4. Actuar con método, orden y responsabilidad en las tareas de control y gestión de las actividades a su cargo.



- 2.5. Realizar el trabajo de forma autónoma hasta el límite de sus funciones, actuando con eficacia, cumpliendo plazos establecidos y atendiendo a prioridades.
- 2.6. Utilizar los recursos disponibles del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
- 2.7. Cuidar el aspecto y aseo personal como profesional, así como el del personal a su cargo

## **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 UC1486\_3: Organizar y supervisar las operaciones de inventariación y seguimiento de hábitat natural, 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 organizar las operaciones de inventario de un cuartel de ordenación forestal por el método de muestreo sistemático según malla cuadrada, para una gestión forestal sostenible. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer la secuencia de las operaciones del inventario.
2. Determinar los trabajos de inventario de un cuartel de ordenación forestal.
3. Organizar los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de cada actividad.



### **Condiciones adicionales:**

- Se facilitará al candidato el plano topográfico con coordenadas geográficas y la ortofoto (a escalas adecuadas) de un monte productor de madera, definido este por condiciones homogéneas de especie, forma de masa y calidad. La zona de inventario o cuartel estará delimitada.
- Se facilitará al candidato los protocolos y criterios de división inventarial así como la información necesaria sobre la zona a inventariar.

### **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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Establecimiento de la secuencia de las operaciones del inventario.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis de la documentación.</li><li>- Determinación de las operaciones.</li><li>- Secuenciación de las operaciones del inventario.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Determinación de los trabajos de inventario de un cuartel de ordenación forestal.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Localización sobre el plano de los distintos accidentes del terreno e interpretarlos.</li><li>- División del área de inventario (cuartel) en distintas zonas inventariales (cantones).</li><li>- Elección y marcado sobre el plano de la orientación de la malla de inventario.</li><li>- Localización sobre el plano de las parcelas de inventario según una malla sistemática previamente elaborada.</li><li>- Cálculo de las superficies y pendientes de los rodales de inventario establecidos.</li><li>- Determinación y organización de las tareas diarias del trabajo de campo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado es</i></p>





	<i>la escala A.</i>
<i>Organización de los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de cada actividad de inventariación.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación y distribución de los recursos humanos y materiales necesarios para la ejecución de los trabajos de inventariación forestal en el tiempo previsto.</li><li>- Descripción de las indicaciones que se deben dar al personal para que ejecute las tareas conforme a procedimiento.</li></ul> <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 15% en el tiempo establecido.</i></p>
<i>Verificación del 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	<p><i>Localiza sin error sobre el plano los distintos accidentes del terreno e interpreta con exactitud los mismos para facilitar la división inventarial del monte. Divide el área de inventario en distintas zonas inventariales (cantones), calculando con la precisión requerida sus superficies y pendientes. Localiza sin error sobre el plano las parcelas de inventario según una malla sistemática previamente elaborada a la escala adecuada y con una orientación bien determinada. Determina y organiza con detalle las tareas diarias del trabajo de campo (progresión en monte, toma de datos, replanteo, etc.). Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i></p>
3	<p><b>Localiza sobre el plano los distintos accidentes del terreno e interpreta los mismos para facilitar la división inventarial del monte. Divide el área de inventario en distintas zonas inventariales (cantones), calculando sus superficies y pendientes. Localiza sobre el plano las parcelas de inventario según una malla sistemática previamente elaborada a la escala adecuada y con una orientación determinada. Determina y organiza las tareas diarias del trabajo de campo (progresión en monte, toma de datos, replanteo, etc.). En el proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</b></p>
2	<p><i>No localiza sobre el plano todos los distintos accidentes del terreno e interpreta con dificultad los mismos con la intención de facilitar la división inventarial del monte. Divide con ciertas imprecisiones el área de inventario en distintas zonas inventariales (cantones), calculando de forma aproximada sus superficies y pendientes. Localiza sobre el plano las parcelas de inventario según una malla sistemática previamente elaborada a la escala adecuada y con una orientación determinada, precisando ayuda. Determina y organiza de forma incompleta las tareas diarias del trabajo de campo (progresión en monte, toma de datos, replanteo, etc.). En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
1	<p><i>Localiza sobre el plano sólo parte de los distintos accidentes del terreno e interpreta los mismos con grandes dificultades. Divide de forma errónea el área de inventario en distintas zonas</i></p>



inventariales (cantones), calculando de forma aproximada y con dificultad sus superficies y pendientes. No localiza sobre el plano las parcelas de inventario por no elaborar adecuadamente la malla sistemática ni darle la orientación precisa. No determina ni organiza con el suficiente detalle las tareas diarias del trabajo de campo (progresión en monte, toma de datos, replanteo, etc.). En el proceso descuida aspectos importantes que repercuten en el resultado final.

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. Calcula con exactitud el presupuesto de los trabajos de inventariación forestal. 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.</i>
3	<b><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. Calcula el presupuesto de los trabajos de inventariación forestal. 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.</i></b>
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. Calcula aproximadamente el presupuesto de los trabajos de inventariación forestal. 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.</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 inventariación forestal. 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

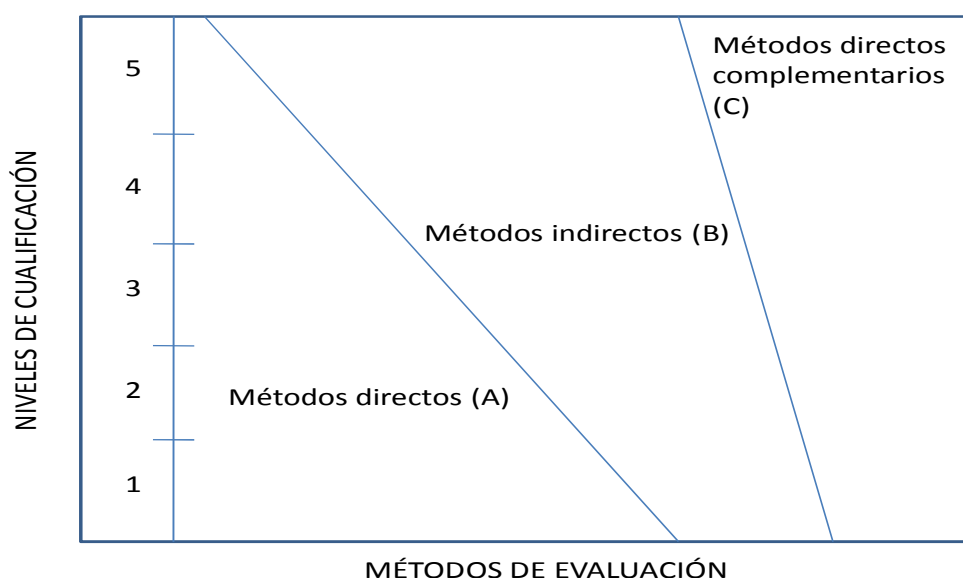
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de

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:

- 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 organización y supervisión de operaciones de inventariación y seguimiento del hábitat natural se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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. En este nivel tiene importancia la capacidad organizativa y de programación de actividades, así como la revisión de procedimientos, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

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

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

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



- h) Se recomienda no medir la dimensión de la competencia sobre respuesta a contingencias ya que la prueba resulta lo suficientemente específica tal y como se plantea.
- i) Las condiciones adicionales que permiten contextualizar las situaciones cotidianas de un/a profesional de la organización y supervisión de las operaciones de inventariación y seguimiento del hábitat natural son entre otras:
- Entorno: lugar de trabajo en el medio natural (ecosistemas, biocenosis, masas forestales).
  - Condiciones meteorológicas.
  - Revisar la situación en que se entregan las herramientas y equipos.
  - Programar en el tiempo los trabajos.
  - Programar la existencia de suficiente equipamientos, materiales y utensilios para la realización del trabajo.
  - Calidad y destreza en la gestión y programación del trabajo realizado.
  - Capacidad de comprensión de datos aportados para la gestión correcta del trabajo.
- j) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las seis unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA466\_3, “Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas” (UC0730\_3, UC1486\_3, UC1498\_3, UC1499\_3, UC1500\_3 y UC1501\_3), pueden tomarse como referencia las GECs correspondientes a las seis unidades citadas. No obstante, se recomienda que la comisión de evaluación someta al candidato a la realización de un una única prueba que contemplaría las siguientes actividades:
- Determinar el número de ejemplares de ungulados cinegéticos a capturar en una finca donante, fijando la proporción de sexos, según lo indicado en el plan cinegético del coto.
  - Revisar el hábitat de la zona donde se va a realizar una repoblación cinegética con ungulados cinegéticos.
  - Identificar los trabajos a desarrollar en un coto cinegético derivados de la planificación del hábitat de especies cinegéticas.
  - Instalación de un dispositivo homologado de captura de una especie predatora.
  - Identificar los trabajos y operaciones a realizar en un determinado cauce fluvial derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola.



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y  
UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1498\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LOS  
APROVECHAMIENTOS CINEGÉTICO-PISCÍCOLAS**

**Código: AGA466\_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 UC1498\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental.

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

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

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

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

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la gestión de los trabajos derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental, y que se indican a continuación:

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

- 1. Supervisar los trabajos de gestión del hábitat acuícola continental y de otras comunidades acuáticas para mantener el equilibrio de las mismas, conforme al plan elaborado, siguiendo los protocolos establecidos y***





***comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.***

- 1.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de aparatos, equipos, vehículos especiales y herramientas utilizadas en los trabajos de gestión del hábitat acuícola continental y otras comunidades acuáticas, realizándolos en su caso.
  - 1.2 Supervisar la selección en piscifactoría, extracción y transporte, previamente organizados, de ejemplares destinados a la repoblación de ríos y masas de agua continentales.
  - 1.3 Seleccionar los puntos de liberación más apropiados.
  - 1.4 Supervisar los trabajos de liberación de especies acuícolas continentales para que se realice conforme a las especificaciones establecidas en los protocolos de aplicación.
  - 1.5 Supervisar los trabajos de captura, manipulación y marcado de especies acuícolas continentales en condiciones de mínima lesividad para los ejemplares obtenidos.
  - 1.6 Supervisar la toma de muestras de agua y/o de ejemplares muertos, realizándola, en su caso, para su envío a laboratorio con arreglo a los procedimientos correspondientes, garantizando su conservación y la cadena de custodia.
  - 1.7 Retirar los animales muertos, procediendo a su eliminación según los protocolos establecidos.
  - 1.8 Elaborar los informes relacionados con la aparición de mortandades masivas y la localización de su foco entre otros datos u observaciones pertinentes para evitar su propagación.
  - 1.9 Supervisar el funcionamiento, estado y almacenaje de los equipos, materiales y herramientas de captura, manipulación y transporte, reponiéndolos en su caso.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

***2. Supervisar los trabajos de gestión del álveo o cauce para la conservación y aprovechamiento ordenado del ecosistema fluvial y lacustre, conforme al plan elaborado para el río o masa de agua continental, y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.***

- 2.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de gestión del álveo o cauce, realizándolos en su caso.
- 2.2 Supervisar los trabajos de localización y acondicionamiento de frezaderos o zonas de puesta de las especies acuáticas continentales, previamente organizados.
- 2.3 Supervisar los trabajos de mantenimiento en el álveo o cauce (disposición de los elementos de mejora del cauce o álveo, retirada de restos y detritus, cortas o podas de vegetación dentro del cauce, entre otros), previamente organizados.
- 2.4 Supervisar los trabajos de localización y, en su caso, eliminación de obstáculos naturales o artificiales, previamente organizados, que impiden el desplazamiento de las especies acuáticas continentales.



- 2.5 Supervisar la ubicación, replanteo, construcción y mantenimiento, previamente organizados, de los elementos e infraestructuras (escalas, pasos de peces, capturaderos o dispositivos para el conteo de peces, entre otros).
  - 2.6 Supervisar los trabajos de control de ajuste del caudal circulante al ecológico establecido (extracciones legales, localización y cuantificación de extracciones ilegales, canales y acequias, entre otros), previamente organizados.
  - 2.7 Supervisar la recogida de muestras de agua del cauce o de los vertidos para el control de efluentes autorizados o ilegales, realizándola en su caso.
  - 2.8 Elaborar los informes necesarios a partir de los datos procedentes del seguimiento de los trabajos de acondicionamiento de frezaderos, de la construcción y mantenimiento de los elementos e infraestructuras del álveo o cauce, de ajuste del caudal circulante al ecológico y de las muestras de agua del cauce o vertidos.
  - 2.9 Supervisar el funcionamiento, estado y almacenaje de los equipos, materiales y herramientas utilizados en los trabajos de gestión del álveo, reponiéndolos en su caso.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**3. Supervisar los trabajos de gestión de la ribera y de las instalaciones situadas en la misma para la conservación y aprovechamiento ordenado del ecosistema fluvial y lacustre, conforme al plan elaborado para el río o masa de agua continental, y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 3.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de gestión de ribera y sus instalaciones, realizándolos en su caso.
- 3.2 Supervisar los trabajos de mantenimiento de la ribera (retirada de restos y detritus, vertidos incontrolados, desbroces de matorral, en su caso, eliminación de ejemplares de flora catalogada como invasora, entre otros), previamente organizados.
- 3.3 Supervisar los trabajos de repoblación forestal (obtención de varetas y/o estaquillas, repoblación, reposición de marras, entre otros), previamente organizados.
- 3.4 Replantar la ubicación de los diferentes elementos e infraestructuras de la ribera de los ríos y masas de agua continentales (señalización, posturas para la pesca, refugios, vallados de protección, pasarelas, entre otros) de acuerdo con la planificación elaborada para el río o masa de agua continental.
- 3.5 Supervisar los trabajos de construcción y mantenimiento, previamente organizados, de los elementos e infraestructuras de la ribera de los ríos y masas de agua continentales.
- 3.6 Elaborar informes de seguimiento de la construcción y mantenimiento de los elementos e infraestructuras de la ribera.
- 3.7 Supervisar el funcionamiento, estado y almacenaje de los equipos, materiales y herramientas utilizados en los trabajos de gestión de ribera y de las instalaciones situadas en la misma, reponiéndolos en su caso.



- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
- Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**4. Supervisar los trabajos de seguimiento del medio fluvial y lacustre para su conservación y aprovechamiento ordenado y de información y asesoramiento a los usuarios, siguiendo los protocolos establecidos y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 4.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de seguimiento del medio fluvial y lacustre, realizándolos en su caso.
  - 4.2 Supervisar los trabajos de asesoramiento e información a los usuarios, previamente organizados, de los tramos de pesca para facilitar su práctica (calidad de las posturas de pesca, artes a aplicar, seguridad y de los condicionantes ambientales, calendarios de pesca, entre otros).
  - 4.3 Supervisar los trabajos de seguimiento del medio fluvial y lacustre (prevención y detección de acciones de furtivismo, prevención de situaciones de riesgo para los usuarios o los trabajadores, entre otras), previamente organizados.
  - 4.4 Elaborar los informes necesarios relacionados con el número de pescadores, número de capturas, especies capturadas y el seguimiento del medio fluvial y lacustre para llevar un control y seguimiento de la actividad de pesca.
  - 4.5 Supervisar el funcionamiento estado y almacenaje de los equipos, materiales y herramientas utilizados en los trabajos de seguimiento del medio fluvial y lacustre, reponiéndolos en su caso.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**5. Gestionar los recursos humanos necesarios en los trabajos derivados de la planificación del hábitat acuícola continental en función de los objetivos y actividades establecidas, verificando que se cumplen las normas de prevención de riesgos laborales y la legislación medioambiental vigente.**

- 5.1 Establecer la distribución de los trabajos y las directrices de funcionamiento, teniendo en cuenta las actividades predeterminadas.
- 5.2 Identificar los problemas surgidos en cuanto a trabajos realizados, personal y medios de producción.
- 5.3 Solucionar los problemas surgidos relacionados con los trabajos realizados, el personal y los medios de producción.
- 5.4 Verificar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, dando las instrucciones necesarias para su corrección en caso contrario.
- 5.5 Distribuir los recursos humanos necesarios, adecuando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo.
- 5.6 Asignar las tareas y responsabilidades a cada trabajador, para que el grupo ejecute y finalice las operaciones cumpliendo los objetivos establecidos.
- 5.7 Asesorar técnicamente al personal de nueva incorporación, en los aspectos relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.



- 5.8 Encauzar las actitudes negativas o positivas detectadas mediante una comunicación y motivación adecuada.
  - 5.9 Crear un ambiente de trabajo agradable, facilitando la implicación del grupo en la consecución de los objetivos fijados y valorando las actitudes de participación, iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo.
  - 5.10 Elaborar informes y partes de trabajo, controlando las horas de trabajo, rendimiento y costes.
  - 5.11 Evaluar los resultados de las actividades realizadas analizando los informes y partes de trabajo.
- Gestionar los recursos humanos cumpliendo el plan de prevención de riesgos laborales y la normativa de protección medioambiental.

## **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 “**UC1498\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental**”. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negra:

### **1. Supervisión de los trabajos de gestión del hábitat acuícola continental y de otras comunidades acuáticas para mantener el equilibrio de las mismas.**

- Medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de repoblación y mantenimiento de las poblaciones piscícolas. Tipos y características. Selección, manejo y mantenimiento.
- Repoblaciones piscícolas. Criterios de elección de especies. Selección en piscifactoría y extracción de ejemplares. Transporte y suelta.
- Captura, manejo, identificación y marcado de especies acuícolas continentales. Procedimientos y técnicas. Cuidados en la manipulación.
- Registros de poblaciones y repoblaciones piscícolas. Parámetros de interés.
- Aspectos sanitarios de las poblaciones piscícolas. Principales enfermedades. Mortandades masivas: causas, localización del foco y actuaciones.
- Toma de muestras de agua. Procedimientos y material.
- Toma de muestras de ejemplares muertos. Formas de retirada y eliminación de ejemplares muertos.
- Elaboración de informes de gestión del hábitat acuícola continental y de otras comunidades acuáticas. Datos de interés.

### **2. Supervisión de los trabajos de gestión del álveo o cauce para la conservación y aprovechamiento ordenado del ecosistema fluvial y lacustre.**

- Medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de conservación y mejora del álveo o cauce. Tipos y características. Selección, manejo y mantenimiento.
- Frezaderos. Ubicación y mantenimiento.



- Actuaciones de conservación del álveo o cauce. Retirada de restos y detritus. Poda o eliminación de vegetación.
- Actuaciones de mejora del álveo o cauce. Refugios: tipos y características; construcción y mantenimiento. Escalas: tipos y características; construcción y mantenimiento. Pasos de peces. Sistemas de conteo. Sistemas de seguridad.
- Caudal ecológico: control y mantenimiento.
- Efluentes. Tipos, detección.
- Elaboración de informes de gestión del álveo o cauce. Datos de interés (seguimiento de frezaderos, construcción y mantenimiento de elementos e infraestructuras, caudal circulante, caudal ecológico, muestras de agua, vertidos...).

### **3. Supervisión de los trabajos de gestión de la ribera y de las instalaciones situadas en la misma para la conservación y aprovechamiento ordenado del ecosistema fluvial y lacustre.**

- Medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de conservación mantenimiento y mejora de la ribera y de las instalaciones situadas en la misma. Tipos y características. Selección, manejo y mantenimiento.
- Mantenimiento de la vegetación de ribera. Corta, desbroce.
- Repoblación de riberas. Elección de especies, recogida y preparación del material vegetal. Plantación: trabajos previos, tipos y acondicionamiento del material vegetal, reposición de marras, mantenimiento.
- Elementos e infraestructuras de ayuda a la actividad piscícola, de seguridad y de señalización. Tipos y características. Mantenimiento.
- Elaboración de informes relacionados con la conservación y mejora de la ribera y sus instalaciones.

### **4. Supervisión de los trabajos de seguimiento del medio fluvial y lacustre para su conservación y aprovechamiento ordenado y de información y asesoramiento a los usuarios.**

- Medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de seguimiento del medio fluvial y lacustre. Tipos y características. Selección, manejo y mantenimiento.
- Información y asesoramiento a los usuarios de un tramo de pesca. Datos de interés: calidad de las posturas, arte a aplicar, condicionantes ambientales y de seguridad, entre otros.
- El aprovechamiento ordenado del álveo, ribera y agua del medio fluvial y lacustre. Conservación y aprovechamiento. Fechas y modalidades de pesca. Número de pescadores. Capturas efectuadas. Seguimiento de especies.
- Registro de la situación de las poblaciones y del medio acuático. Elaboración de informes. Datos de interés.

### **5. Gestión de los recursos humanos necesarios en los trabajos derivados de la planificación del hábitat acuícola continental.**

- Gestión de recursos humanos.
- Calendarios de trabajo.
- Informes técnicos: redacción y supervisión.
- Programación y distribución de tareas.
- Informes y partes de trabajo. Elaboración: Objetivos, medios, tipos de informes y partes de trabajo, la gestión de informes y partes de trabajo.



- Asesoramiento técnico del personal: Objetivos del asesoramiento técnico del personal, la planificación del asesoramiento técnico del personal, técnicas de comunicación, los contenidos del asesoramiento.
- Identificación, valoración y resolución de conflictos: Características del conflicto.
- Técnicas de motivación: Concepto de motivación, el proceso motivacional, técnicas de motivación laboral.

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

- Principales especies piscícolas y astacícolas: Morfología, fisiología, ciclos biológicos, hábitat natural y comportamiento. Condiciones para su desarrollo idóneo.
- Organización y gestión de las operaciones en el álveo o cauce.
- Organización y gestión de las operaciones en la ribera.
- Elaboración y redacción de informes.
- Organización y control de operaciones.
- Medidas de prevención de riesgos laborales. Equipos de protección individual (EPIs) específicos de las actividades piscícolas.
- Riesgos y prevención de accidentes y daños en el uso de instalaciones, maquinaria, equipos, útiles y herramientas en la introducción de especies acuícolas. Procedimientos seguros en su utilización.
- Higiene y protección personal en el uso de maquinaria y equipos.
- Protocolos de actuación en la introducción de especies acuícolas en el medio natural.
- Normativa sobre:
  - Reguladora de la actividad.
  - Protección medioambiental.
  - Prevención de riesgos laborales.
  - Sanidad animal.
  - Bienestar animal.
  - Identificación animal.
  - Instalaciones y equipos de traslado y control de especies acuícolas.
  - Gestión de cadáveres en explotaciones acuícolas.

**c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

1. En relación con los miembros del equipo de trabajo:

- 1.1 Tratarlos con cortesía, respeto y discreción.
- 1.2 Cumplir el plan de trabajo fijado.
- 1.3 Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo, según los procedimientos establecidos.
- 1.4 Compartir información con el equipo de trabajo, transmitiéndola con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 1.5 Comunicarse eficazmente y mostrar una actitud participativa, respetando la autonomía y competencia de las personas.
- 1.6 Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- 1.7 Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.





2. En relación con las especies acuícolas:

- 2.1 Cumplir las normas de bienestar animal en los distintos ámbitos.
- 2.2 Mantener un comportamiento respetuoso hacia la naturaleza y la flora y fauna acuícolas.

3. En relación con el puesto de trabajo, comportamiento personal y otros aspectos:

- 3.1 Demostrar un buen hacer profesional.
- 3.2 Cuidar el aspecto y aseo personal como profesional.
- 3.3 Responsabilizarse del trabajo que desarrolla, del cumplimiento de los objetivos fijados y proponiendo alternativas con el objeto de mejorar resultados.
- 3.4 Distinguir entre ámbito profesional y personal, adaptándose a la organización e integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- 3.5 Demostrar, a su nivel, la autonomía necesaria para la resolución de las contingencias relacionadas con su actividad.
- 3.6 Tener una actitud consecuente hacia las energías renovables, el reciclaje de residuos y la eficiencia y ahorro energéticos.
- 3.7 Cuidar y hacer cuidar los equipos de trabajo, las instalaciones, maquinaria y equipos y utilizar con economía los materiales.
- 3.8 Respetar y hacer respetar los protocolos, normas internas de la empresa y la normativa legal vigente en cada momento.
- 3.9 Cumplir y hacer cumplir las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales en las actividades laborales.

## 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 UC1498\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental 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 elaborar la planificación de una repoblación piscícola. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Determinar los trabajos y operaciones a realizar.
2. Elaborar los informes y estadillos de control.
3. Reflejar ubicaciones en planos y replantear de trabajos sobre el terreno.

#### **Condiciones adicionales:**

- Al tratarse de una cualificación de nivel 3, se darán por parte de la comisión de evaluación las directrices oportunas para realizar cada una de las actividades que componen la situación profesional de evaluación. No obstante, podrán plantearse contingencias o situaciones imprevistas que deberán ser resueltas por el candidato.
- Se dispondrá de las herramientas, medios, equipos y ayudas técnicas especificadas por el fabricante y requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato/a 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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Determinación de los trabajos y operaciones a realizar.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de los medios y materiales.</li><li>- Determinación de los trabajos de transporte.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinación de los trabajos de introducción.</li> <li>- Determinación de los trabajos en cauce y ribera.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Elaboración de informes y estadillos de control.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de informes y estadillos.</li> <li>- Complimentación de informes y estadillos.</li> <li>- Archivo de informes y estadillos.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente, requiere el cumplimiento total del criterio de mérito.</i></p>
<i>Ubicación en planos y replanteo de trabajos sobre el terreno.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de los medios y materiales requeridos (mapas, material de dibujo).</li> <li>- Cálculo de las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos.</li> <li>- Identificación de coordenadas sobre el terreno.</li> <li>- Determinación de accesos a las zonas de actuación.</li> <li>- Ubicación de datos en un plano y en una memoria.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un profesional.</i>	<i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 15% en el tiempo establecido.</i>
<i>Cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales, medioambientales y de bienestar animal.</i>	<i>El umbral de desempeño competente, requiere el cumplimiento total del criterio de mérito.</i>

## Escala A

4	<p><i>Los medios y materiales seleccionados son los idóneos. Se determinan de forma pormenorizada todos los trabajos de transporte e introducción, así como los trabajos en cauce y ribera. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i></p>
3	<p><b><i>Los medios y materiales seleccionados son apropiados. Se determinan sin error todos los trabajos de transporte e introducción, así como los trabajos en cauce y ribera. En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i></b></p>
2	<p><i>No todos los medios y materiales seleccionados son apropiados. Los trabajos de transporte e introducción, así como los trabajos en cauce y ribera se determinan de forma incompleta y con imprecisiones. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
1	<p><i>Los medios y materiales seleccionados no son los más apropiados. Los trabajos de transporte e introducción, así como los trabajos en cauce y ribera se determinan sólo en parte y de forma aproximada. .</i></p>

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

### Escala B

4	<i>Los medios y materiales (mapas, material de dibujo) seleccionados son los idóneos. Las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos se calculan con exactitud. Las coordenadas sobre el terreno se identifican sin error. Los accesos a las zonas de actuación se determinan con precisión. La ubicación de datos en un plano y en una memoria se realiza con detalle. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i>
3	<b>Los medios y materiales (mapas, material de dibujo) seleccionados son apropiados. Las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos se calculan. Las coordenadas sobre el terreno se identifican. Los accesos a las zonas de actuación se determinan. La ubicación de datos en un plano y en una memoria se realiza. En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</b>
2	<i>No todos los medios y materiales (mapas, material de dibujo) seleccionados son apropiados. Las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos se calculan cometiendo errores. Las coordenadas sobre el terreno se identifican de forma aproximada. Los accesos a las zonas de actuación se determinan de forma incompleta. La ubicación de datos en un plano y en una memoria se realiza con imprecisiones. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Los medios y materiales seleccionados (mapas, material de dibujo) no son los más apropiados. Las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos se calculan cometiendo errores importantes. Las coordenadas sobre el terreno no se identifican. Los accesos a las zonas de actuación se determinan con imprecisiones. La ubicación de datos en un plano y en una memoria se realiza con graves desviaciones que afectan el resultado final.</i>

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

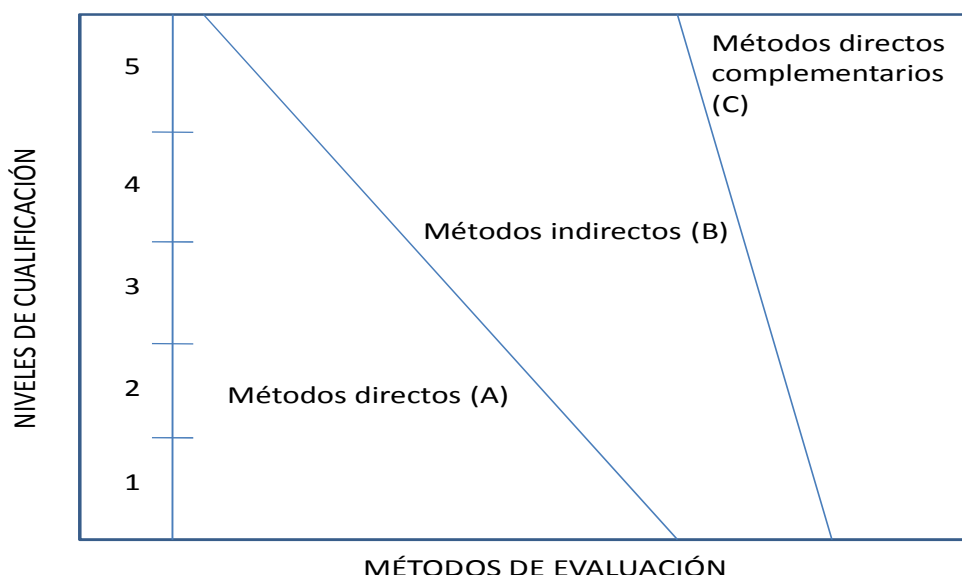
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

### 2.1. 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 gestión de los trabajos derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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. En este nivel tiene importancia la capacidad organizativa y de programación de actividades, así como la revisión de procedimientos, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

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

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

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

- h) Se considerará en el conjunto de la situación profesional de evaluación la aplicación de la normativa básica así como de las medidas de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y protección de la fauna, sanidad, bienestar e Identificación animal, instalaciones y equipos de



traslado y control de especies acuícolas y gestión de cadáveres en explotaciones acuícolas.

