



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CRÍA DE CABALLOS

Código: AGA169_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 UC0533_3: Controlar y organizar las actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes
4. Guía de Evidencia de la UC0534_3: Controlar y organizar el destete y las actividades de recría de los potros
5. Guía de Evidencia de la UC0535_3: Supervisar las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos
6. Guía de Evidencia de la UC0536_3: Gestionar las instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera
7. Glosario de términos utilizado en “Cría de caballos”

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).

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**, expresa los resultados de trabajo o comportamientos profesionales del trabajador en el ejercicio de una actividad profesional o función concreta. Se extrae de la UC de referencia, quedando enunciados en forma de **actividades profesionales** extraídas de las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, que comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, asociando a cada una de las actividades profesionales aquellos saberes que las sustentan.

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.



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

“UC0533_3: Controlar y organizar las actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CRÍA DE CABALLOS

Código: AGA169_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0533_3: Controlar y organizar las actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en el control y organización de las actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes, 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. Supervisar el manejo de los sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes, para su adaptación al funcionamiento de la explotación, verificando que se cumple la normativa de bienestar animal aplicable, y sin provocar deterioro del medio ambiente.

- 1.1 La documentación de los sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes que llegan por primera vez a la explotación se verifica que está en regla, cumplimentando los registros correspondientes.
- 1.2 Las características zootécnicas de los diferentes reproductores se identifican, estableciendo criterios de selección y utilización de los mismos en función del objetivo productivo de la explotación.
- 1.3 Los sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes que llegan por primera vez a la explotación se valoran, avisando en caso requerido al veterinario, durante la cuarentena, evitando la introducción de enfermedades y logrando su adaptación a la nueva ubicación.
- 1.4 Las yeguas reproductoras, se clasifican en lotes o piaras en función de su destino y estado físico, verificando el manejo de los animales, individual o en grupo.
- 1.5 El ejercicio de los sementales estabulados individualmente se supervisa, comprobando que se mueven a cercados u otros sitios cerrados, siempre controlados, evitando la proximidad a las estancias y pasos de las yeguas.
- 1.6 El manejo de los sementales previo a la cubrición y/o extracción de semen se controla, evitando riesgos a los animales y al personal.
- 1.7 El transporte de las yeguas reproductoras (con o sin rastra) y de los sementales se programa, supervisando los medios, espacios y medidas de protección en cada caso y adjuntando la documentación requerida, según la normativa aplicable.
- 1.8 El manejo de los potros lactantes se comprueba que se realiza junto a su madre hasta el momento del destete, acompañándola en todas sus actividades.

2. Controlar el plan de cubriciones (monta natural/inseminación artificial) para optimizar la producción, en función del número de hembras y sementales disponibles y a los fines de la explotación, verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 2.1 El plan de cubriciones se elabora, teniendo en cuenta la cantidad y características del ganado así como los criterios específicos de cada explotación.
- 2.2 Los sementales se asignan a una yegua, en función de criterios de compatibilidad entre ambos para optimizar los productos.
- 2.3 El celo de las yeguas se detecta de forma sistemática y programada, según los métodos aplicados en cada explotación.
- 2.4 La monta/inseminación se programa según el desarrollo en el momento y lugares establecidos, con las técnicas requeridas en cada caso y bajo las medidas higiénicas y de seguridad requeridas.



- 2.5 Las yeguas con celo confirmado se cubren o inseminan según las especificaciones vigentes para cada raza y en el momento requerido, controlando que el manejo de los animales implicados, se realiza según lo establecido en la explotación.
- 2.6 La gestación se controla, mediante los métodos diagnósticos e instrumentales establecidos.
- 2.7 Los datos de cubrición se registran en la ficha particular de cada yegua, realizando su seguimiento, según las indicaciones establecidas.
- 2.8 Los sementales se manejan racionalmente durante el periodo de cubriciones, anotándose en su ficha individual cada uno de los saltos y/o extracciones realizadas.

3. Controlar el estado y manejo de las yeguas gestantes para maximizar el número de nacimientos, utilizando los medios y técnicas establecidas y verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 3.1 El manejo de las yeguas gestantes, y sobre todo las de avanzado estado de gestación, se supervisa, evitando situaciones y/o actuaciones indebidas.
- 3.2 Las yeguas que alcanzan los diez meses de gestación se someten a un control diario en previsión de un parto inminente.
- 3.3 El traslado de las yeguas gestantes en el último mes de gestación se supervisa, cumpliendo con las pautas de manejo establecidas en estos casos.
- 3.4 El encierro nocturno de las yeguas gestantes que se encuentran más próximas a la fecha prevista de parto se organiza en parideras para su observación individual.

4. Asistir a las yeguas durante los partos controlados, atendiendo a las indicaciones del veterinario, para minimizar riesgos, proporcionando los medios necesarios, siguiendo los protocolos establecidos, y cumpliendo la normativa aplicable.

- 4.1 Las yeguas que sobrepasan la fecha estimada de parto se observan con la frecuencia indicada en busca de síntomas que delaten un parto inminente.
- 4.2 Los partos se controlan, desarrollándose bajo las medidas higiénicas y de seguridad establecidas.
- 4.3 La expulsión completa de la placenta en el caso de la yegua, y la del meconio en el caso del potro, se comprueba, teniendo en cuenta los periodos de tiempo de prevención establecidos.
- 4.4 Los cuidados post-parto establecidos (desinfección del cordón umbilical, administración de un enema al potro, entre otros), se realizan de la forma y con los medios establecidos.
- 4.5 La información e incidencias relativas al parto se registran en la ficha individual de la hembra, siguiendo los protocolos establecidos.



5. Supervisar la relación madre-potro en los días posteriores al nacimiento para corregir posibles desviaciones de conducta en el proceso de ahijamiento, siguiendo los protocolos establecidos y cumpliendo la normativa aplicable.

- 5.1 El potro recién nacido se vigila, asegurando el encalostramiento y aplicando en el caso requerido, los cuidados específicos.
- 5.2 Las ubres de la yegua se examinan, localizando alteraciones o enfermedades propias del periodo de lactación.
- 5.3 La alimentación de la yegua recién parida se controla, verificando en suministro de complementos y aditivos requeridos en este periodo.
- 5.4 La conducta del potro se observa con atención, durante las dos primeras horas de vida en búsqueda de comportamientos anormales.
- 5.5 La conducta de la yegua y el potro se supervisa, determinando si la madre acepta y protege al hijo sin problemas y que este la sigue en todo momento.
- 5.6 Las anomalías importantes y/o específicas de conducta en cualquiera de los animales, en caso de observarse, se corrigen, según indicaciones del personal superior, asegurando el ahijamiento.
- 5.7 La integración de la yegua y el nuevo potro a la pira se supervisa, verificando que existe suficiente espacio en todos los componentes de la misma.
- 5.8 La administración de leche artificial, en caso requerido, se vigila, asegurando su aprovechamiento por parte del potro.
- 5.9 El estado físico de los potros lactantes (vitalidad, estado general, desarrollo, y posibles malformaciones físicas o problemas de aplomo) se examina, tomando las medidas oportunas en caso requerido.

6. Controlar el manejo y la aproximación progresiva de los cuidadores al potro lactante para ganar su confianza, verificando que siguen los protocolos establecidos en la explotación y que se cumple la normativa aplicable.

- 6.1 La aproximación de los cuidadores al potro se supervisa de forma progresiva y sin crear temores en los animales.
- 6.2 Las primeras caricias y tocamientos al potro por parte del personal, se verifica que se realizan durante el periodo en que la yegua y el potro permanecen juntos en el box.
- 6.3 Las tareas de manejo (manoseo) a los potros, (logrando la confianza de la yegua y el potro hacia sus cuidadores) se supervisa realizándose con la frecuencia establecida y siguiendo las instrucciones, según protocolos establecidos en la explotación.
- 6.4 La colocación de la cabezada a los potros se comprueba que se realiza cuando los cuidadores, aseguran que los animales están preparados.
- 6.5 Los potros que aceptan la cabezada se seleccionan, comenzando a ser cabestreados en intervalos de tiempo breve y progresivo.
- 6.6 El cabestreado de los potros se supervisa con los medios y materiales establecidos, realizándose, conforme a las instrucciones establecidas.