- i) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las seis unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA466\_3 “Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas” (UC0730\_3, UC1486\_3, UC1498\_3, UC1499\_3, UC1500\_3 y UC1501\_3), pueden tomarse como referencia las GECs correspondientes a las seis unidades citadas. No obstante, se recomienda que la comisión de evaluación someta al candidato a la realización de una única prueba que contemplaría las siguientes actividades:
- Determinar el número de ejemplares de ungulados cinegéticos a capturar en una finca donante, fijando la proporción de sexos, según lo indicado en el plan cinegético del coto.
  - Revisar el hábitat de la zona donde se va a realizar una repoblación cinegética con ungulados cinegéticos.
  - Identificar los trabajos a desarrollar en un coto cinegético derivados de la planificación del hábitat de especies cinegéticas.
  - Instalación de un dispositivo homologado de captura de una especie predatora.
  - Identificar los trabajos y operaciones a realizar en un determinado cauce fluvial derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola.



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y  
UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1499\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación del hábitat de las especies cinegéticas”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LOS APROVECHAMIENTOS CINEGÉTICO-PISCÍCOLAS**

**Código: AGA466\_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 UC1499\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación del hábitat de las especies cinegéticas.

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

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

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

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

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la gestión de los trabajos derivados de la planificación del hábitat de las especies cinegéticas, y que se indican a continuación:

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

- 1. Gestionar los trabajos de conservación y mejora del hábitat de las especies cinegéticas y las asociadas para asegurar su apropiado desarrollo, de acuerdo al plan elaborado y comprobando que se realizan***





**conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 1.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de aparatos, equipos y herramientas utilizados en los trabajos de conservación y mejora del hábitat de las especies cinegéticas, realizándolos en caso preciso.
  - 1.2 Supervisar las siembras cinegéticas y abonados, previamente organizados, para que se efectúen con los métodos y materiales (semillas y abonos) más apropiados y de acuerdo a los factores climáticos y edafológicos.
  - 1.3 Supervisar los trabajos de repoblación con especies arbóreas y arbustivas, previamente organizados, para la creación o conservación de setos y linderos, para que den cobijo y alimento a las especies animales presentes en el hábitat.
  - 1.4 Supervisar los tratamientos selvícolas (desbroces, clareos, podas, entresacas y resalvos) de especies forestales, previamente organizados.
  - 1.5 Supervisar que los residuos de los tratamientos selvícolas (desbroces, podas...) se destinan a alimento de las especies cinegéticas o construcción de vivares y refugios.
  - 1.6 Elaborar los informes relativos a los daños a la vegetación del hábitat de las especies de interés cinegético proponiendo las medidas correctoras.
  - 1.7 Supervisar el funcionamiento, estado y almacenaje de los equipos, materiales y herramientas utilizados en los trabajos de conservación y mejora del hábitat de las especies de interés cinegético, reponiéndolos en su caso.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**2. Gestionar los trabajos de implantación, mejora y mantenimiento de las infraestructuras, puntos de agua, refugios y comederos, de acuerdo al plan elaborado y comprobando que se conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 2.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de aparatos, equipos y herramientas utilizados en los trabajos de implantación, mejora y mantenimiento de las infraestructuras e instalaciones del espacio cinegético, realizándolos en caso preciso.
- 2.2 Replantear la ubicación de los diferentes elementos e infraestructuras (comederos, caminos, cortafuegos, torretas, puntos de agua, madrigueras, ríos, charcas, edificaciones, mallados cinegéticos, capturaderos, elementos de señalización, elementos de descorreo, de protección de árboles singulares, de detección de incendios y furtivos, entre otros), atendiendo a las características de cada especie y de acuerdo con la planificación elaborada para el hábitat cinegético.
- 2.3 Supervisar la construcción y mantenimiento de los elementos e infraestructuras del hábitat de las especies cinegéticas y de detección de incendios y furtivos, así como de los elementos de descorreo y de protección de árboles singulares, previamente organizados, de acuerdo con la ubicación determinada.
- 2.4 Supervisar la incorporación de especies vegetales y animales en las charcas y estanques, previamente organizada, para que se adapte a las características del punto o masa de agua.
- 2.5 Elaborar los informes sobre la implantación/construcción, mejora y mantenimiento de los elementos, instalaciones e infraestructuras del hábitat de



las especies cinegéticas y del espacio cinegético en general, para su control y seguimiento.

- 2.6 Supervisar el funcionamiento, estado y almacenaje de los equipos, materiales y herramientas utilizados en los trabajos de implantación, mejora y mantenimiento de las infraestructuras, puntos de agua y otras instalaciones necesarias en la gestión cinegética, reponiéndolos en su caso.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

### **3. Controlar el desarrollo de los trabajos de seguimiento de la actividad cinegética y coordinarlos con otros aprovechamientos presentes en el espacio gestionado, informando y asesorando a los usuarios del mismo, siguiendo los protocolos establecidos y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 3.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de aparatos, equipos y herramientas utilizados en los trabajos de seguimiento y coordinación de la actividad cinegética, realizándolos en caso preciso.
  - 3.2 Programar las actividades, eventos y/o competiciones cinegéticas de modo que no interfiera en el espacio y/o tiempo con otras actividades que se lleven a cabo dentro del ámbito de control como aprovechamientos forestales y actividades de uso público, entre otros.
  - 3.3 Supervisar los trabajos de asesoramiento e información a los usuarios del espacio cinegético (fechas, modalidades de caza, entre otros), previamente organizados, para facilitar la práctica de la caza.
  - 3.4 Supervisar el cumplimiento de los criterios de notificación, señalización y seguridad vinculados al desarrollo de actividades cinegéticas al inicio y fin de las actividades, eventos y/o competiciones cinegéticas.
  - 3.5 Controlar el tránsito de vehículos y/o personas, ajenos a la actividad cinegética, durante la celebración de eventos cinegéticos, para garantizar su integridad según lo recogido en el plan de prevención de riesgos laborales.
  - 3.6 Elaborar los informes relacionados con la actividad cinegética para su control y seguimiento (fechas de caza; número de cazadores; modalidad de cacería, especie, número, identidad sexo y/o edad de los animales abatidos; variables del trofeo y/o corporales de las piezas de caza, entre otros).
  - 3.7 Supervisar el funcionamiento, estado y almacenaje de los equipos, materiales y herramientas utilizados en los trabajos de seguimiento y coordinación de la actividad cinegética, reponiéndolos en su caso.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

### **4. Gestionar los recursos humanos necesarios en las operaciones de gestión y seguimiento de actuaciones sobre el hábitat cinegético en función de los objetivos y actividades establecidas, verificando que se**



***cumplen las normas de prevención de riesgos laborales y la legislación medioambiental vigente.***

- 4.1 Establecer la distribución de los trabajos y las directrices de funcionamiento en función de las actividades predeterminadas.
  - 4.2 Identificar los problemas planteados en el desarrollo de las actividades.
  - 4.3 Solucionar los problemas relacionados con los trabajos realizados, el personal y los medios de producción.
  - 4.4 Verificar el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales en la ejecución de los trabajos, dando las instrucciones para su corrección, en caso necesario.
  - 4.5 Distribuir los recursos humanos adecuando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo bajo criterios económicos y de rentabilidad.
  - 4.6 Asignar las tareas y responsabilidades a cada trabajador para que el grupo ejecute y finalice las operaciones cumpliendo los objetivos establecidos.
  - 4.7 Asesorar técnicamente al personal de nueva incorporación en los aspectos relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.
  - 4.8 Efectuar la coordinación y control de los recursos humanos bajo criterios económicos y de rentabilidad.
  - 4.9 Elaborar los informes y partes de trabajo controlando las horas de trabajo, rendimientos y costes.
  - 4.10 Evaluar los resultados de las actividades realizadas analizando los informes y partes de trabajo.
- Gestionar los recursos humanos cumpliendo el plan de prevención de riesgos laborales y la normativa de protección medioambiental.

**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 **UC1499\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación del hábitat de las especies cinegéticas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

***1. Gestión de los trabajos de conservación y mejora del hábitat de las especies cinegéticas y las asociadas para asegurar su apropiado desarrollo.***

- Principales especies para cultivos cinegéticos.
- Tratamientos selvícolas. Fines. Tipos y características. Clareos, desbroces, podas y entresacas. Proceso de desbroce manual y mecánico de la vegetación.
- Residuos de los tratamientos selvícolas. Aprovechamiento.
- Preparación del terreno para siembras o repoblaciones. Enmienda, abonado y siembra de un terreno.
- Secuenciación de trabajos a realizar para llevar a cabo una repoblación con plantones de porte arbóreo o arbustivo. Protección y conservación de las especies repobladas.



- Formas de mantenimiento de la vegetación y formación y conservación de setos y linderos.
- Equipos, materiales y herramientas necesarios en los trabajos de gestión del hábitat de las especies cinegéticas. Tipos y características. Selección, uso y mantenimiento.

## **2. Gestión de los trabajos de implantación, mejora y mantenimiento de las infraestructuras, puntos de agua, refugios y comederos.**

- Infraestructuras e instalaciones en el hábitat de las especies cinegéticas. Organización. Tipos y características. Tipos de puntos de agua. Ríos, charcas. Edificaciones Tipos de comederos para la fauna de interés cinegético. Formas de suministrar alimento en comedero o en el suelo. Tipos de refugios y de cercados cinegéticos. Caminos, cortafuegos, pasos de fauna. Tipos de señalización. Pasos canadienses, portadas, capturaderos, mangas y otros sistemas para acceso, exclusión, captura y traslado de animales. Infraestructuras de observación: torretas, puestos de tiro u observación. Elementos de descorro, de protección de árboles singulares y de detección de incendios y furtivos. Otros elementos e instalaciones.
- Organización y supervisión de los trabajos de implantación/construcción, mejora y mantenimiento de infraestructuras e instalaciones en el hábitat de las especies cinegéticas. Construcción de comederos y bebederos. Construcción de infraestructuras de interés cinegético.
- Equipos, materiales y herramientas necesarios para la implantación/construcción, mejora y mantenimiento de infraestructuras, puntos singulares e instalaciones para la gestión del hábitat de las especies cinegéticas. Tipos y características. Selección, uso y mantenimiento.
- Características, funcionamiento y averías más frecuentes de máquinas, herramientas y equipos a utilizar.

## **3. Control del desarrollo de los trabajos de seguimiento de la actividad cinegética y coordinarlos con otros aprovechamientos presentes en el espacio gestionado, informando y asesorando a los usuarios del mismo.**

- Principales especies de interés cinegético de caza mayor y menor. Especies cinegéticas introducidas. Otras especies de interés en el hábitat cinegético: fauna protegida y especies depredadoras.
- Programación de actividades, eventos y/o competiciones cinegéticas. Secuenciación espacio-temporal de trabajos a realizar para su compatibilización con el desarrollo de la caza. Compatibilidad con otras actividades en el ámbito de control (aprovechamientos forestales, actividades de uso público, entre otras).
- Asesoramiento e información a los usuarios del espacio cinegético. Organización y supervisión.
- Requisitos y elementos de notificación, señalización y seguridad vinculados al desarrollo de actividades cinegéticas. Control del tránsito de vehículos y/o personas ajenos a la actividad cinegética. Organización y supervisión.
- Aparatos, equipos y herramientas utilizados en los trabajos de seguimiento y coordinación de la actividad cinegética. Tipos y características. Selección, uso y mantenimiento.
- Normativa de los espacios cinegéticos. Normativa que regula la caza. Normativa de protección de especies de flora y fauna del hábitat de especies cinegéticas.

## **4. Gestión de recursos humanos necesarios en las operaciones de gestión y seguimiento de actuaciones sobre el hábitat cinegético.**



- Gestión de recursos humanos.
- Calendarios de trabajo.
- Informes técnicos: redacción y supervisión.
- Programación y distribución de tareas.
- Informes y partes de trabajo. Elaboración: Objetivos, medios, tipos de informes y partes de trabajo, la gestión de informes y partes de trabajo.
- Asesoramiento técnico del personal: Objetivos del asesoramiento técnico del personal, la planificación del asesoramiento técnico del personal, técnicas de comunicación, los contenidos del asesoramiento.
- Identificación, valoración y resolución de conflictos: Características del conflicto.
- Técnicas de motivación: Concepto de motivación, el proceso motivacional, técnicas de motivación laboral.

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

- Especies vegetales forestales más importantes. Aspectos básicos de la biología y ecología de las formaciones vegetales del hábitat cinegético. Querencias de las especies cinegéticas de cara a la utilización del hábitat. Afección a la vegetación.
- Comportamiento animal de las principales especies cinegéticas.
- Comportamiento en la naturaleza y hacia la flora y fauna silvestres.
- Criterios de calidad y rentabilidad económica en las operaciones de mantenimiento y mejora del hábitat de las especies cinegéticas.
- Hábitats de las principales especies cinegéticas. Tipos y características.
- Manejo e interpretación de los manuales de uso y mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas.
- Medidas de prevención de riesgos laborales. Elementos de protección en instalaciones, equipos y herramientas.
- Higiene y protección personal en el uso de instalaciones, equipos y herramientas. Procedimientos seguros en su utilización.
- Normativa reguladora de la actividad.
- Normativa sobre:
  - Reguladora de la actividad.
  - Protección medioambiental.
  - Prevención de riesgos laborales.
  - Sanidad animal.
  - Bienestar animal.

**c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

1. En relación con los miembros del equipo de trabajo:

- 1.1 Tratarlos con cortesía, respeto y discreción.
- 1.2 Cumplir el plan de trabajo fijado.
- 1.3 Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo, según los procedimientos establecidos.
- 1.4 Compartir información con el equipo de trabajo, transmitiéndola con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.



- 1.5 Comunicarse eficazmente y mostrar una actitud participativa, respetando la autonomía y competencia de las personas.
  - 1.6 Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
  - 1.7 Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
2. En relación con el hábitat de las especies cinegéticas:
- 2.1 Cumplir las normas de bienestar animal en los distintos ámbitos.
  - 2.2 Mantener un comportamiento respetuoso hacia la naturaleza y la flora y fauna silvestres.
3. En relación con el puesto de trabajo, comportamiento personal y otros aspectos:
- 3.1 Demostrar un buen hacer profesional.
  - 3.2 Cuidar el aspecto y aseo personal como profesional.
  - 3.3 Responsabilizarse del trabajo que desarrolla, del cumplimiento de los objetivos fijados y proponiendo alternativas con el objeto de mejorar resultados.
  - 3.4 Distinguir entre ámbito profesional y personal, adaptándose a la organización e integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
  - 3.5 Demostrar, a su nivel, la autonomía necesaria para la resolución de las contingencias relacionadas con su actividad.
  - 3.6 Tener una actitud consecuente hacia las energías renovables, el reciclaje de residuos y la eficiencia y ahorro energéticos.
  - 3.7 Cuidar y hacer cuidar los equipos de trabajo, las instalaciones, maquinaria y equipos y utilizar con economía los materiales.
  - 3.8 Respetar y hacer respetar los protocolos, normas internas de la empresa y la normativa legal vigente en cada momento.
  - 3.9 Cumplir y hacer cumplir las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales en las actividades laborales.

## **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 UC1499\_3: Gestionar los trabajos derivados de la planificación del hábitat de las especies cinegéticas 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 elaborar un calendario anual de actuaciones a desarrollar en un coto de caza con el fin de mejorar el hábitat de las especies cinegéticas y controlar la ejecución de los mismos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Determinar los trabajos a desarrollar.
2. Ubicar los trabajos a desarrollar en un plano del coto.
3. Establecer el momento adecuado para la realización de los diferentes trabajos.
4. Determinar los criterios de control de calidad de los diferentes trabajos.

#### **Condiciones adicionales:**

- Al tratarse de una cualificación de nivel 3, se darán por parte de la comisión de evaluación las directrices oportunas para realizar cada una de las actividades que componen la situación profesional de evaluación. No obstante, podrán plantearse contingencias o situaciones imprevistas que deberán ser resueltas por el candidato.
- Se dispondrá de las herramientas, medios, equipos y ayudas técnicas especificadas por el fabricante y requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato/a 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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Determinación de los trabajos a desarrollar.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de los medios y materiales apropiados. (Plan técnico del coto de caza, planos, material de dibujo).</li><li>- Identificación de los trabajos forestales.</li><li>- Identificación de los trabajos agrícolas.</li><li>- Identificación de los trabajos de infraestructuras.</li><li>- Determinación de las tareas de mantenimiento de los medios y materiales empleados.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Ubicación de los trabajos a desarrollar en un plano del coto.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de los medios y materiales apropiados (mapas, material de dibujo).</li><li>- Determinación de las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos.</li><li>- Determinación de los accesos y formas de llegar a las zonas de actuación.</li><li>- Registro de los datos en un plano y en una memoria.</li><li>- Determinación de las tareas de mantenimiento de los medios y materiales empleados.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Establecimiento del momento adecuado para la realización de los diferentes trabajos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Temporalizar los trabajos forestales.</li><li>- Temporalizar los trabajos agrícolas.</li><li>- Temporalizar la realización de las infraestructuras.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Determinación de los criterios de control de calidad de los diferentes trabajos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comprobación del tipo de semilla, dosis de siembra y abono adaptados al terreno en el que se realiza el trabajo de implantación o resiembra de pastizales o cultivos.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de las tareas y asignación de responsabilidades a cada trabajador.</li> <li>- Control de la aplicación de las técnicas apropiadas en la realización de trabajos forestales, agrícolas y de infraestructuras.</li> <li>- Elaboración de informes.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un profesional.</i>	<i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 15% en el tiempo establecido.</i>
<i>Cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y normativa vigente.</i>	<i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>

## Escala A

4	<p>Los medios y materiales (mapas, material de dibujo) seleccionados son los idóneos. Las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos se determinan con exactitud. Los accesos a las zonas de actuación se determinan sin error. El registro de los datos en un plano y en una memoria se realiza con detalle. Las tareas de mantenimiento de los medios y materiales empleados se determinan en su totalidad. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</p>
3	<p><b>Los medios y materiales (mapas, material de dibujo) seleccionados son apropiados. Las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos se determinan. Los accesos a las zonas de actuación se determinan. El registro de los datos en un plano y en una memoria se realiza con suficiente detalle. Las tareas de mantenimiento de los medios y materiales empleados se determinan en su mayoría. En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</b></p>
2	<p>No todos los medios y materiales seleccionados (mapas, material de dibujo) son apropiados. Las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos se determinan cometiendo errores. Los accesos a las zonas de actuación se determinan de forma incompleta. El registro de los datos en un plano y en una memoria se realiza con imprecisiones. Las tareas de mantenimiento de los medios y materiales empleados se determinan en parte. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</p>
1	<p>Los medios y materiales seleccionados (mapas, material de dibujo) no son los más apropiados. Las coordenadas UTM de las zonas donde se van a realizar los distintos trabajos se determinan cometiendo errores importantes. Los accesos a las zonas de actuación se determinan con imprecisiones. El registro de los datos se realiza con graves desviaciones. Las tareas de mantenimiento de los medios y materiales empleados no se determinan.</p>

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



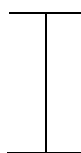
## Escala B

4	<i>Se establece con precisión el momento para la realización de todos los trabajos forestales, agrícolas y de infraestructuras.</i>
3	<b>Se establece con suficiente exactitud el momento para la realización de la mayor parte de los trabajos forestales, agrícolas y de infraestructuras. Los trabajos omitidos o mal temporalizados no afectan al resultado final.</b>
2	<i>Se establece de forma aproximada e incompleta el momento para la realización de los trabajos forestales, agrícolas y de infraestructuras. Los trabajos omitidos o mal temporalizados son significativos y repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Se establece el momento para la realización de algunos de los trabajos forestales, agrícolas y de infraestructura con graves desviaciones que repercuten en el resultado final.</i>

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

## Escala C

4	<i>Se comprueba con minuciosidad el tipo de semilla, dosis de siembra y abono verificando su adaptación a las distintas zonas donde se van a realizar los distintos trabajos de implantación o resiembra de pastizales o cultivos. Se distribuyen y asignan las tareas y responsabilidades a cada trabajador de forma organizada y precisa. Se supervisa la aplicación de las técnicas apropiadas en la realización de los trabajos forestales, agrícolas y de infraestructuras sin descuidar detalle. Los informes elaborados de los diferentes trabajos realizados son completos y rigurosos.</i>
3	<b>Se comprueba el tipo de semilla, dosis de siembra y abono verificando su adaptación a las distintas zonas donde se van a realizar los distintos trabajos de implantación o resiembra de pastizales o cultivos. Se distribuyen y asignan las tareas y responsabilidades a cada trabajador de forma suficientemente organizada. Se supervisa la aplicación de las técnicas apropiadas en la realización de los trabajos forestales, agrícolas y de infraestructuras. Los informes elaborados de los diferentes trabajos realizados son completos. En el proceso se descuidan aspectos secundarios, como puede ser omisión de algunos datos o ligeras imprecisiones en los cálculos, que no afectan al resultado final.</b>
2	<i>Se comprueba el tipo de semilla, dosis de siembra y abono verificando su adaptación a las distintas zonas donde se van a realizar los distintos trabajos de implantación o resiembra de pastizales o cultivos cometiendo errores de identificación y cálculo. Se distribuyen y asignan las tareas y responsabilidades a cada trabajador de forma aproximada y con cierta desorganización. No se supervisa la aplicación de las técnicas en la realización de la totalidad de los trabajos forestales, agrícolas y de infraestructuras. Los informes elaborados de los diferentes trabajos realizados son incompletos y confusos. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Se comprueba el tipo de semilla, dosis de siembra y abono verificando su adaptación a las distintas zonas donde se van a realizar los distintos trabajos de implantación o resiembra de</i>



*pastizales o cultivos cometiendo errores de importancia. Se distribuyen y asignan las tareas y responsabilidades a cada trabajador de forma imprecisa y desorganizada. Se supervisa la aplicación de las técnicas en la realización de parte de los trabajos forestales, agrícolas y de infraestructuras. No se elaboran los informes de los diferentes trabajos realizados.*

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

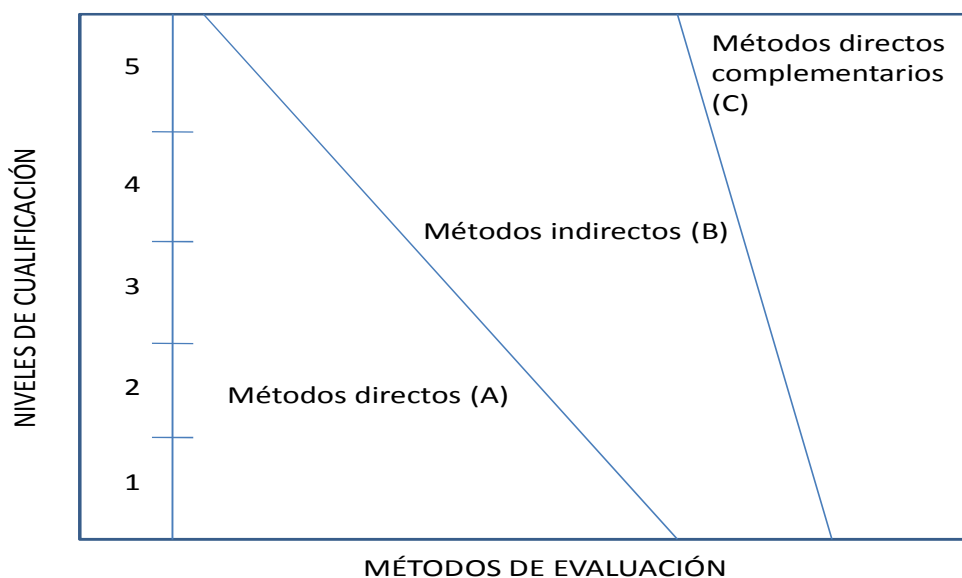
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 gestionar trabajos derivados de la planificación del hábitat de las especies cinegéticas, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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. En este nivel tiene importancia la capacidad organizativa y de programación de actividades, así como la revisión de procedimientos, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:



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

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

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

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

- h) Se considerará en el conjunto de la situación profesional de evaluación la aplicación de la normativa básica así como de las medidas de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y protección de la fauna, sanidad, bienestar e Identificación animal, instalaciones y equipos de traslado y control de especies acuícolas y gestión de cadáveres en explotaciones acuícolas.
- i) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las seis unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA466\_3, "Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas" (UC0730\_3, UC1486\_3, UC1498\_3, UC1499\_3, UC1500\_3 y UC1501\_3), pueden tomarse como referencia las GECs correspondientes a las seis unidades citadas. No obstante, se recomienda que la comisión de evaluación someta al candidato a la realización de una única prueba que contemplaría las siguientes actividades:
- Determinar el número de ejemplares de ungulados cinegéticos a capturar en una finca donante, fijando la proporción de sexos, según lo indicado en el plan cinegético del coto.
  - Revisar el hábitat de la zona donde se va a realizar una repoblación cinegética con ungulados cinegéticos.
  - Identificar los trabajos a desarrollar en un coto cinegético derivados de la planificación del hábitat de especies cinegéticas.



- Instalación de un dispositivo homologado de captura de una especie predadora.
- Identificar los trabajos y operaciones a realizar en un determinado cauce fluvial derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola.



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y  
UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1500\_3: Gestionar las repoblaciones de especies cinegéticas”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LOS  
APROVECHAMIENTOS CINEGÉTICO-PISCÍCOLAS**

**Código: AGA466\_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 UC1500\_3: Gestionar las repoblaciones de especies cinegéticas.