- 6.7 Los movimientos con el potro del diestro se supervisan, realizándose conforme a las instrucciones recibidas y utilizando los medios y materiales requeridos.

7. Supervisar el manejo y estado de las yeguas y de los potros en los días posteriores al destete para garantizar su recuperación y adaptación a la nueva situación, verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 7.1 La separación de los potros de sus madres se realiza por el personal encargado, verificando las modificaciones de conducta de los animales.
- 7.2 La ubicación de las yeguas recién destetadas se supervisa que se realiza en los espacios indicados y durante el tiempo establecido, organizando los turnos entre el personal de la explotación para su observación.
- 7.3 Las yeguas destetadas se examinan, transcurrido el tiempo establecido, asegurando la ausencia de patologías y/o alteraciones que impidan su traslado a la pira correspondiente.

8. Supervisar la alimentación y los cuidados higiénicos y sanitarios que reciben los sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes para constatar que es efectuada según los protocolos establecidos y verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 8.1 La alimentación y el estado general de los sementales se supervisan, durante la época de cubriciones.
- 8.2 La alimentación de las yeguas reproductoras se supervisa, verificando que se adapta a la situación, estado y necesidades de cada grupo.
- 8.3 Las yeguas que presentan síntomas evidentes de desnutrición u otras carencias alimenticias, están enfermas o lesionadas, se señalan, siendo apartadas del grupo y sometiéndolas a vigilancia al objeto de identificar el problema.
- 8.4 Las carencias nutricionales una vez corregidas y/o restaurada la salud de las yeguas reproductoras, se proponen la incorporación al régimen normal de funcionamiento de la explotación.
- 8.5 La alimentación de los potros lactantes se controla, poniendo a su disposición en el momento requerido, pienso de iniciación con los complementos y aditivos que se estimen oportunos.
- 8.6 La higiene de los sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes, se verifica que se realiza, según las instrucciones dadas, y con los medios y materiales establecidos.
- 8.7 La ejecución del programa sanitario preventivo específico de la explotación se coordina, comprobando que cubre a todos los animales de la explotación.
- 8.8 Las actuaciones sanitarias indicadas por el veterinario, en los animales que presentan signos o síntomas indicativos de enfermedades o en aquellos ya enfermos, se supervisan que se realicen de la forma prescrita.



8.9 Los fármacos administrados y los distintos cuidados sanitarios prestados a estos animales, se registran, según el protocolo establecido.

9. Coordinar los recursos humanos para la gestión de las actividades que se llevan a cabo con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes, en función de los objetivos y actividades establecidas, optimizando dichos recursos y verificando que se cumple la normativa aplicable.

- 9.1 La distribución de los trabajos y las directrices de funcionamiento en la gestión de actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes se establecen, teniendo en cuenta las actividades predeterminadas.
- 9.2 Los problemas planteados respecto a trabajos realizados, personal y medios de producción se identifican, valorándolos para su solución.
- 9.3 Los recursos humanos se comprueban, verificando el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales, y en caso contrario, se dan las instrucciones para su corrección.
- 9.4 Los recursos humanos se distribuyen, adecuando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo.
- 9.5 Las tareas y responsabilidades en la gestión de actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes se distribuyen, asignando a cada trabajador aquellas que permitan que el grupo ejecute y finalice las operaciones, cumpliendo los objetivos establecidos.
- 9.6 El personal incorporado se asesora técnicamente en los aspectos relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.
- 9.7 Los informes y partes del trabajo a elaborar se establecen, controlando las horas de trabajo, rendimiento y costes, y evaluando los resultados de las actividades realizadas.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0533_3: Controlar y organizar las actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Caballos. Características morfológicas y fisiológicas. Comportamiento

- Exterior de la raza equina. Identificación de las diferentes regiones corporales. Nombres de las regiones corporales. Características morfológicas de las principales razas equinas. Características fisiológicas de las diferentes razas.
- Fisiología del aparato digestivo: componentes y órganos anejos.
- Fisiología del aparato respiratorio, circulatorio y locomotor.



- Piel: integridad del pelo; defectos y taras.
- Capas: coloraciones y singularidades.
- Morfología y fisiología de la ubre. Conocimientos fundamentales sobre la secreción láctea en la yegua. Fundamentos básicos sobre el comportamiento del caballo.
- La psicología del caballo.

2. El ciclo reproductivo en los caballos

- Aparato reproductor de los sementales: anatomía, características morfológicas.
- Fisiología de la reproducción en los sementales: fertilidad, fundamentos.
- Cuidados del semental. Comportamiento reproductivo del semental.
- Extracción de semen: sala de extracciones de semen, entrenamiento para la extracción de semen, preparación y conservación de dosis seminales.
- Aparato reproductor de la hembra: anatomía, características morfológicas.
- Fisiología de la reproducción en la hembra.
- Pubertad: factores que la regulan. Duración y características del ciclo ovárico.
- Celo. Ovulación. Trastornos funcionales en la ovulación.
- Métodos de detección de celo.
- La cubrición: momento y sistema de cubrición.
- Monta natural e inseminación artificial: ventajas e inconvenientes. Técnicas de inseminación artificial. Preparación de la hembra para la monta. Causas de infertilidad y esterilidad. Viabilidad económica de los procesos de cubrición.
- El periodo de gestación: seguimientos y cuidados. Diagnóstico de gestación.
- Metodología. Comportamiento de la yegua durante el periparto.
- El parto: signos, síntomas y etapas.
- Parto distócico.
- Puerperio.
- Lactación: duración de la lactación.
- Cuidados específicos de la lactación.

3. El potro lactante

- Nacimiento. Particularidades de este proceso en las diferentes razas. Cuidados neonatales específicos. Comportamiento del potro y características al nacimiento.
- Encalostramiento.
- Cuidados especiales del potro lactante: lactancia artificial, proceso de ahijamiento. Alteraciones de conducta y comportamiento de los potros.

4. Manejo de los reproductores y lactantes

- Limpieza e higiene de reproductores y lactantes: Cepillado, desenredado y peinado de crines y cola, limpieza y cuidado de cascos. Manejo del semental en el proceso de recogida de semen y monta natural: manejo desde el box al lugar donde se realiza la cubrición, manejo durante la cubrición, limpieza y desinfección del aparato reproductor. Manejo de las yeguas reproductoras en el proceso de cubrición: manejo de la yegua desde su localización hasta el lugar de monta o potro de inseminación, limpieza y desinfección de la vagina, trabado y sujeción de la yegua para su cubrición por monta natural, introducción de la yegua en el potro para su inseminación. Manejo de las yeguas reproductoras durante la gestación. Manejo de las yeguas reproductoras y potros lactantes durante el parto y lactación: ayudas al nacimiento, retirada de la placenta, tratamientos veterinarios, ayudas al potro, preparación y administración de lactancia artificial. Cuidados



específicos de la yegua tras el destete. Preparación de reproductores y lactantes para el transporte: colocación de protectores, adaptación a los medios de transporte.

5. Alimentación de sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes

- Principios nutritivos de los alimentos: nutrición. Tipos de alimentos para animales reproductores y lactantes. Proceso de alimentación. Digestibilidad de los alimentos en animales adultos y lactantes. Conservación y almacenamiento de alimentos. Sistemas y pautas de distribución de alimentos para animales reproductores y lactantes. Características e importancia de los complementos en la alimentación de reproductores y lactantes.

6. Alteración de la salud. Enfermedades en animales reproductores y lactantes. Medicación

- Salud animal. Signos y síntomas de enfermedad. Identificación y detección de animales enfermos. Manejo de carácter propepédutico y terapéutico. Modificación del estado normal del individuo: Lesiones y heridas. Procesos patológicos frecuentes en reproductores y lactantes. Tratamientos preventivos a la llegada de reproductores y lactantes nuevos a la explotación. Tratamientos higiénico-sanitarios para animales reproductores y lactantes. Programas vacunales y de desparasitación interna y externa en reproductores y lactantes. Tratamientos curativos. Registro de tratamientos. Modos de aplicación de medicamentos. Registro de medicamentos.

7. Supervisión y organización de recursos humanos y normativa relacionada con el control y organización de las actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes

- Necesidades de personal. Asignación de trabajos. Organización del trabajo. Asesoramiento y supervisión del personal. Actuaciones reguladas por normativa referente a protección medioambiental, prevención de riesgos laborales y bienestar animal. Conocimiento de programas informáticos relacionados con la actividad. Manejo de programas informáticos.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”

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

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



1.2 Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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

En el caso de la UC0533_3: Controlar y organizar las actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación

a) Descripción de la situación profesional de evaluación

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para evaluar el manejo y cuidados que reciben los reproductores, sementales y yeguas reproductoras, de una explotación ganadera equina en producción. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Supervisar el manejo general de los sementales y yeguas reproductoras.
2. Valorar la funcionalidad del plan de cubriciones de la explotación.
3. Supervisar el manejo específico de los sementales y yeguas reproductoras durante las cubriciones.
4. Valorar el protocolo de actuación marcado por la explotación para la atención al parto de las yeguas.
5. Supervisar el estado y el manejo específico de las yeguas paridas y sus rastras tras el parto.



6. Comprobar la alimentación y cuidados que reciben los sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes en las distintas fases del proceso reproductivo.

Condiciones adicionales:

- Durante el desarrollo de la prueba práctica, la comisión de evaluación podrá decidir qué otros criterios pueden ser objeto de valoración en función de las actividades que se estén llevando a cabo en un momento determinado, siguiendo como referencia los indicadores y escalas definidos en esta Guía.
- Se valorará el seguimiento de un orden lógico de actuación por parte del evaluado correspondiente al protocolo indicado para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se valorará la busca de soluciones a los problemas surgidos durante el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se podrán forzar o provocar errores previstos durante la situación profesional de evaluación, valorando la competencia para advertir/proponer soluciones a los mismos por parte del evaluado.
- Se planteará alguna situación imprevista durante la situación profesional de evaluación, valorando la competencia de respuesta a la misma por parte del evaluado.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Idoneidad de la supervisión del manejo general de los sementales y yeguas reproductoras.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Consulta de la documentación referente a los sementales y yeguas reproductoras.- Identificación de los criterios establecidos para formar las piaras de yeguas reproductoras.- Comprobación del manejo general y modos de vida de los sementales y yeguas reproductoras de la explotación.- Propuesta de actuación para el transporte de los sementales y yeguas reproductoras de la explotación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Ajuste de la valoración de la funcionalidad del plan de cubriciones de la explotación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los factores e indicadores a tener en cuenta en la elaboración de un plan de cubrición efectivo para la explotación.- Análisis del plan de cubriciones de la explotación.- Identificación de errores en el plan de cubriciones que desaconsejan su ejecución.- Propuestas de enmiendas para los errores advertidos en el plan de cubriciones de la explotación. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

<i>Idoneidad de la supervisión del manejo específico de los sementales y yeguas reproductoras durante las cubriciones.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de la aplicación del protocolo de cubrición (monta/inseminación) de las yeguas y de extracción de semen al semental.- Comprobación de las instalaciones, materiales y equipos empleados para las cubriciones y extracciones de semen en la explotación.- Identificación de posibles errores en la preparación de los sementales y las yeguas para las cubriciones y/o extracciones de semen.- Valoración del manejo que se efectúa de un semental y/o una yegua durante la cubrición y/o extracción de semen. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Adecuación de la valoración del protocolo de actuación marcado por la explotación para la atención al parto de las yeguas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de la aplicación de las medidas higiénicas y de seguridad establecidas a seguir en el caso de parto en una yegua.- Comprobación de las instalaciones, materiales y equipos dispuestos por la explotación para el

	<p>momento del parto de las yeguas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Análisis del protocolo de actuación marcado por la explotación para la asistencia al parto de las yeguas en los casos que sea necesario.- Identificación de errores en el protocolo de actuación marcado para los partos, que puedan suponer un riesgo tanto para la yegua como para el neonato.- Propuestas de mejoras, en su caso, para el protocolo de actuación marcado por la explotación para la asistencia al parto de las yeguas. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la supervisión del estado y el manejo específico de las yeguas paridas y sus rastras tras el parto.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Valoración general del estado de una yegua y su potro tras el parto.- Comprobación de posibles problemas de ahijamiento en un potro.- Identificación, en su caso, de posibles alteraciones o problemas en las ubres de las yeguas.- Comprobación del protocolo de ubicación y manejo marcado por la explotación para las yeguas paridas y sus rastras. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.</i></p>

<p><i>Comprobación de la alimentación y cuidados que reciben los sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes en las distintas fases del proceso reproductivo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Valoración del tipo de alimentación a suministrar a los sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes en las distintas fases del proceso reproductivo.- Verificación de los cuidados específicos que debe recibir el semental durante la época de cubriciones y/o extracciones de semen.- Verificación de los cuidados específicos que deben recibir las yeguas reproductoras en cada una de las fases del proceso reproductivo.- Verificación de los cuidados específicos que deben recibir los potros lactantes hasta el destete.- Valoración del programa sanitario propuesto por el veterinario para los reproductores y potros lactantes de la explotación.- Comprobación de los registros de actuaciones sanitarias efectuadas a los reproductores y potros lactantes de la explotación. <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 un/una 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 y bienestar animal.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Uso de equipos de protección individual (EPIs).- Respeto a las señalizaciones de seguridad.- Respeto de las instrucciones de uso de los equipos.- Respeto en el trato de los animales. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los requerimientos establecidos.</i></p>

Escala A

4	<p><i>Consulta la documentación que corresponde a los sementales y yeguas reproductoras de ganado equino. Identifica los criterios establecidos para la formación de piaras con yeguas reproductoras. Comprueba el protocolo de manejo general y los modos de vida habituales de los sementales y yeguas reproductoras. Efectúa propuestas de actuación para el transporte de los sementales y yeguas reproductoras.</i></p>
3	<p><i>Consulta la documentación que corresponde a los sementales y yeguas reproductoras, de ganado equino. Identifica los criterios establecidos para la formación de piaras con yeguas reproductoras. Comprueba el protocolo de manejo general y los modos de vida habituales de los sementales y yeguas reproductoras. Efectúa propuestas de actuación para el transporte de los sementales y yeguas reproductoras. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>No consulta la documentación que corresponde a los sementales y yeguas reproductoras, de ganado equino. Identifica con dificultad los criterios establecidos para la formación de piaras con yeguas reproductoras. Comprueba de forma superficial el protocolo de manejo general y los modos de vida habituales de los sementales y yeguas reproductoras. No efectúa propuestas de actuación para el transporte de los sementales y yeguas reproductoras. En el desarrollo del proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
1	<p><i>Consulta la documentación que corresponde a los sementales y yeguas reproductoras, de ganado equino. Identifica alguno de los criterios establecidos para la formación de piaras con yeguas reproductoras. Confunde el protocolo de manejo general y los modos de vida habituales de los sementales y yeguas reproductoras. No efectúa propuestas de actuación para el transporte de los sementales y yeguas reproductoras.</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>Comprueba la aplicación del protocolo de cubrición (monta/inseminación) de las yeguas y de extracción de semen al semental, el estado de las instalaciones, materiales y equipos empleados para las cubriciones y extracciones de semen. Advierte de posibles errores relativos a la preparación de los sementales y las yeguas para las cubriciones y/o extracciones de semen. Valora el manejo que se efectúa de un semental y/o una yegua durante la cubrición y/o extracción de semen.</i></p>
3	<p><i>Comprueba la aplicación del protocolo de cubrición (monta/inseminación) de las yeguas y de extracción de semen al semental, el estado de las instalaciones, materiales y equipos empleados para las cubriciones y extracciones de semen. Advierte de posibles errores relativos a la preparación de los sementales y las yeguas para las cubriciones y/o extracciones de semen. Valora el manejo que se efectúa de un semental y/o una yegua durante la cubrición y/o extracción de semen. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Comprueba parcialmente la aplicación del protocolo de cubrición (monta/inseminación) de las yeguas y de extracción de semen al semental. el estado de las instalaciones, materiales y equipos empleados para las cubriciones y extracciones de semen. No advierte de posibles errores relativos a la preparación de los sementales y las yeguas para las cubriciones y/o extracciones de semen. Valora sólo en parte el manejo que se efectúa de un semental y/o una yegua durante la cubrición y/o extracción de semen. En el desarrollo del proceso descuida aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No comprueba la aplicación del protocolo de cubrición (monta/inseminación) de las yeguas y de extracción de semen al semental, ni comprueba el estado de las instalaciones, materiales y equipos empleados para las cubriciones y extracciones de semen. No advierte de posibles errores evidentes relativos a la preparación de los sementales y las yeguas para las cubriciones y/o extracciones de semen. No valora el manejo que se efectúa de un semental y/o una yegua durante la cubrición y/o extracción de semen.</i></p>