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

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

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

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

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la gestión de las repoblaciones de especies cinegéticas, y que se indican a continuación:

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

- 1. Programar las operaciones de repoblación necesarias para asegurar el apropiado desarrollo de todo el proceso de acuerdo al plan establecido, y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable***



**vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 1.1 Supervisar el funcionamiento, estado y almacenaje de los equipos, materiales y herramientas utilizados en la repoblación (marcas, vacunas, cercados, vehículos, jaulas, entre otros), reponiéndolos en su caso.
  - 1.2 Seleccionar las posibles fincas donantes en función de su ubicación, proximidad geográfica y calidad cinegética (genética, morfológica, entre otros) de los animales que posea.
  - 1.3 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de aparatos, equipos y herramientas utilizados en los trabajos incluidos en cada fase del proceso de repoblación, realizándolos en caso preciso.
  - 1.4 Efectuar la toma de muestras de los ejemplares de las diferentes fincas seleccionadas como posibles fuentes para asegurar la calidad genética de los animales antes de la compra.
  - 1.5 Enviar las muestras genéticas a los laboratorios especializados según protocolo establecido.
  - 1.6 Revisar el hábitat donde se efectuará la repoblación, comprobando que está preparado para recibir a los ejemplares.
  - 1.7 Manejar las especies animales y vegetales silvestres autóctonas del hábitat donde debe efectuarse la repoblación de forma que se mantenga el equilibrio ecológico del sistema.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**2. Organizar las labores de captura y traslado de los ejemplares cinegéticos de la población donante, asegurando la supervivencia y el bienestar de los animales, según protocolos de actuación, y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 2.1 Determinar el número y sexo de ejemplares a capturar en función de las necesidades de las fincas donante y receptora.
- 2.2 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de aparatos, equipos y herramientas utilizados en los trabajos de captura y traslado de animales para repoblación, realizándolos en caso preciso.
- 2.3 Controlar las técnicas y procedimientos de captura para asegurar la buena condición física de los ejemplares.
- 2.4 Controlar la captura de animales y su revisión (sexo, edad, etc.) previamente organizadas, para asegurar la mayor supervivencia de los mismos, según protocolos de actuación.
- 2.5 Controlar que el tiempo transcurrido entre la captura y el traslado sea el mínimo posible.
- 2.6 Controlar que las condiciones del lugar donde se mantienen a los animales en el periodo captura-traslado sean las apropiadas.
- 2.7 Controlar la distribución de los ejemplares, previamente organizada, en cajas o jaulas de traslado, número, proporción de sexos y edades y condiciones de embalajes, para asegurar el bienestar de los animales y la mayor supervivencia de los mismos.
- 2.8 Controlar el traslado, previamente organizado, para asegurar el bienestar y supervivencia, según protocolos de actuación.



- 2.9 Elaborar informes relacionados con las fases de captura y traslado de los animales de repoblación proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.  
Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**3. Supervisar las labores, previamente organizadas, de liberación de los animales en el hábitat cinegético para implantar e incrementar la población, cumpliendo con los protocolos de liberación y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 3.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de aparatos, equipos y herramientas utilizados en los trabajos de liberación de animales para repoblación, realizándolos en caso preciso.
- 3.2 Revisar los factores del hábitat que pudiesen condicionar el éxito de la repoblación (zona de liberación, disponibilidad de alimento y refugio, entre otros), para asegurar la supervivencia y el asentamiento de los ejemplares.
- 3.3 Supervisar la condición física de y sanitaria de los ejemplares después del traslado para asegurar la liberación de ejemplares sanos.
- 3.4 Descartar los ejemplares que hayan enfermado o se hayan dañado durante el transporte, sacrificándolos, en su caso, de forma que se eviten sufrimientos a los animales.
- 3.5 Organizar la liberación de ejemplares de forma que los animales sufran el mínimo estrés, se favorezca su aclimatación al medio y se reduzca en lo posible la predación y otras formas de mortalidad en los primeros días tras la liberación.
- 3.6 Supervisar las tareas de liberación de ejemplares en el medio, considerando su sexo, edad, lugar de liberación y número entre otros.
- 3.7 Elaborar los informes relacionados con estas fases del proceso de repoblación, proponiendo medidas correctoras en caso necesario.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**4. Organizar el seguimiento de la repoblación cinegética después de la liberación para comprobar el resultado de la misma, de acuerdo al plan de repoblación, y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 4.1 Supervisar la selección, manejo y mantenimiento de aparatos, equipos y herramientas utilizados en los trabajos de seguimiento de la repoblación cinegética tras la liberación, realizándolos en caso preciso.
- 4.2 Elaborar la metodología de seguimiento de la población después de la liberación para poder evaluar la eficacia del proceso en el tiempo y en el espacio.



- 4.3 Organizar el control y la supervisión de los ejemplares después de la liberación, de forma que se evite el estrés y se favorezca la aclimatación al medio.
  - 4.4 Organizar las tareas correspondientes al mantenimiento de la población (disponibilidad de agua, alimento y refugio, entre otros), incrementando, en su caso, la alimentación u otros requerimientos, mediante siembras o adiciones de pienso o los recursos necesarios.
  - 4.5 Organizar las tareas correspondientes al mantenimiento de estructuras relacionadas con la repoblación (cercados, comederos, refugios, entre otros), incrementando, en su caso, la construcción de vivares artificiales, cúmulos de leña, entre otros.
  - 4.6 Determinar el tiempo transcurrido entre la liberación y la caza siguiendo los protocolos para favorecer y permitir la aclimatación de los ejemplares liberados al nuevo entorno.
  - 4.7 Elaborar los informes relativos al seguimiento y evaluación del éxito de la repoblación para llevar a cabo las oportunas medidas.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**5. Gestionar los recursos humanos necesarios en las operaciones de gestión, organización y seguimiento de las repoblaciones de especies cinegéticas en función de los objetivos y actividades establecidas, verificando que se cumplen las normas de prevención de riesgos laborales y la legislación medioambiental vigente.**

- 5.1 Establecer la distribución de los trabajos y las directrices de funcionamiento en función de las actividades predeterminadas.
  - 5.2 Identificar los problemas planteados en el desarrollo de las actividades.
  - 5.3 Solucionar los problemas relacionados con los trabajos realizados, el personal y los medios de producción.
  - 5.4 Verificar el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales en la ejecución de los trabajos, dando las instrucciones para su corrección, en caso necesario.
  - 5.5 Distribuir los recursos humanos adecuando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo bajo criterios económicos y de rentabilidad.
  - 5.6 Asignar las tareas y responsabilidades a cada trabajador para que el grupo ejecute y finalice las operaciones cumpliendo los objetivos establecidos.
  - 5.7 Asesorar técnicamente al personal de nueva incorporación en los aspectos relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.
  - 5.8 Efectuar la coordinación y control de los recursos humanos bajo criterios económicos y de rentabilidad.
  - 5.9 Elaborar los informes y partes de trabajo controlando las horas de trabajo, rendimientos y costes.
  - 5.10 Evaluar los resultados de las actividades realizadas analizando los informes y partes de trabajo.
- Gestionar los recursos humanos cumpliendo el plan de prevención de riesgos laborales y la normativa de protección medioambiental.



## 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 **UC1500\_3: Gestionar las repoblaciones de especies cinegéticas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Programación de las operaciones de repoblación necesarias para asegurar el apropiado desarrollo de todo el proceso de acuerdo al plan establecido.***

- Ecología: ecosistemas, hábitats y biotopos.
- Repoblaciones cinegéticas. Fincas donantes y fincas receptoras. Características y condicionantes.
- Especies animales y vegetales silvestres autóctonos. Mantenimiento del equilibrio ecológico.
- Muestras biológicas: toma, procesado y envío.
- Equipos, materiales y herramientas necesarios para la programación de las operaciones de repoblación y para la toma de muestras biológicas. Tipos y características. Selección, manejo y mantenimiento.

### ***2. Organización de las labores de captura y traslado de los ejemplares cinegéticos de la población donante, asegurando la supervivencia y el bienestar de los animales.***

- Captura de aves y mamíferos: Técnicas y procedimientos individuales y colectivos: Tiempo y condiciones en el periodo captura-traslado.
- Revisión de animales capturados. Parámetros de interés.
- Distribución de ejemplares capturados. Cajas y jaulas de traslado. Condiciones para asegurar el bienestar y supervivencia de los animales.
- Equipos, materiales y herramientas necesarios para la captura y traslado de ejemplares de repoblación cinegética. Tipos y características. Selección, manejo y mantenimiento.

### ***3. Organización y supervisión de las labores de liberación de los animales en el hábitat cinegético para implantar e incrementar la población.***

- Métodos de liberación de especies cinegéticas.
- Depredación: Concepto, causas, consecuencias y especies depredadoras de especies cinegéticas.
- Supervisión de animales previa liberación. Condición física de y sanitaria.
- Equipos, materiales y herramientas necesarias en las operaciones de liberación de animales de repoblación cinegética. Tipos y características. Selección, manejo y mantenimiento.

### ***4. Organización del seguimiento de la repoblación cinegética después de la liberación para comprobar el resultado de la misma.***

- Dinámica de poblaciones de especies cinegéticas: natalidad, mortalidad, supervivencia y reclutamiento.



- Estructuras relacionadas con la repoblación. Tipos y características. Construcción y mantenimiento.
- Métodos de censo de aves y mamíferos.
- Infraestructuras relacionadas con las especies cinegéticas: Tipos. Construcción y mantenimiento.
- Equipos, materiales y herramientas necesarios en los trabajos de seguimiento de las repoblaciones cinegéticas. Tipos y características. Selección, manejo y mantenimiento.

**5. Gestión de los recursos humanos necesarios en las operaciones de gestión, organización y seguimiento de las repoblaciones de especies cinegéticas.**

- Gestión de recursos humanos.
- Calendarios de trabajo.
- Informes técnicos: redacción y supervisión.
- Programación y distribución de tareas.
- Informes y partes de trabajo: Elaboración: Objetivos, medios, tipos de informes y partes de trabajo, la gestión de informes y partes de trabajo.
- Asesoramiento técnico del personal: Objetivos del asesoramiento técnico del personal, la planificación del asesoramiento técnico del personal, técnicas de comunicación, los contenidos del asesoramiento.
- Identificación, valoración y resolución de conflictos: Características del conflicto.
- Técnicas de motivación: Concepto de motivación, el proceso motivacional, técnicas de motivación laboral.

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

- Especies cinegéticas: clasificación, biología, distribución, características morfológicas y de desarrollo y requerimientos de hábitat.
- Comportamiento animal de las principales especies cinegéticas.
- Planes técnicos de caza.
- Criterios de calidad y rentabilidad económica en las operaciones de repoblación de especies cinegéticas.
- Manejo e interpretación de los manuales de uso y mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas.
- Medidas de prevención de riesgos laborales. Elementos de protección en instalaciones, equipos y herramientas.
- Higiene y protección personal en el uso de instalaciones, equipos y herramientas. Procedimientos seguros en su utilización.
- Normativa sobre:
  - Reguladora de la actividad.
  - Protección medioambiental.
  - Prevención de riesgos laborales.
  - Sanidad animal.
  - Bienestar animal.



### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

#### **1. En relación con los miembros del equipo de trabajo:**

- 1.1 Tratarlos con cortesía, respeto y discreción.
- 1.2 Cumplir el plan de trabajo fijado.
- 1.3 Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo, según los procedimientos establecidos.
- 1.4 Compartir información con el equipo de trabajo, transmitiéndola con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 1.5 Comunicarse eficazmente y mostrar una actitud participativa, respetando la autonomía y competencia de las personas.
- 1.6 Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- 1.7 Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.

#### **2. En relación con el hábitat de las especies cinegéticas:**

- 2.1 Cumplir las normas de bienestar animal en los distintos ámbitos.
- 2.2 Mantener un comportamiento respetuoso hacia la naturaleza y la flora y fauna silvestres.

#### **3. En relación con el puesto de trabajo, comportamiento personal y otros aspectos:**

- 3.1 Demostrar un buen hacer profesional.
- 3.2 Cuidar el aspecto y aseo personal como profesional.
- 3.3 Responsabilizarse del trabajo que desarrolla, del cumplimiento de los objetivos fijados y proponiendo alternativas con el objeto de mejorar resultados.
- 3.4 Distinguir entre ámbito profesional y personal, adaptándose a la organización e integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- 3.5 Demostrar, a su nivel, la autonomía necesaria para la resolución de las contingencias relacionadas con su actividad.
- 3.6 Tener una actitud consecuente hacia las energías renovables, el reciclaje de residuos y la eficiencia y ahorro energéticos.
- 3.7 Cuidar y hacer cuidar los equipos de trabajo, las instalaciones, maquinaria y equipos y utilizar con economía los materiales.
- 3.8 Respetar y hacer respetar los protocolos, normas internas de la empresa y la normativa legal vigente en cada momento.
- 3.9 Cumplir y hacer cumplir las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales en las actividades laborales.

## **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 UC1500\_3: Gestionar las repoblaciones de especies cinegéticas 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 programar las operaciones necesarias para ejecutar una repoblación con ungulados cinegéticos en un determinado coto de caza. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Determinar el número de ejemplares a capturar, fijando la proporción de sexos, según lo indicado en el plan cinegético del coto.
2. Seleccionar las posibles fincas donantes, dentro de las más próximas al coto de destino.
3. Revisar el hábitat de la zona donde se va a realizar la liberación de los animales.
4. Organizar la captura de los animales.
5. Organizar el traslado y la liberación de los animales capturados.

#### **Condiciones adicionales:**

- Al tratarse de una cualificación de nivel 3, se darán por parte de la comisión de evaluación las directrices oportunas para realizar cada una de las actividades que componen la situación profesional de evaluación. No obstante, podrán plantearse contingencias o situaciones imprevistas que deberán ser resueltas por el candidato.



- Se dispondrá de las herramientas, medios, equipos y ayudas técnicas especificadas por el fabricante y requeridas por la situación profesional de evaluación. Asimismo se pondrá en conocimiento del candidato el plan cinegético del coto elegido y un estudio del medio de la comarca donde se encuentra la finca receptora.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato/a demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Las actividades 1, 2, 4 y 6 de la situación profesional de evaluación se desarrollarán de forma simulada, en gabinete técnico, teniendo todo el material informático necesario, y las actividades 3 y 5 se realizarán preferiblemente en situación real sobre el terreno. La actividad 5 se deberá realizar sobre ejemplares que la comisión de evaluación tenga previamente preparados.