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

Escala C

4	<i>Realiza una valoración del estado de una yegua y su potro tras el parto. Comprueba los posibles motivos que en ocasiones provocan problemas en el ahijamiento entre la yegua y el potro. Identifica, en su caso, las alteraciones o problemas en las ubres de las yeguas. Comprueba la aplicación del protocolo de ubicación y manejo establecido por la explotación para las yeguas paridas y sus rastras. En el desarrollo del proceso no descuida ningún aspecto.</i>
3	<i>Realiza una valoración suficientemente fiable del estado de una yegua y su potro tras el parto. Identifica los motivos que en ocasiones provocan problemas en el ahijamiento entre la yegua y el potro. Identifica, en su caso, las alteraciones o problemas en las ubres de las yeguas. Comprueba la aplicación del protocolo de ubicación y manejo establecido por la explotación para las yeguas paridas y sus rastras. En el desarrollo del proceso descuida aspectos secundarios, como pueden ser respecto a los métodos que se emplean para administrar la lactancia artificial a los potros en los casos que sea necesaria.</i>
2	<i>Realiza una valoración aproximada del estado de una yegua y su potro tras el parto. Identifica con dificultad los motivos que en ocasiones provocan problemas en el ahijamiento entre la yegua y el potro. Identifica, en su caso, cometiendo errores las alteraciones o problemas en las ubres de las yeguas. Comprueba parcialmente la aplicación del protocolo de ubicación y manejo establecido por la explotación para las yeguas paridas y sus rastras. En el desarrollo del proceso descuida aspectos significativos, como pueden ser respecto a la identificación de casos en los que se precisa administrar lactancia artificial a los potros, así como a los métodos que se emplean para ello, que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>No consigue efectuar una valoración fiable del estado de una yegua y su potro tras el parto. Identifica con dificultad los motivos que en ocasiones provocan problemas en el ahijamiento entre la yegua y el potro. Identifica, en su caso, cometiendo importantes errores las alteraciones o problemas en las ubres de las yeguas. Comprueba de forma muy superficial la aplicación del protocolo de ubicación y manejo establecido por la explotación para las yeguas paridas y sus rastras. No identifica los casos en los que se precisa administrar lactancia artificial a los potros, así como de los métodos que se emplean para ello.</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

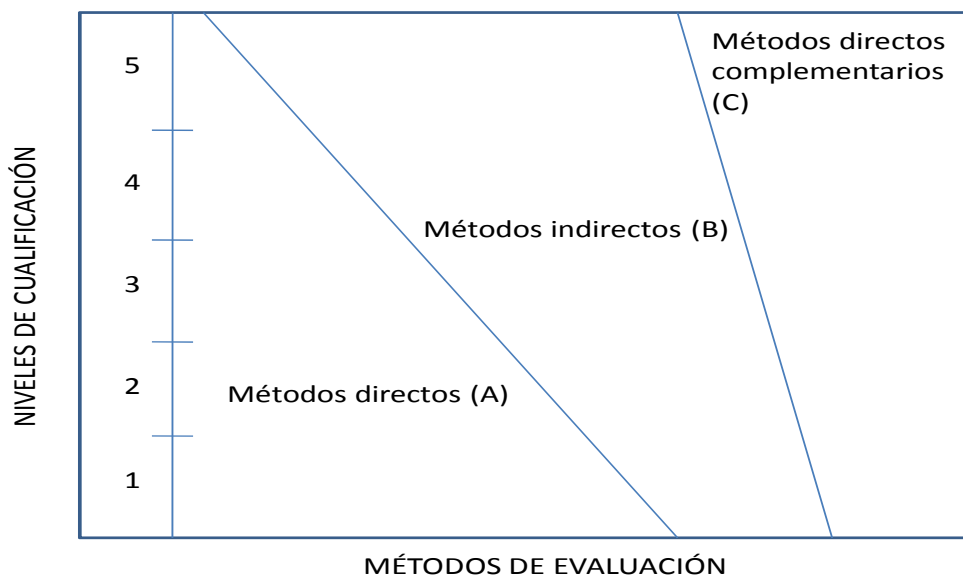
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 y organización de las actividades con sementales, yeguas reproductoras y potros lactantes se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, en su caso, requeridas.



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

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

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

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

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

- h) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las cuatro unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA169_3, "Cría de caballos", sólo se le someterá a la situación de evaluación incluida en la Guía de Evidencia de la UC0533_3.
- i) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Se recomienda que se desarrolle en una explotación ganadera equina con actividad de reproducción, que cuente con las instalaciones, equipos, ganado y personal necesario para llevarse a cabo en condiciones óptimas



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CRÍA DE CABALLOS

Código: AGA169_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en el control y organización del destete y las actividades de recría de los potros, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0534_3: Controlar y organizar el destete y las actividades de recría de los potros. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Anatomía y morfología equina.

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



2. Relación madre-potro. Manejo de piaras.

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

3. Manejo de los potros durante la recría.

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

4. Alimentación de potros de recría.

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

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

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



c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”

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

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

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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

En el caso de la UC0534_3: Controlar y organizar el destete y las actividades de recría de los potros, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación

a) Descripción de la situación profesional de evaluación

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para evaluar las tareas de cuidado y manejo de los potros de recría que se llevan a cabo en una explotación ganadera equina o centro ecuestre. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:



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

Condiciones adicionales:

- Durante el desarrollo de la prueba práctica, la comisión de evaluación podrá decidir qué otros criterios puede valorar en función de las actividades que se estén llevando a cabo en un momento determinado, siguiendo como referencia los indicadores y escalas definidos en esta misma Guía.
- Se valorará el seguimiento de un orden lógico de actuación por parte del evaluado correspondiente al protocolo indicado para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se valorará la decisión que demuestra el evaluado en busca de soluciones a los problemas surgidos durante el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se podrán forzar o provocar errores previstos durante la situación profesional de evaluación, valorando la competencia para advertir/proponer soluciones a los mismos por parte del evaluado.
- Se planteará alguna situación imprevista durante la situación profesional de evaluación, valorando la competencia de respuesta a la misma por parte del evaluado.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por

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

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Idoneidad de la supervisión del amarre de los potros en la cuadra.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de los sistemas de amarre en la cuadra.- Identificación de las posibles situaciones de peligro durante el amarre.- Identificación de los potros que son reacios o presentan problemas para su amarre.- Valoración de las soluciones propuestas ante los imprevistos planteados sobre el amarre de los potros en la cuadra. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Idoneidad de la supervisión del consumo de piensos y suplementos alimenticios por parte de los potros.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Reconocimiento de los potros que se niegan o tienen dificultades para consumir el alimento.- Identificación de las causas por las que un potro determinado no consume en su totalidad su ración alimenticia.- Reconocimiento de signos y/o síntomas de enfermedad o lesión en la boca de los potros que les impide comer con normalidad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Idoneidad de la comprobación del estado general de los potros y tratamiento de animales enfermos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Reconocimiento de animales que presentan un aspecto general inadecuado a su edad y condición.- Identificación de signos y/o síntomas evidentes de enfermedad o lesión en los potros.- Comprobación de la aplicación del protocolo de actuación ante los casos habituales de animales heridos o enfermos.- Comprobación de la aplicación de las técnicas de primeros auxilios o de los tratamientos prescritos por el veterinario para casos específicos de enfermedad o lesión en los potros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>

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

Escala A

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

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

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

Escala B

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

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

Escala C

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

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

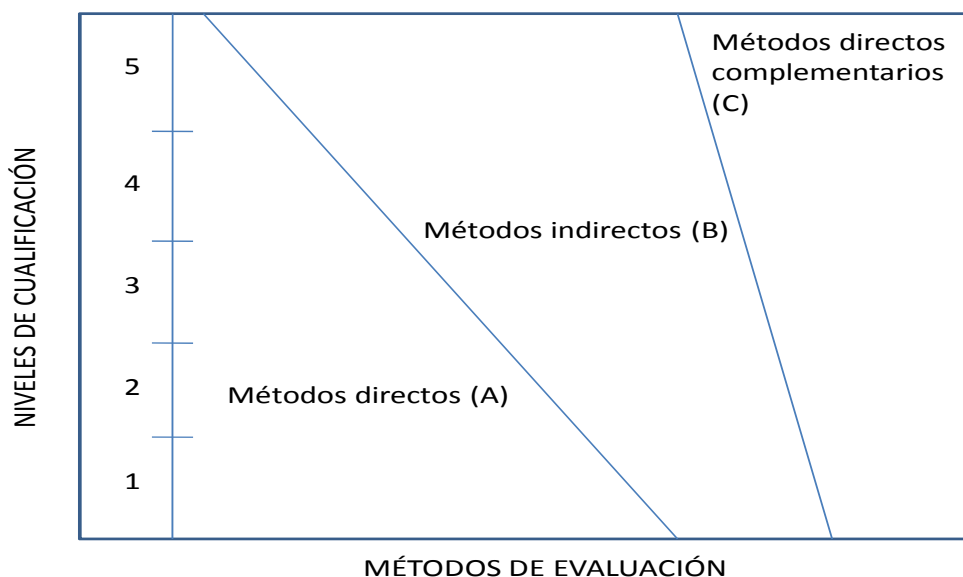
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

2.2. Métodos de evaluación y criterios generales de elección

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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



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

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

2.3. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el control y organización del destete y de las actividades de recría de los potros, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus



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

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

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

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

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

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

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



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



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CRÍA DE CABALLOS

Código: AGA169_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0535_3: Supervisar las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en la supervisión de las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Controlar los trabajos de desbrave de los potros, para garantizar la doma posterior de los mismos, aplicando el protocolo establecido y verificando que se cumple la normativa de bienestar animal aplicable.

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

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

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



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

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

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

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

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

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



- 5.3 Los trabajos de doma básica y manejo de caballos se verifican, comprobando el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales, y en caso contrario, se dan las instrucciones para su corrección.
- 5.4 Los recursos humanos se distribuyen, adecuando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo.
- 5.5 Las tareas y responsabilidades se distribuyen, asignando a cada trabajador aquellas que permitan que el grupo ejecute y finalice las operaciones, cumpliendo los objetivos establecidos.
- 5.6 El personal incorporado de doma básica, se asesora técnicamente en los aspectos relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.
- 5.7 Los informes y partes del trabajo a elaborar se establecen, controlando las horas de trabajo, rendimiento y costes, evaluando los resultados de las actividades realizadas.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0535_3: Supervisar las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Etología y exterior del ganado equino.

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

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

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



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

3. Actividades de trabajo y disciplinas lúdico-deportivas.

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

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

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

5. Bienestar animal aplicado al transporte de ganado.

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

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”

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

- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.



- Compartir información con el equipo de trabajo.
- Favorecer el desarrollo profesional y personal en el equipo de trabajo.
- Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos; así como a situaciones o contextos nuevos.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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

En el caso de la UC0535_3: Supervisar las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación

a) Descripción de la situación profesional de evaluación

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para evaluar las tareas de adiestramiento y trabajo de los caballos de una explotación ganadera equina o centro ecuestre. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

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



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

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación deberá desarrollarse en una explotación ganadera equina o centro ecuestre que cuente con las instalaciones, equipos, ganado y personal necesario para llevarse a cabo en condiciones óptimas.
- Durante el desarrollo de la prueba práctica, la comisión de evaluación podrá decidir qué otros criterios puede valorar en función de las actividades que se estén llevando a cabo en un momento determinado, siguiendo como referencia los indicadores y escalas definidos en esta misma Guía.
- Se valorará el seguimiento de un orden lógico de actuación por parte del evaluado correspondiente al protocolo indicado para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se valorará la decisión que demuestra el evaluado en busca de soluciones a los problemas surgidos durante el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se podrán forzar o provocar errores previstos durante la situación profesional de evaluación, valorando la competencia para advertir/proponer soluciones a los mismos por parte del evaluado.
- Se planteará alguna situación imprevista durante la situación profesional de evaluación, valorando la competencia de respuesta a la misma por parte del evaluado.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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



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

	<p>empleo en una o más actividades.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la supervisión de las operaciones de preparación y embarque de los caballos para el transporte.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobación de la idoneidad de las instalaciones, medios y equipos que se emplean para el transporte de los caballos. - Aplicación del protocolo de preparación y embarque de los caballos para su transporte. - Reconocimiento de errores en la protección de los caballos para el transporte. - Reconocimiento de errores de manejo por parte del personal que guía a los caballos durante el embarque. - Comprobación de la disposición de los caballos en el medio de transporte. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Idoneidad de la supervisión de las operaciones de acondicionamiento y presentación de un caballo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobación de la idoneidad de las instalaciones, material, equipos y técnicas empleados para acondicionar y presentar a un caballo. - Revisión del acondicionamiento del caballo en función del tipo de presentación a realizar. - Identificación de posibles errores en la aplicación de las técnicas empleadas para presentar el caballo. - Valoración de la presentación del caballo y propuesta de enmiendas que mejoren el resultado. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un/una profesional.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 15% en el tiempo establecido.</i></p>
<p><i>Comprobación del cumplimiento por parte del personal a su cargo de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y bienestar animal.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de residuos. - Uso de equipos de protección individual (EPIs). - Respeto a las señalizaciones de seguridad. - Respeto de las instrucciones de uso de los equipos. - Respeto en el trato de los animales. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los requerimientos establecidos.</i></p>



Escala A

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

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



Escala B

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



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

Escala C

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

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

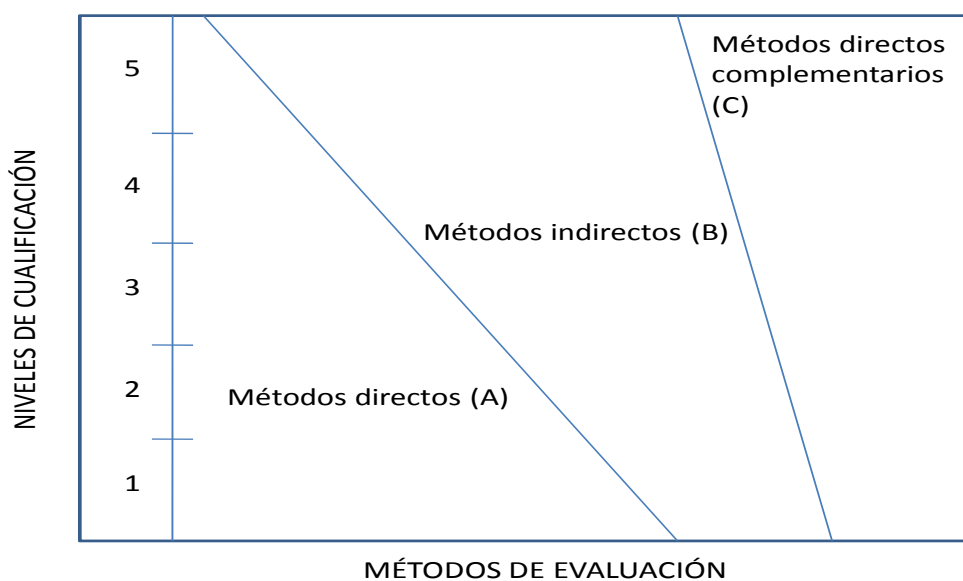
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)



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

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

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la supervisión de las tareas de doma básica y manejo de caballos para fines recreativos, de trabajo y deportivos, y en exhibiciones y/o concursos se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.



- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, en su caso, requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

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

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

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada



mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.