## 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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Determinación del número de ejemplares a capturar.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comprobación, según el plan, de la capacidad máxima de acogida de la finca receptora.</li><li>- Identificación de la especie de ungulado objeto de repoblación.</li><li>- Comprobación de la pirámide de población existente en el coto.</li><li>- Cálculo del número de ejemplares necesarios, por sexos y edades.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Selección de las posibles fincas donantes, dentro de las más próximas al coto de destino.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de las necesidades ecológicas de la especie elegida.</li><li>- Determinación de las zonas óptimas para la especie</li></ul>

	<p>elegida según sus necesidades: alimento, agua y clima.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elección, sobre el terreno, de la finca más adecuada.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<p><i>Revisión del hábitat de la zona donde se va a realizar la liberación de los animales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprobación de la posible existencia de predadores.</li> <li>- Comprobación de la disponibilidad de alimento.</li> <li>- Comprobación de la disponibilidad de agua.</li> <li>- Comprobación de la existencia de refugios.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Organización de la captura de los animales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección del método de captura según características de la finca donante.</li> <li>- Determinación de los posibles elementos necesarios a construir para realizar la captura.</li> <li>- Selección de las herramientas necesarias.</li> <li>- Determinación del número de operarios requeridos y asignación de tareas por grupos.</li> <li>- Determinación las condiciones requeridas de la zona de espera de los animales hasta el traslado.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<p><i>Organización del traslado y la liberación de los animales capturados.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de las jaulas de traslado según número, proporción de sexos y edades de los animales capturados.</li> <li>- Determinación de las condiciones adecuadas que debe cumplir el traslado.</li> <li>- Planificación de la liberación de animales según número y proporción entres sexos y edades.</li> </ul> <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 profesional.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 15% en el tiempo establecido.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de seguridad alimentaria y de bienestar animal.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente, requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

## Escala A

5

Se identifican de forma exhaustiva las necesidades ecológicas de la especie elegida. La determinación, en oficina, de las zonas óptimas para la especie elegida se efectúa con precisión, considerando rigurosamente las condiciones climáticas y de alimentación. La finca



	<p>seleccionada es la óptima. Los medios y materiales se manejan con destreza y seguridad. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</p>
4	<p><b>Se identifican las necesidades ecológicas de la especie elegida. La determinación de las zonas óptimas para la especie elegida se efectúa, considerando las condiciones climáticas y de alimentación. La finca elegida reúne los requisitos mínimos exigidos. Los medios y materiales se manejan con suficiente habilidad. En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</b></p>
3	<p>Se identifican de forma incompleta las necesidades ecológicas de la especie elegida. La determinación de las zonas óptimas para la especie elegida se efectúa de forma aproximada y con escasa seguridad, considerando de forma imprecisa las condiciones climáticas y de alimentación. La finca elegida no reúne todos los requisitos mínimos exigidos. Los medios y materiales se manejan sin suficiente habilidad. Los aspectos descuidados son importantes y afectan el resultado final.</p>
2	<p>Se cometen errores importantes en la identificación de las necesidades ecológicas de la especie elegida. La determinación de las zonas óptimas para la especie elegida se efectúa sin considerar debidamente las condiciones climáticas y de alimentación. La elección de la finca más adecuada, es incorrecta. Los medios y materiales se manejan sin ninguna habilidad. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</p>
1	<p>Se cometen graves errores en la identificación de las necesidades ecológicas de la especie elegida. La determinación de las zonas óptimas para la especie elegida se efectúa sin considerar las condiciones climáticas y de alimentación. La elección de la finca más adecuada, es totalmente desacertada. El uso y manejo de medios y materiales es totalmente inapropiado.</p>

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

## Escala B

5	<p>El método de captura seleccionado es el idóneo según las características de la finca donante. Se determinan con detalle todos los posibles elementos necesarios a construir para realizar la captura. Se seleccionan de forma exhaustiva todas las herramientas necesarias. La determinación del número de operarios requeridos y la asignación de tareas por grupos se realiza de forma organizada y precisa. Las condiciones requeridas de la zona de espera de los animales hasta el traslado se determinan con exactitud. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</p>
4	<p><b>El método de captura es apropiado a las características de la finca donante. Se determinan los posibles elementos necesarios a construir para realizar la captura. Se seleccionan la mayoría de las herramientas necesarias. La determinación del número de operarios requeridos y la asignación de tareas por grupos se efectúa de forma suficientemente organizada. Las condiciones requeridas de la zona de espera de los animales hasta el traslado se determinan. En el proceso se descuidan aspectos secundarios como puede ser la secuenciación del trabajo que no afectan al resultado final.</b></p>
3	<p>El método de captura no es apropiado a las características de la finca donante. Se determinan parte de los posibles elementos necesarios a construir para realizar la captura. No se seleccionan todas las herramientas necesarias. La determinación del número de operarios</p>

	<p>requeridos y la asignación de tareas por grupos se realiza con imprecisiones. No se determinan todas las condiciones requeridas de la zona de espera de los animales hasta el traslado. En el proceso se descuidan aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</p>
2	<p>El método de captura es inapropiado a las características de la finca donante. Se determinan algunos de los posibles elementos necesarios a construir para realizar la captura. Se seleccionan parte de las herramientas necesarias. La determinación del número de operarios requeridos y la asignación de tareas por grupos se realiza cometiendo importantes imprecisiones. Se determinan de forma aproximada algunas de las condiciones requeridas de la zona de espera de los animales hasta el traslado.</p>
1	<p>El método de captura es totalmente inapropiado a las características de la finca donante. No se determinan los posibles elementos necesarios a construir para realizar la captura. No se seleccionan la mayoría de las herramientas necesarias. La determinación del número de operarios requeridos y la asignación de tareas por grupos se realiza con graves incorrecciones. No se determinan las condiciones requeridas de la zona de espera de los animales hasta el traslado.</p>

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

### Escala C

5	<p>Se organiza de forma precisa la distribución de las jaulas de traslado teniendo en cuenta con rigor el número y proporción de sexos y edades de los animales capturados. Se fijan con exactitud las condiciones que debe cumplir el traslado. La planificación de la liberación de animales es óptima y se considera con detalle el número y proporción entres sexos y edades. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</p>
4	<p><b>Se organiza con suficiente precisión la distribución de las jaulas de traslado teniendo en cuenta el número y proporción de sexos y edades de los animales capturados. Se fijan las condiciones adecuadas que debe cumplir el traslado. La planificación de la liberación de animales es correcta y se considera el número y proporción entres sexos y edades. En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</b></p>
3	<p>Se organiza de forma incompleta la distribución de las jaulas de traslado al considerar aproximadamente el número y proporción de sexos y/o edades de los animales capturados. Se fijan de forma indebida las condiciones que debe cumplir el traslado. En la organización de la liberación de animales se cometen errores al no tener en cuenta el número y proporción entres sexos y edades. En el proceso se descuidan aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</p>
2	<p>Se cometen ligeros errores en la organización de la distribución de las jaulas de traslado, olvidando considerar algún factor importante (número, proporción de sexos, edades de los animales capturados) y se fijan incorrectamente las condiciones que debe cumplir el traslado. La organización de la liberación de animales es inadecuada al no considerar algún factor importante (número, proporción entres sexos, edades). El uso y manejo de medios y materiales es incorrecto.</p>
1	<p>Se cometen graves errores en la en la organización de la distribución de las jaulas de traslado, olvidando considerar varios factores importantes (número, proporción de sexos, edades de los animales capturados) y se desconocen las condiciones que debe cumplir el traslado. La</p>



*organización de la liberación de animales es inadecuada al no considerar varios factores importantes (número, proporción entre sexos, edades).*

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

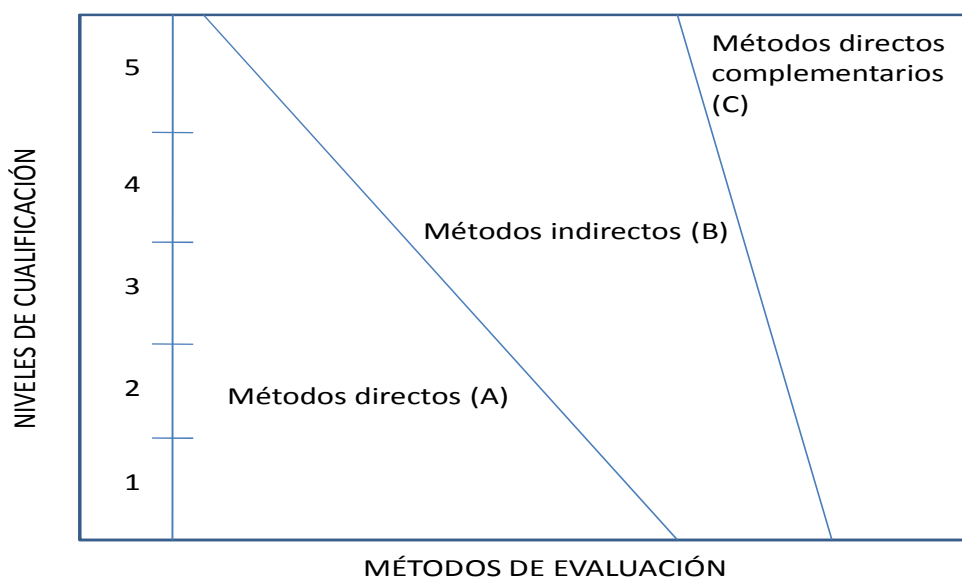
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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



## 2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la gestión de las repoblaciones de las especies cinegéticas se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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. En este nivel tiene importancia la capacidad organizativa y de programación de actividades, así como la revisión de procedimientos, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la





información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

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

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

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

- h) Dado el tipo de situación, es necesario contar con una empresa vinculada al contexto de evaluación, que colabore para organizar el proceso de valoración del candidato.
- i) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las seis unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA466\_3, “Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas” (UC0730\_3, UC1486\_3, UC1498\_3, UC1499\_3, UC1500\_3 y UC1501\_3), pueden tomarse como referencia las GECs correspondientes a las seis unidades citadas. No obstante, se recomienda que la comisión de evaluación someta al candidato a la realización de un una única prueba que contemplaría las siguientes actividades:
- Determinar el número de ejemplares de ungulados cinegéticos a capturar en una finca donante, fijando la proporción de sexos, según lo indicado en el plan cinegético del coto.
  - Revisar el hábitat de la zona donde se va a realizar una repoblación cinegética con ungulados cinegéticos.
  - Identificar los trabajos a desarrollar en un coto cinegético derivados de la planificación del hábitat de especies cinegéticas.
  - Instalación de un dispositivo homologado de captura de una especie predatora.
  - Identificar los trabajos y operaciones a realizar en un determinado cauce fluvial derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental.





MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y  
UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1501\_3: Controlar las poblaciones de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas”**

## **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LOS APROVECHAMIENTOS CINEGÉTICO-PISCÍCOLAS**

**Código: AGA466\_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 UC1501\_3: Controlar las poblaciones de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas.

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

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

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

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

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en el control de las poblaciones de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas, y que se indican a continuación:

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

#### **1. *Elaborar propuestas de actuación para el control legal de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas, comprobando que se***



***realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.***

- 1.1 Seleccionar los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de detección de la presencia, localización de querencias y evaluación de poblaciones de depredadores.
  - 1.2 Efectuar la localización e identificación de los nidos, madrigueras, zonas de acumulación o estancia, puntos singulares de paso o frecuentación de las principales especies depredadoras de las especies cinegéticas y acuícolas continentales, aplicando los procedimientos de seguimiento específicos para cada una de ellas.
  - 1.3 Elaborar la propuesta de control legal que se derive de los estudios de detección de presencia y estimación de abundancia de depredadores, para su autorización.
  - 1.4 Complimentar los estadillos o Libros de Registro de Observaciones directas o de rastros, establecidos legalmente o de control interno de la empresa con arreglo a los protocolos establecidos.
  - 1.5 Efectuar los informes, aplicaciones cartográficas o estadísticas y volcado a GIS, que sean procedentes.
  - 1.6 Supervisar el manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de detección de la presencia, localización de querencias y evaluación de poblaciones de depredadores.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica y de acuerdo con las especificaciones del Plan Técnico de Caza o del Plan de Gestión del río.

***2. Efectuar el control legal de depredadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas con métodos selectivos, no masivos y no cruentos, para corregir posibles desequilibrios poblacionales, y comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.***

- 2.1 Seleccionar los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de control de depredadores.
- 2.2 Colocar los diferentes tipos de trampas legalmente autorizados y el empleo de armas de fuego en las modalidades autorizadas (diurnas o nocturnas, entre otros), o de otros métodos de captura selectivos, con total sujeción a las condiciones de la autorización concedida por la Administración.
- 2.3 Efectuar el redado, la utilización de redes, reteles, nasas, o de otros métodos de captura selectivos, destinados a la captura de las especies depredadoras presentes en el hábitat acuícola continental, con total sujeción a las condiciones de la autorización concedida por la Administración.
- 2.4 Revisar las trampas liberando con las máximas garantías de supervivencia los ejemplares capturados de especies distintas a las que son objeto de control, no reúnan las condiciones establecidas en las citadas autorización o normativa, o superen el cupo de ejemplares a capturar.
- 2.5 Efectuar el enjaulado para su eventual destino o el sacrificio con métodos mínimamente cruentos, de los ejemplares capturados correspondientes a las especies a controlar y que cumplan las condiciones de la autorización o normativa.