- h) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las cuatro unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA169_3, “Cría de caballos”, sólo se le someterá a la situación de evaluación incluida en la Guía de Evidencia de la UC0533_3.
- i) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
 - Se recomienda que la situación profesional de evaluación se desarrolle en una explotación ganadera equina o centro ecuestre que cuente con las instalaciones, equipos, ganado y personal necesario para llevarse a cabo en condiciones óptimas.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0536_3: Gestionar las instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- AGA169_3 Cría de caballos.
- AGA463_3 Gestión de la producción de animales cinegéticos.
- AGA465_3 Gestión de la producción ganadera.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CRÍA DE CABALLOS

Código: AGA169_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0536_3: Gestionar las instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en la gestión de las instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera, 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. Verificar el mantenimiento y el estado sanitario de las instalaciones de la explotación ganadera con el fin de facilitar la ubicación del ganado, el desarrollo de las diferentes actividades, de acuerdo con la normativa aplicable de bienestar animal y seguridad alimentaria.

- 1.1 El plan de mantenimiento de instalaciones de la explotación ganadera se establece optimizando costes y tiempos, y controlando su ejecución.
- 1.2 El programa LDDD de la explotación se planifica con el asesoramiento del responsable técnico competente.
- 1.3 Las diferentes estancias donde se ubica el ganado se revisan con la frecuencia establecida, comprobando que proporcionan comodidad, están localizadas en el lugar indicado, y no contienen elementos peligrosos, cumpliendo con las medidas sanitarias aplicables.
- 1.4 Las instalaciones al aire libre se revisan para asegurar la suficiente protección del ganado contra las inclemencias del tiempo, los depredadores y el riesgo de enfermedades.
- 1.5 Las instalaciones al aire libre se revisan, comprobando que la accesibilidad a las estancias se ajusta a las características del ganado y no presente barreras, ni expongan al mismo a elementos peligrosos que puedan causarles heridas o lesiones.
- 1.6 Los equipos de aplicación del programa LDDD se preparan y mantienen siguiendo los protocolos establecidos por el responsable técnico competente.
- 1.7 Los parámetros tales como circulación del aire, concentración de polvo, temperatura y humedad relativa del aire, concentración de gases y nivel de iluminación se controlan manteniéndolos dentro de límites que no sean perjudiciales para los animales.
- 1.8 Las instalaciones eléctricas, de suministro de agua y los sistemas de vigilancia del ganado de la explotación se supervisan con la frecuencia requerida, comprobando su estado y funcionamiento.
- 1.9 La aplicación del programa LDDD se supervisa según los protocolos establecidos y en colaboración con el responsable técnico competente.
- 1.10 El almacenamiento y/o eliminación de los residuos y subproductos generados, se verifica que se realiza en los lugares establecidos según normativa aplicable, impidiendo la propagación y difusión de plagas.
- 1.11 Las instrucciones requeridas se dan en caso de incumplimiento de la normativa aplicable en la realización de las operaciones de acondicionamiento y mantenimiento de las instalaciones.

2. Programar las tareas de mantenimiento de las máquinas, material y equipos (útiles y herramientas) de la explotación ganadera para que se encuentren operativas, verificando que cumplen la normativa aplicable.

- 2.1 El plan de mantenimiento preventivo (de primer nivel) a corto y medio plazo de la maquinaria y equipos (engraves, limpiezas, cambio de



- aceites y filtros, entre otras actuaciones) se elabora, teniendo en cuenta los métodos de trabajo, la ordenación de las fases del mismo, optimizando costes y tiempos de trabajo.
- 2.2 La documentación técnica y otras fuentes de información disponibles se analizan, determinando el alcance de las posibles averías o fallos de las máquinas, material y equipos y elaborando un plan de actuación, manteniéndola actualizada, según el orden establecido.
 - 2.3 El plan de actuación de mantenimiento se elabora en casos de averías o fallos de las máquinas material y equipos.
 - 2.4 El calendario y criterios objetivos de utilización de la maquinaria se elabora de acuerdo con el programa de producción establecido.
 - 2.5 Las fichas y partes de trabajo se elaboran, indicando tiempos de funcionamiento, consumos e interrupciones producidas y sus causas, controlando los equipos y máquinas, según el programa de mantenimiento previsto.
 - 2.6 El informe técnico del diagnóstico se emite con la información requerida, identificando las averías a reparar en un taller especializado, y aquellas que con reparaciones básicas puedan realizarse en el taller, restableciendo el funcionamiento de las instalaciones, maquinaria y equipos.

3. Controlar el mantenimiento y utilización de la maquinaria, material y equipos (útiles y herramientas) de la explotación, para verificar, que se cumple la normativa aplicable, evitando su deterioro y posibles riesgos.

- 3.1 El taller se organiza, comprobando que sus equipos y herramientas estén en condiciones de su inmediata utilización.
- 3.2 Las necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo se evalúan a partir del "stock" de materiales, herramientas y repuestos existente.
- 3.3 Los suministros y gastos de materiales se ajustan a los cálculos previamente elaborados.
- 3.4 La información técnica de suministros y proveedores se registra en las fichas pertinentes, manteniéndola actualizada.
- 3.5 El material recibido se revisa, comprobando que se corresponde con lo solicitado y que su estado y funcionamiento se ajusta a lo establecido.
- 3.6 La provisión de materiales del taller se realiza en cantidad y calidad según lo establecido, controlando las operaciones de reparación previstas.
- 3.7 Las condiciones de almacenamiento y conservación de materiales, útiles y herramientas se supervisan, comprobando que se ajustan a lo establecido.
- 3.8 Los equipos de extinción de incendios se revisan, asegurando que están es estado de uso inmediato y señalizados según la normativa aplicable.
- 3.9 Las instrucciones requeridas se dan en caso de incumplimiento de la normativa aplicable en la gestión de un taller de mantenimiento y reparaciones básicas de maquinaria y equipos ganaderos.



4. Gestionar un taller de mantenimiento y reparaciones básicas de maquinaria y equipos ganaderos, según los medios disponibles y las operaciones a realizar, para verificar que se cumple la normativa aplicable.

- 4.1 El taller se organiza, comprobando que sus equipos y herramientas estén en condiciones de su inmediata utilización.
- 4.2 Las necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo se evalúan a partir del "stock" de materiales, herramientas y repuestos existente.
- 4.3 Los suministros y gastos de materiales se ajustan a los cálculos previamente elaborados.
- 4.4 La información técnica de suministros y proveedores se registra en las fichas pertinentes, manteniéndola actualizada.
- 4.5 El material recibido se revisa, comprobando que se corresponde con lo solicitado y que su estado y funcionamiento se ajusta a lo establecido.
- 4.6 La provisión de materiales del taller se realiza en cantidad y calidad según lo establecido, controlando las operaciones de reparación previstas.
- 4.7 Las condiciones de almacenamiento y conservación de materiales, útiles y herramientas se supervisan, comprobando que se ajustan a lo establecido.
- 4.8 Los equipos de extinción de incendios se revisan, asegurando que están es estado de uso inmediato y señalizados según la normativa aplicable.
- 4.9 Las instrucciones requeridas se dan en caso de incumplimiento de la normativa aplicable en la gestión de un taller de mantenimiento y reparaciones básicas de maquinaria y equipos ganaderos.

5. Elaborar informes técnicos de adquisiciones o sustitución de maquinaria, equipos y útiles ganaderos que llegan al final de su vida útil (amortizados) para cubrir nuevas necesidades de la empresa.

- 5.1 Los datos sobre los tiempos de operación de maquinaria, materiales consumidos (gasóleo, aceite) y averías producidas se registran, periódicamente.
- 5.2 Los costes anuales de utilización reales obtenidos a lo largo del año se comparan con las ofertas de servicio a precios de mercado optimizando recursos.
- 5.3 La adquisición de máquinas y equipos se programa, cubriendo nuevas necesidades de la explotación.
- 5.4 La sustitución de equipos se programa cuando se aprecien diferencias significativas entre los costes reales y los previstos, o cuando las averías alteren el programa de trabajo establecido.
- 5.5 La documentación técnica y económica disponible sobre las máquinas y equipos en el mercado se analiza, determinando el plan de sustitución de los que se encuentran amortizados y obsoletos y no son rentables.
- 5.6 El informe técnico-económico de adquisiciones de maquinaria se elabora con la información requerida estableciendo el plan de



adquisiciones, indicando las características técnicas, rentabilidad de la inversión, financiación y coste de la operación.

6. Coordinar los recursos humanos para la gestión de instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera, en función de los objetivos y actividades establecidas, para optimizarlos.

- 6.1 La distribución de los trabajos y las directrices de funcionamiento en la gestión de instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera se establecen, teniendo en cuenta las actividades predeterminadas.
- 6.2 Los problemas relativos a trabajos realizados, personal y medios de producción identificados se solucionan con los medios disponibles.
- 6.3 Los trabajos de gestión de instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera se verifican, comprobando el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales, dando las instrucciones requeridas para su corrección en caso contrario.
- 6.4 Los recursos humanos se distribuyen, adaptando las características y cualificaciones de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo.
- 6.5 Las tareas y responsabilidades de los recursos humanos en la gestión de instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera se asignan a cada trabajador, de tal manera que el grupo ejecute y finalice las operaciones, cumpliendo los objetivos establecidos.
- 6.6 El personal de nueva incorporación se asesora técnicamente en los aspectos relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.
- 6.7 Los informes y partes del trabajo de gestión de instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera a elaborar se establecen, controlando las horas de trabajo, rendimiento y costes y evaluando los resultados de las actividades realizadas.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0536_3: Gestionar las instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Instalaciones de la explotación ganadera. Utilización.

- Tipos y sistemas de alojamientos e instalaciones de la explotación ganadera. Sistemas de estabulación: ventajas e inconvenientes.
- El establo: orientación y distribución.
- Cobertizos de campo. Instalaciones para ejercitación.
- Instalaciones para trabajo. Instalaciones para cebo. Mangas.



- Pasillos. Baños. Sistemas de cercado. Tipos. Tendido y tensado de alambres.
- Pasos y puertas de acceso.
- Pastor eléctrico: tipos. Instalaciones de almacenaje, preparación y distribución de piensos y forrajes. Preparación y distribución de alimentación sólida y/o líquida.
- Comederos. Construcciones anexas al establo para conservar henos y forrajes. Instalaciones de almacenaje y conservación de maquinaria, material, equipos.
- Instalaciones de almacenaje de insumos: productos tóxicos y/o peligrosos, combustibles, productos inflamables, lubricantes, entre otros.
- Utilización responsable de las instalaciones.
- Riesgos. Prevención de accidentes y daños en el uso de instalaciones.
- Primeros auxilios y situaciones de emergencia.
- Elementos de protección de las instalaciones y personales.
- Manipulación, almacenaje y registro de medicamentos, residuos y subproductos.
- Preservación del medio ambiente durante la utilización de las instalaciones.

2. Sistemas auxiliares de la instalación: agua, electricidad, calefacción, ventilación y climatización.

- Exigencias ambientales de las instalaciones: humedad, iluminación, ventilación, acondicionamiento de calor o frío.
- Sistemas automáticos de control del ambiente.
- Instalaciones de agua: depósitos, red, bebederos, filtros, bombas, equipos de desinfección.
- Instalaciones eléctricas: distribución de baja tensión, alumbrado, fuerza.
- Motores eléctricos: fundamentos y tipos, conexión y paro.
- Cuadros eléctricos, protección. Instalaciones de calefacción, ventilación y climatización: fundamentos de la transmisión del calor, distribución, circuitos, cambiadores de calor.
- Otras instalaciones auxiliares: transmisión de potencia mecánica, poleas, reductores, engranajes, variadores de velocidad, ejes.
- Energía solar y biogás.

3. Gestión de la utilización y mantenimiento básico y de primer nivel. Maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera.

- Necesidades específicas de maquinaria, material y equipos.
- Tipos, componentes, regulación básica y de trabajo.
- Adaptaciones.
- Utilización responsable de la maquinaria, material y equipos.
- Riesgos.
- Prevención de accidentes y daños en el uso de la maquinaria, material y equipos.
- Primeros auxilios y situaciones de emergencia.
- Elementos de protección de la maquinaria, material y equipos. Elementos de protección personal.
- Preservación del medio ambiente durante la utilización de la maquinaria, material y equipos.
- Reparaciones básicas y de primer nivel de maquinaria, material y equipos.
- Manuales de mantenimiento. Lubricantes. Combustibles. Otros materiales.



4. Higiene de las instalaciones.

- La higiene de las instalaciones: limpieza, desinfección, desinsectación y desratización.
- Maquinaria, material y equipos: componentes, regulación, mantenimiento.
- Productos de limpieza, desinfección, desinsectación y desratización.
- Productos zoonosológicos de naturaleza química y/o biológica utilizados en la limpieza, desinfección, desinsectación y desratización de instalaciones, maquinaria, material y equipos.
- Características de los compuestos. Principios activos.
- Repercusiones sobre el medio ambiente.
- Sistemas de limpieza, almacenamiento y valorización de estiércol.
- Instalaciones para la gestión y aprovechamiento de subproductos.
- Técnicas de valorización de subproductos.
- Eliminación de subproductos ganaderos: sistemas de eliminación, problemas medioambientales que plantea.
- Instalaciones para la eliminación de residuos orgánicos, químicos y biológicos.
- Mantenimiento higiénico de instalaciones, maquinaria, material y equipos.
- Recepción, limpieza y desinfección de vehículos de transporte de ganado.

5. Gestión de recursos humanos y normativa aplicable relacionados con la gestión de instalaciones en explotaciones ganaderas.

- Necesidades de personal. Asignación de trabajos.
- Organización del trabajo. Asesoramiento y supervisión del personal.
- Normativa aplicable sobre construcciones de instalaciones ganaderas.
- Normativa aplicable sobre la aplicación y/o utilización de productos zoonosológicos.
- Normativa aplicable, referentes a necesidades medio-ambientales.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”

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

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

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que



incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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

En el caso de la UC0536_3: Gestionar las instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera 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 plan de mantenimiento de las máquinas y equipos de una explotación ganadera y evaluar las necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo de materiales, herramientas y repuestos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Seleccionar la documentación técnica requerida.
2. Elaborar un plan de mantenimiento de las máquinas y equipos de la explotación ganadera.
3. Elaborar un informe técnico de necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo de materiales, herramientas y repuestos.

Condiciones adicionales:

- Se asignará un tiempo para que el candidato/a pueda familiarizarse con las instalaciones, maquinaria, material, equipos, documentación y medios proporcionados.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato/a demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.



- La comisión de evaluación procurará que la situación profesional de evaluación se desarrolle en un contexto lo más similar posible a una situación real.
- Podrán plantearse contingencias o situaciones imprevistas que deberán ser resueltas por el candidato.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Idoneidad de la selección de la documentación técnica requerida.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Preparación y organización de la documentación técnica referida a instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación.- Análisis de la información y documentación técnica referida a instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Precisión de la elaboración del plan de mantenimiento de las máquinas y equipos de la explotación ganadera.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración del plan de mantenimiento de vehículos, máquinas y aperos, estableciendo calendarios de actuación.- Elaboración del plan de mantenimiento de equipos de limpieza y desinfección.- Elaboración del plan de mantenimiento de equipos de distribución de alimentos.- Elaboración del plan de mantenimiento de equipos de ventilación y control ambiental.- Elaboración de un plan de actuación para el caso de averías o fallos de las máquinas y equipos de la explotación ganadera. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Precisión en la elaboración de informe técnico de necesidades de</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de los registros, partes y estadillos de control del taller.