- 2.6 Efectuar la eliminación o utilización de los restos de los ejemplares sacrificados de acuerdo con los criterios que se establezcan en la autorización administrativa o la normativa aplicable.
  - 2.7 Remitir las muestras biológicas obtenidas de los restos de animales sacrificados al laboratorio para su análisis.
  - 2.8 Registrar los datos de las capturas realizadas (sacrificio o liberación), los datos biométricos o aquellos que puedan resultar de interés en el libro o registro establecidos para la elaboración de informes necesarios en el control de la actividad.
  - 2.9 Supervisar el manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de control de depredadores.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**3. Examinar las artes utilizadas en el control legal de depredadores y cumplimentar los registros oficiales y partes internos de actividad, para su apropiada gestión y su supervisión por las autoridades competentes, comprobando que se realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 3.1 Seleccionar los medios, equipos, máquinas y herramientas necesarios para el almacenamiento y gestión de las artes utilizadas en los trabajos de control legal de depredadores.
  - 3.2 Efectuar la clasificación, inventario y almacén de los diferentes tipos de trampas, armas y munición para el control legal de depredadores en el armario armero de seguridad legalizado, a efectos de su apropiado control y para su inspección por las autoridades competentes.
  - 3.3 Organizar la documentación referente a los diferentes tipos de trampas, armas y munición utilizadas en el control legal de depredadores para su inspección por las autoridades competentes.
  - 3.4 Gestionar la documentación referente a la actividad de control legal de depredadores (informes-propuesta de control, autorizaciones administrativas recibidas, libros de control de observaciones, libros de control de especies de fauna silvestre, entre otros) para su inspección por las autoridades competentes.
  - 3.5 Gestionar el control de entradas y salidas del almacén de artes, equipos y sustancias utilizadas en el control legal de depredadores.
  - 3.6 Supervisar el manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de control legal de depredadores.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**4. Organizar temporal y territorialmente los trabajos de control legal de depredadores para no interferir con las actividades de aprovechamiento de los recursos acuícolas continentales o cinegéticos, u otros usos del hábitat natural, de acuerdo al plan establecido, y comprobando que se**



**realizan conforme a la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.**

- 4.1 Seleccionar los medios, equipos, máquinas y herramientas necesarios en la coordinación de los trabajos de control de predadores con otros aprovechamientos.
  - 4.2 Programar las actividades de control legal de depredadores (lugares, fechas...) de modo que su realización se haga en lugares y fechas de mínima perturbación para evitar coincidir con otras actividades que se lleven a cabo dentro del ámbito de control y evitar negativas repercusiones de orden social (uso social o recreativo del espacio).
  - 4.3 Tomar las medidas de seguridad, incluido el anuncio pertinente, en lugares de paso o acceso a zonas de colocación de trampas, uso de armamento o realización de operaciones de redado, para evitar riesgos a los usuarios del espacio objeto de control.
  - 4.4 Notificar el inicio y fin de las operaciones de control a la autoridad competente correspondiente y al titular del coto o gestor del río o masa de agua en cumplimiento de lo que pueda establecer la autorización administrativa correspondiente, la normativa aplicable, o para una apropiada coordinación.
  - 4.5 Supervisar el manejo y mantenimiento de los medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en la coordinación de los trabajos de control legal de depredadores con otros aprovechamientos conforme a especificaciones técnicas.
- Desarrollar las actividades verificando el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de bienestar animal y la específica de las actividades a realizar.
  - Desarrollar las actividades según las instrucciones recibidas, protocolos establecidos y atendiendo a criterios de calidad y de rentabilidad económica.

**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 **UC1501\_3: Controlar las poblaciones de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. *Elaboración de propuestas para el control legal de predadores de especies acuícolas continentales y cinegéticas.***

- Aspectos básicos de la biología y ecología de las poblaciones predatoras de especies acuícolas continentales y cinegéticas.
- Poblaciones predatoras más importantes en los diferentes ecosistemas acuícolas continentales y cinegéticos.
- Localización de zonas de paso, acumulación y estancia de las especies predatoras. Trabajos a realizar.
- Medios, equipos y herramientas necesarios para los trabajos de control de poblaciones predatoras de especies acuícolas continentales y cinegéticas. Tipos y características. Regulación, uso y mantenimiento.



- Elaboración de propuestas de actuación. Estructura y desarrollo. Datos de interés.

## **2. Control legal de depredadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas, mediante métodos selectivos, no masivos y no cruentos, para corregir posibles desequilibrios poblacionales.**

- Medios, equipos y herramientas autorizados para captura de depredadores. Tipos, características y finalidad. Colocación y mantenimiento.
- Métodos de captura, enjaulado y sacrificio.
- Dispositivos homologados de captura o sacrificio. Tipos, construcción o colocación y mantenimiento. Adaptación a las distintas especies de interés. Métodos de captura o sacrificio.
- Cebos autorizados. Tipos y colocación.
- Revisión de trampas: Procedimientos. Periodicidad.

## **3. Examen de las artes utilizadas en el control legal de depredadores y cumplimentación de los registros oficiales y partes internos de actividad, para su apropiada gestión y su supervisión por las autoridades competentes**

- Técnicas de clasificación, inventariado y almacenamiento de armas y munición para el control legal de depredadores.
- Armas y munición. Tipos y características. Finalidad. Instalación y mantenimiento de armeros y elementos de seguridad.
- Partes de entradas y salidas de artes, equipos y sustancias utilizadas en el control legal de depredadores. Cumplimentación.
- Medios, equipos, máquinas y herramientas utilizados en los trabajos de control legal de depredadores. Tipos, características y finalidad. Selección, uso y mantenimiento.

## **4. Organización temporal y territorial de los trabajos de control legal de depredadores para no interferir con las actividades de aprovechamiento de los recursos acuícolas continentales o cinegéticos, u otros usos del hábitat natural.**

- Modalidades, procedimientos y técnicas de control legal de depredadores. Normas aplicables en dicha práctica.
- Organización espacio-temporal en la gestión del control de depredadores. Datos y condicionantes de interés.
- Comunicados y avisos de actividades de control legal de depredadores.
- Protocolos de preparación y revisión de eventos cinegéticos.
- Medidas de seguridad e información en zonas de colocación de trampas, uso de armamento o realización de operaciones de redado.
- Medios, equipos y herramientas necesarios para los trabajos de control legal de poblaciones depredadoras de las especies acuícolas continentales y cinegéticas.
- Reconocimiento y control del espacio cinegético. Tipos y características. Regulación, uso y mantenimiento.

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

- Criterios de calidad y rentabilidad económica en las operaciones de control de poblaciones depredadoras de las especies acuícolas continentales y cinegéticas.
- Comportamiento animal de las principales especies depredadoras.
- Hábitats de las principales especies depredadoras. Tipos y características.



- Medidas de prevención de riesgos laborales.
- Riesgos y prevención de accidentes y daños en el manejo de especies cinegéticas.
- Higiene y protección personal en el uso de maquinaria y equipos. Equipos de protección individual (EPIs).
- Normativa sobre:
  - Reguladora de la actividad.
  - Protección medioambiental.
  - Prevención de riesgos laborales.
  - Medios homologados de captura y control de predadores.
  - Sanidad animal.
  - Bienestar animal.
  - Identificación animal.
  - Gestión de cadáveres de animales.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

#### **1. En relación con los miembros del equipo de trabajo:**

- 1.1 Tratarlos con cortesía, respeto y discreción.
- 1.2 Cumplir el plan de trabajo fijado.
- 1.3 Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo, según los procedimientos establecidos.
- 1.4 Compartir información con el equipo de trabajo, transmitiéndola con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 1.5 Comunicarse eficazmente y mostrar una actitud participativa, respetando la autonomía y competencia de las personas.
- 1.6 Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- 1.7 Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.

#### **2. En relación con el ganado:**

- 2.1 Cumplir las normas de bienestar animal en los distintos ámbitos.
- 2.2 Comportamiento en la naturaleza y hacia la flora y fauna silvestre en las operaciones de control de poblaciones de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas.

#### **3. En relación con el puesto de trabajo, comportamiento personal y otros aspectos:**

- 3.1 Demostrar un buen hacer profesional.
- 3.2 Cuidar el aspecto y aseo personal como profesional.
- 3.3 Responsabilizarse del trabajo que desarrolla, del cumplimiento de los objetivos fijados y proponiendo alternativas con el objeto de mejorar resultados.
- 3.4 Distinguir entre ámbito profesional y personal, adaptándose a la organización e integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- 3.5 Demostrar, a su nivel, la autonomía necesaria para la resolución de las contingencias relacionadas con su actividad.





- 3.6 Tener una actitud consecuente hacia las energías renovables, el reciclaje de residuos y la eficiencia y ahorro energéticos.
- 3.7 Cuidar y hacer cuidar los equipos de trabajo, las instalaciones, maquinaria y equipos y utilizar con economía los materiales.
- 3.8 Respetar y hacer respetar los protocolos, normas internas de la empresa y la normativa legal vigente en cada momento.
- 3.9 Cumplir y hacer cumplir las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales en las actividades laborales.

## **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 UC1501\_3: Controlar las poblaciones de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas 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 determinar la idoneidad de una zona para el control de predadores generalistas, planificar las actuaciones sobre las poblaciones de predadores y la instalación de un dispositivo homologado de captura. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Determinar la zona idónea para el control de predadores generalistas.
2. Planificar las actuaciones sobre las poblaciones de predadores de especies acuícolas continentales y cinegéticas.
3. Planificar la instalación de un dispositivo homologado de captura.





4. Establecer los protocolos de toma y registro de los datos necesarios en las distintas fases.

**Condiciones adicionales:**

- Se darán por parte de la comisión de evaluación las instrucciones oportunas para realizar cada una de las actividades que componen la situación profesional de evaluación, sin plantear contingencias o situaciones imprevistas relevantes.
- La zona de evaluación será lo más representativa posible del ecosistema, con mezcla de vegetación herbácea y arbórea y cuya extensión no supere 1 hectárea de superficie.
- Se dispondrá de las herramientas, medios, equipos y ayudas técnicas especificadas por el fabricante y requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato/a demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.

**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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Determinación de la zona idónea para el control de predadores generalistas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de las especies acuícolas continentales.</li><li>- Identificación de las especies cinegéticas existentes.</li><li>- Identificación de las poblaciones potencialmente predatoras de las anteriores.</li><li>- Determinación de hábitos y querencias de las poblaciones predatoras.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprobación de las características fisiográficas más favorables.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Planificación de las actuaciones sobre las poblaciones de predadores de especies acuícolas continentales y cinegéticas.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de los medios y elementos homologados.</li> <li>- Determinación de los métodos de control sobre las poblaciones predatoras en función densidad/superficie.</li> <li>- Planificación de la revisión periódica de los dispositivos.</li> <li>- Organización del mantenimiento de medios y materiales utilizados.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Planificación de la instalación de un dispositivo homologado de captura.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección del tipo de dispositivo según la especie.</li> <li>- Ubicación del dispositivo sobre el terreno.</li> <li>- Integración del dispositivo con el entorno.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Establecimiento de los protocolos de toma y registro de los datos necesarios en las distintas fases.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimación del tipo de documentación o registro.</li> <li>- Estructuración del registro.</li> <li>- Comunicación de los datos a sus superiores.</li> <li>- Archivo de la documentación.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un profesional.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 15% en el tiempo establecido.</i></p>
<i>Cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales, medioambientales, de seguridad alimentaria y de bienestar animal.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente, requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

## Escala A

4

Los medios y elementos homologados seleccionados son los idóneos. La identificación de las especies acuícolas continentales, de las especies cinegéticas existentes y de las poblaciones potencialmente predatoras de las anteriores se efectúa de forma inequívoca. La determinación de hábitos y querencias de las poblaciones predatoras y la comprobación de las características fisiográficas más favorables se efectúan de forma precisa y rigurosa. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.

3	<p><b>Los medios y elementos homologados se seleccionan. La identificación de las especies acuícolas continentales, de las especies cinegéticas existentes y de las poblaciones potencialmente predatoras de las anteriores se efectúa con cierta inseguridad pero sin error. La determinación de hábitos y querencias de las poblaciones predatoras y la comprobación de las características fisiográficas más favorables se efectúan de forma incompleta, pero se citan los más relevantes. En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final. En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</b></p>
2	<p>Los medios y elementos homologados no se seleccionan en su totalidad. La identificación de las especies acuícolas continentales, de las especies cinegéticas existentes y de las poblaciones potencialmente predatoras de las anteriores se efectúa con dudas y cometiendo ciertos errores. La determinación de hábitos y querencias de las poblaciones predatoras y la comprobación de las características fisiográficas más favorables se efectúan de forma incompleta, y se omiten varios datos relevantes. En el proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</p>
1	<p>Los medios y elementos homologados se seleccionan sólo en parte y no los más idóneos. La identificación de las especies acuícolas continentales, de las especies cinegéticas existentes y de las poblaciones potencialmente predatoras de las anteriores se efectúa con dudas y cometiendo errores importantes. La determinación de hábitos y querencias de las poblaciones predatoras y la comprobación de las características fisiográficas más favorables se efectúan de forma incompleta, y se omiten datos relevantes.</p>

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

### Escala B

4	<p>La selección del tipo de dispositivo según la especie se efectúa con precisión. La ubicación del dispositivo sobre el terreno y su integración con el entorno se efectúan con eficacia. Durante el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</p>
3	<p><b>La selección del tipo de dispositivo según la especie se efectúa. La ubicación del dispositivo sobre el terreno y su integración con el entorno se efectúan con la suficiente idoneidad. En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</b></p>
2	<p>Se cometen errores importantes en la selección del tipo de dispositivo según la especie y se efectúa con inseguridad. La ubicación del dispositivo sobre el terreno y su integración con el entorno no son las más idóneas.</p>
1	<p>Se cometen graves errores en la selección del tipo de dispositivo según la especie se efectúa con inseguridad. La ubicación del dispositivo sobre el terreno y su integración con el entorno son totalmente desacertadas.</p>

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

## Escala C

4	<i>La selección del tipo de documentación o registro, su estructuración y archivo se efectúan con precisión. La comunicación de los datos a sus superiores se efectúa con eficacia y rigor.</i>
3	<i>La selección del tipo de documentación o registro, su estructuración y archivo se efectúan con corrección. La comunicación de los datos a sus superiores se efectúa de conformidad. En el proceso se descuidan aspectos secundarios, como la secuenciación del trabajo o la omisión de datos irrelevantes que no afectan al resultado</i>
2	<i>La estimación del tipo de documentación o registro y de su estructuración se efectúa con inseguridad. El archivo de la documentación se efectúa de forma incompleta. La comunicación de los datos a sus superiores se efectúa de forma incompleta, lo que afecta al resultado final.</i>
1	<i>Se cometen errores en la estimación del tipo de documentación o registro, en su estructuración y en su archivo. La comunicación de los datos a sus superiores se efectúa de forma poco eficaz, insegura e incompleta.</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.

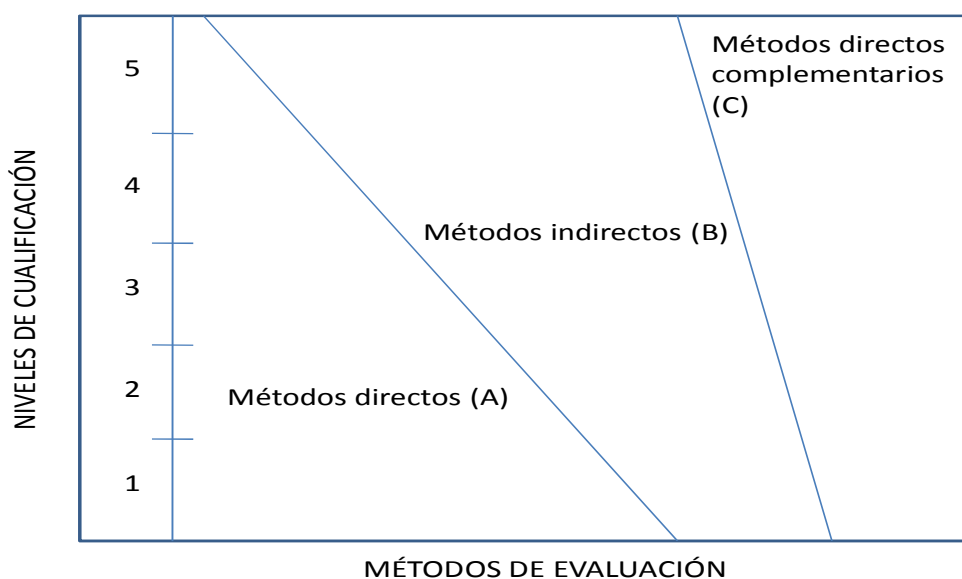
### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección

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 el control de las poblaciones de predadores de las especies acuícolas continentales y cinegéticas, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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. En este nivel tiene importancia la capacidad organizativa y de programación de actividades, así como la revisión de procedimientos, por lo que en función del método de evaluación



utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas, y de protección de la flora y de la fauna.

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

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

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

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

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

- h) Se considerará en el conjunto de la situación profesional de evaluación la aplicación de la normativa básica así como de las medidas de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y protección de la flora y de la fauna.
- i) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las seis unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA466\_3, “Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas” (UC0730\_3, UC1486\_3, UC1498\_3, UC1499\_3, UC1500\_3 y UC1501\_3), pueden tomarse como referencia las GECs correspondientes a las seis unidades citadas. No obstante, se recomienda que la comisión de evaluación someta



al candidato a la realización de un una única prueba que contemplaría las siguientes actividades:

- Determinar el número de ejemplares de ungulados cinegéticos a capturar en una finca donante, fijando la proporción de sexos, según lo indicado en el plan cinegético del coto.
- Revisar el hábitat de la zona donde se va a realizar una repoblación cinegética con ungulados cinegéticos.
- Identificar los trabajos a desarrollar en un coto cinegético derivados de la planificación del hábitat de especies cinegéticas.
- Instalación de un dispositivo homologado de captura de una especie predatora.
- Identificar los trabajos y operaciones a realizar en un determinado cauce fluvial derivados de la planificación y seguimiento del hábitat acuícola continental.





MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y  
UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

### CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LOS APROVECHAMIENTOS CINEGÉTICO-PISCÍCOLAS

Código: AGA466\_3

NIVEL: 3



**Agrimensura:** Arte de medir tierras. Rama de la topografía que tiene por objeto resolver los problemas de cálculo de superficies y distancias de fincas rústicas, utilizando instrumentos de media elementales.

**Alveo:** Cauce natural.

**Amortización:** Cuantificación de la depreciación que sufre un bien a lo largo de su vida útil como consecuencia de su desgaste por uso, degradación por accidentes o acciones de elementos naturales, obsolescencia y otros factores.

**Apartaderas:** Mallas metálicas, que se usan dentro de los tanques para separar individuos, o juntarlos en una parte determinada del tanque, por algún motivo. (Limpieza, enfermedad, extracción...).

**Armero:** Lugar donde se almacenan de manera segura las diferentes armas de fuego.

**Astacifactoría:** Explotación de producción de cangrejos de río.

**Ave cinegética:** Cada una de las aves objeto de caza legal, cuya crianza y producción es posible en cautividad; en el caso que nos ocupa, perdiz, codorniz y faisán.

**Batida:** Método de estimación de densidad de fauna que se aplica a grandes animales que pueden ser detectados visualmente y que consiste en aplicar en cada unidad de muestreo un esfuerzo de búsqueda lo suficientemente grande de modo que se asuma que los animales observados son los existentes.

**Bienestar animal:** Es el completo estado de bienestar físico; es la realidad que considera al animal en un estado de armonía en su ambiente y la forma por la cual reacciona frente a los problemas del medio, tomando en cuenta su confort, su alojamiento, trato, cuidado, nutrición, prevención de enfermedades, cuidado responsable, manejo y eutanasia humanitaria cuando corresponda.

**Biométrico:** Relativo al estudio estadístico y matemático de los fenómenos biológicos.

**Biotopo:** Porción de la biosfera que se diferencia de las zonas que la rodean por determinadas condiciones que la dotan de cierta unidad e independencia.

**Cajas de traslado:** Jaulas metálicas, de madera o cartón ventilados donde se introducen las aves cinegéticas para su traslado entre instalaciones o hacia los lugares donde van a ser soltadas.

**Caudal ecológico:** Caudal mínimo que se de mantener en un curso aguas debajo de una presa, de manera que no se altere el funcionamiento, composición y estructura del cauce.

**Censo:** Recuento de los animales de una zona teniendo en cuenta una serie de variables como especie, edad, tamaño, comportamiento.

**Cercón:** Porción de terreno circunscrito dentro de un vallado o cerca y destinado a la atención, cuidado y alimentación del ganado.



**Cinegético:** Relativo a la caza.

**Clareo:** Corta que se hace en un rodal regular, en estado de repoblado o monte bravo, con el objetivo de mejorar la estabilidad de la masa, sin obtener productos maderables, comprobando la composición específica y favoreciendo el crecimiento de los pies remanentes.

**Clinómetro:** Cualquier instrumento para la medición de inclinaciones o pendientes.

**Coste horario:** Suma de los costes fijos más los costes variables por hora.

**Costes fijos:** Costes imputables a los costes derivados de alojamiento, seguros e impuestos, interés del capital de inversión y amortización.

**Costes variables:** Costes imputables a los costes derivados de combustibles, lubricantes, mano de obra, costes de mantenimiento y reparación.

**Coto de caza:** Es todo terreno susceptible de aprovechamiento cinegético, y que ha sido declarado como tal por la autoridad competente.

**Cuartel:** Unidad territorial básica para la ordenación de montes, basada generalmente en líneas naturales, y de extensión suficiente como para asegurar una renta constante en productos forestales. En un cuartel se aplica el mismo régimen silvícola, incluyendo turno y tratamiento, de modo que existen tanto como funciones o uso. Suele coincidir con el cuartel de inventario.

**Densidad:** Número de animales por unidad de superficie (individuos por ha).

**Depredación:** Acción por la que un depredador, de vida libre, captura, mata y devora individuos de otras especies para alimentarse.

**Depredador:** Cualquier animal que, para subsistir, da caza y muerte a otro denominado presa.

**Desbroce:** Operación que consiste en reducir sobre un rodal, la presencia de matas y arbustos.

**Descorrear:** Soltar la piel o terciopelo que cubre las cuernas que están creciendo. Se suele hacer cuando ha terminado el mismo y va a empezar el periodo de celo.

**Enmienda:** Corrección de una propiedad química del suelo, mediante la adición de diferentes sustancias.

**Escalas:** Serie de artesas o conductos unidos entre sí, van desde la coronación de una presa hasta su base, por donde discurre agua y los peces pueden nadar contracorriente y remontarla.

**Especies astacícolas:** Especies de cangrejos de río.

**Especies invasoras:** Especie animal o vegetal, no nativa del ecosistema, que desplaza a las especies autóctonas.



**Ficha técnica:** Documento en forma de sumario que contiene la descripción de las características de una máquina de manera detallada.

**Frezadero:** Lugar donde tiene lugar el desove o freza de ciertas especies de peces.

**Furtivismo:** Cazar o pescar sin tener permiso legal para hacerlo.

**Hábitat:** Lugar donde vive y se desarrolla una especie, animal o vegetal, o una población, cuando se considera no sólo el espacio físico, sino además sus características ecológicas (clima, suelo, cubierta vegetal, etc.).

**Hábitat:** Lugar que presenta las condiciones óptimas para que viva una especie en concreto.

**Índice de abundancia (I):** Índice que refleja las variaciones temporales o espaciales del tamaño (N) o densidad (d) o de una población.

**Índice de diversidad:** Parámetro que expresa la heterogeneidad de los elementos de una muestra de un sistema ecológico, teniendo en cuenta el número de estirpes presentes y la forma de repartirse la localización entre las mismas. El más usado es el Shannon y Weaver.

**Índice de espesura:** Cualquier parámetro que sirva para cuantificar la espesura o densidad de una masa arbórea o no arbórea.

**Inmovilización física:** Tipo de técnica de inmovilización en la que solo se emplean métodos físicos, con herramientas y maquinaria.

**Inmovilización química:** Inmovilización del animal con productos químicos, como tranquilizantes o somníferos.

**Inventario de ordenación:** Conteo y clasificación de datos útiles como volumen, área basimétrica, incremento y mortalidad de los rodadles, que se hace para evaluar alternativas silvícola en la ordenación de montes.

**Itinerario de censo:** Método de estimación de la densidad de fauna que se basa en la observación directa de los animales y que recibe este nombre porque las unidades de muestreo son bandas definidas por el itinerario que recorre un observador.

**Jaulones:** Espacios cerrados en los que se introduce a las aves cinegéticas en diferentes etapas de su desarrollo.

**Lacustre:** Referente a lagos.

**Lagomorfo cinegético:** Orden perteneciente a los mamíferos placentarios herbívoros de pequeño y mediano tamaño, cola corta o sin cola y pelaje denso y suave, que se caracterizan por tener un segundo par de incisivos en la mandíbula superior, y que puede ser objeto de caza como los conejos y las liebres.

**Lazo:** Procedimiento de caza, consistente en un alambre con un nudo corredizo, que al pasar el animal, le atrapa por el cuello, apretándose más cada vez que este tire.



**Logística de aprovisionamiento:** Parte de la logística que implica la gestión de proveedores, compra, almacenamiento.

**Marcaje:** Tiene como objetivo principal conocer la identidad de los animales para conseguir diferentes fines. Los sistemas de marcado o marcadores pueden ser divididos en tres grandes grupos: permanentes (marcas, tatuajes, microchips), semipermanentes (apliques como las etiquetas y aretes en las orejas) y temporales (cintas y pintura de pelo).

**Marcaje-recaptura:** Procedimiento utilizado en la estimación del tamaño poblacional, consistente en capturar un número suficiente de individuos, marcarlos y reintroducirlos en la población, para en una posterior captura poder hacer una estimación del número total de individuos en función de la proporción de individuos recapturados.

**Nasa:** Arte de pesca que consiste en un cilindro de juncos entretejidos, con una especie de embudo dirigido hacia adentro en una de sus bases y cerrado con una tapadera en la otra para poder vaciarlo.

**Necropsia:** Procedimiento científico realizado después de la muerte de una animal para determinar la causa de la misma.

**Parte de accidentes:** Documento que recoge los datos relativos a un accidente ocurrido en la empresa considerando como tal un toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

**Parte de incidentes:** Documento que recoge los datos relativos a un incidente ocurrido en la empresa considerando como tal suceso que dio lugar a un accidente o que pudo haberlo provocado.

**Parte de taller:** Documento que recoge los datos relativos a las operaciones llevadas a cabo en el taller forestal en relación al mantenimiento/reparación de una máquina o equipo forestal.

**Parte de trabajo:** Documento que recoge los datos relativos a las tareas desempeñadas en un período de tiempo determinado por un operario en relación a su puesto de trabajo y atribuciones.

**Perfil del terreno:** Línea que presenta la sección del terreno cortado, real o imaginariamente, por un plano vertical.

**Perfil longitudinal:** Perfil que se obtiene cuando el plano de corte pasa por el eje mayor del cuerpo que se trata. Se determina topográficamente o sobre el plano gracias a la intersección del terreno, definido por una serie de puntos que forman una poligonal. Las alturas de los puntos se refieren a un plano horizontal de comparación, dibujándose luego en un plano el perfil longitudinal.

**Perfil vegetal:** Representación estructural de una agrupación vegetal en proyección vertical.

**Piscifactoría:** Explotación de producción de peces.



**Plan cinegético:** Documento técnico, aprobado por la autoridad competente, donde se establece toda la gestión cinegética de un coto determinado.

**Plano de ordenación:** Plano preparado en general como parte de un proyecto de ordenación o un plan dasocrático para mostrar la división de una superficie de unidades de ordenación, el trazado de caminos, líneas de previsión de incendios y otros datos relevantes.

**Plano topográfico:** Representación esquemática, en dos dimensiones y a determinada escala, de un terreno.

**Población manipulable:** Población en la que los individuos pueden marcarse y capturarse, por la facilidad de manejo del área que ocupan.

**Querencia:** Tendencia de ciertos animales de recorrer o visitar los mismos lugares.

**Repoblación cinegética:** Introducción en un terreno de ciertos individuos pertenecientes a una o varias especies consideradas cinegéticas.

**Repoblación piscícola:** Introducción en un cauce fluvial o lacustre de una especie acuícola.

**Resalveo:** Proceso selvícola por el que se transforma un monte bajo en monte alto.

**Retel:** Arte de pesca que consiste en una red, sujeta a un aro, en forma de bolsa y que se usa para la pesca de cangrejos de río.

**Sacaderas:** Elementos metálicos, provistos de una red, para extraer los peces de los tanques.

**Tanques de transporte:** Zonas de estancia de los peces clasificados por edades, en una piscifactoría.

**Ungulado cinegético:** Ungulado es todo mamífero cuyas extremidades terminan en pezuñas, y cinegético aquella especie que la normativa de caza indica como cazable. En España cumplen este requisito Ciervo, Corzo, Gamo, Cabra Montes, Rebeco, Muflón y Arruí (introducido).

**Vida útil o estándar:** Número de horas de trabajo que se estima desarrollará en su vida el vehículo o maquinaria, transcurrido el cual, el coste horario aumenta por el incremento de los costos de reparación o disminuye ostensiblemente la calidad de la máquina.

**Vivar:** Lugar de cría de determinados animales, en particular, hura o madriguera de conejo.