<p><i>aprovisionamiento a corto y medio plazo de materiales herramientas y repuestos.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comparación de costes anuales. - Elaboración de inventario de materiales consumidos. - Cálculo de <i>necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo de materiales, herramientas y repuestos.</i> - Elaboración del informe técnico de aprovisionamiento. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por una o un profesional.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 15% en el tiempo establecido.</i></p>
<p><i>Verificar el cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y medioambientales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tratamiento de residuos. - Utilización de los equipos de protección individual (EPIS). - Cumplimiento de la normativa y aplicación de medidas de seguridad. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

Escala A

<p>4</p>	<p><i>Elabora los planes de mantenimiento de las máquinas, equipos y aperos de la explotación ganadera exigidos, estableciendo calendarios de actuación, recogiendo las intervenciones, métodos de trabajo y secuencia de las fases de actuación, tratando de optimizar recursos, costes y tiempos de trabajo. Elabora de forma precisa un plan de actuación para el caso de averías o fallos de las máquinas y equipos de la explotación ganadera. Muestra destreza y seguridad en todo el proceso.</i></p>
<p>3</p>	<p><i>Elabora los planes de mantenimiento de las máquinas, equipos y aperos de la explotación ganadera exigidos, estableciendo calendarios de actuación, recogiendo las intervenciones, métodos de trabajo y secuencia de las fases de actuación, tratando de optimizar recursos, costes y tiempos de trabajo. Elabora un plan de actuación para el caso de averías o fallos de las máquinas y equipos de la explotación ganadera En el proceso se descuidan aspectos secundarios que no afectan al resultado final.</i></p>
<p>2</p>	<p><i>Elabora los planes de mantenimiento de las máquinas, equipos y aperos de la explotación ganadera exigidos, estableciendo calendarios de actuación y no recogiendo todas las intervenciones, métodos de trabajo y secuencia de las fases de actuación, sin, además, tratar de optimizar recursos, costes y tiempos de trabajo. Elabora de forma poco precisa un plan de actuación para el caso de averías o fallos de las máquinas y equipos de la explotación ganadera. Durante el proceso se descuidan aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i></p>
<p>1</p>	<p><i>No elabora los planes de mantenimiento para todas las máquinas y equipos de la explotación ganadera, cometiendo errores y no recogiendo la mayoría de las intervenciones, métodos de trabajo y secuencia de las fases de actuación, sin, además, optimizar recursos, costes y tiempos de trabajo. Elabora de forma poco precisa un plan de actuación para el caso de averías o fallos de las máquinas y equipos de la explotación ganadera. Durante el proceso se</i></p>

I descuidan 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>En la elaboración de un informe técnico de necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo de materiales herramientas y repuestos, analiza los registros, partes y estadillos de control del taller, compara los costes anuales, elabora el inventario de materiales consumidos, calcula las necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo de materiales herramientas y repuestos, elabora el informe técnico de aprovisionamiento de forma detallada.</i>
3	<i>En la elaboración de un informe técnico de necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo de materiales herramientas y repuestos, analiza los registros, partes y estadillos de control del taller, compara los costes anuales, elabora el inventario de materiales consumidos, calcula las necesidades de aprovisionamiento a corto y medio plazo de materiales herramientas y repuestos; elabora el informe técnico de aprovisionamiento de forma detallada, descuidando aspectos secundarios como la secuenciación de tareas que no afectan el resultado final.</i>
2	<i>El análisis de la documentación de control del taller, la elaboración de inventario de materiales consumidos y el cálculo de necesidades se efectúa de forma imprecisa. La elaboración del informe técnico no se realiza. En el proceso se descuidan aspectos significativos que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>El análisis de la documentación de control del taller, la elaboración de inventario de materiales consumidos y el cálculo de necesidades se efectúa cometiendo errores importantes. La elaboración del informe técnico no se realiza.</i>

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

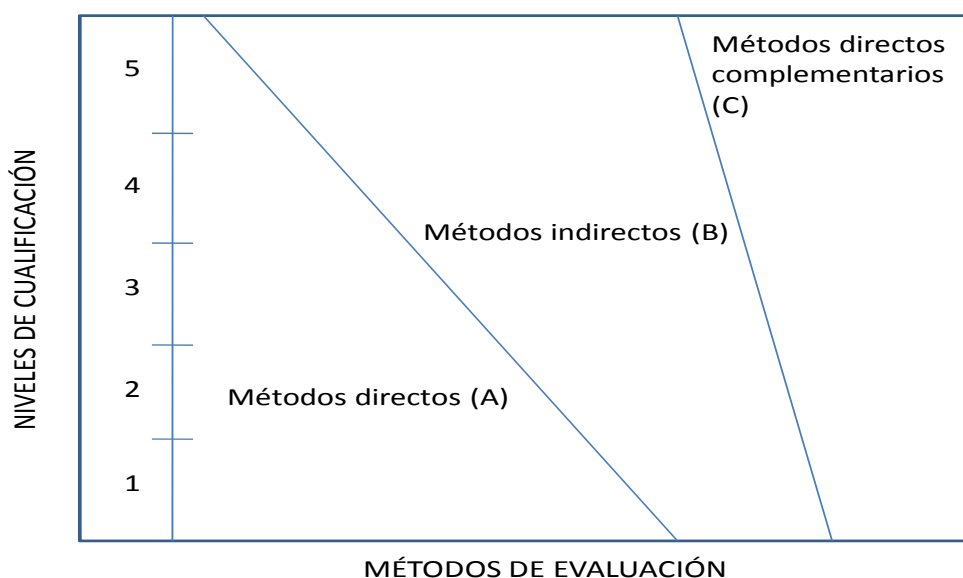
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 las instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia



de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.

- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, en su caso, requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

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

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

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

- h) 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 bienestar animal.



- i) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las cuatro unidades de competencia asociadas a la cualificación AGA169_3 “Cría de caballos”, sólo se le someterá a la situación de evaluación incluida en la Guía de Evidencia de la UC0533_3.
- j) En el supuesto de que una persona candidata solicite ser evaluada de las cuatro unidades de competencia que configuran la cualificación AGA465_3 “Gestión de la producción ganadera”, puede tomarse como referencia el conjunto de UCs de la cualificación y las GECs correspondientes. La situación profesional de evaluación, derivada del conjunto de situaciones profesionales de evaluación de las cuatro UCs (UC0536_3; UC1495_3; UC1496_3; UC1497_3), sería la integrada por las siguientes actividades:
- Comprobar la documentación de origen de los animales.
 - Planificar el aprovisionamiento de materias primas y otros alimentos para cubrir las necesidades y objetivos de producción.
 - Establecer un programa de limpieza, desinfección, desinsectación y desratización de las instalaciones.
 - Elaboración del plan de mantenimiento de las máquinas y equipos de la explotación ganadera.
 - Elaboración de informe técnico de necesidades de aprovisionamiento de materiales, herramientas y repuestos.
 - Elaborar un cronograma de actuaciones que incluya las actividades desarrolladas en los puntos anteriores y una valoración o propuesta de mejora de las contingencias detectadas durante el proceso.
- k) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Se dispondrá de los materiales, herramientas, medios, equipos y productos precisos, así como de las ayudas y documentación técnica requeridas por la situación profesional de evaluación



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: CRÍA DE CABALLOS

Código: AGA169_3

NIVEL: 3



Amansamiento: Tarea consistente en acostumar a los potros al trato con sus cuidadores a base de manejarlos con frecuencia. Pueden considerarse como tareas de amansamiento la limpieza, atado y cabestreo diario de los animales.

Botiquín de ganado: Espacio destinado a la cura tratamiento de los animales. Suele ser un lugar cubierto y aislado del resto de instalaciones. Por norma general cuenta con un potro de inmovilización y zonas para el amarre del ganado. Puede tener añadido un local para el almacén y conservación de medicamentos y otros productos veterinarios.

Calostrómetro: Aparato simple compuesto por un recipiente graduado sobre el que se vierte agua en una determinada cantidad, en el que se introduce otro recipiente que contiene una muestra del “calostro” o primera leche que produce la yegua, que sirve para averiguar la calidad del mismo mediante el estudio de su densidad.

Compatibilidad yegua-semental: Estudio que se realiza de las características físicas, funcionales y de carácter de los reproductores, para intentar obtener lo mejor de cada uno de ellos en un nuevo producto a través de su cruce. Existen otros factores que determinan la compatibilidad entre una yegua y un semental, como son la raza, consanguinidad entre ellos, intereses de la explotación, entre otros.

Cuadras corridas: Son aquellas en las que no existe separación física entre los puntos de amarre del ganado. Cuentan con comederos (por norma general individuales) y puntos de amarre para un determinado número de animales. Puede incluir dentro de la misma cuadra un bebedero comunitario, algún box individual y almacén para piensos y forrajes.

Desbrave: Fase de la doma básica del caballo, que suele aplicarse después del “amansamiento” o primeros contactos directos con los potros, y cuyo fin es habituar al animal a que permanezca atado, se deje limpiar y recibir los cuidados básicos, camine del diestro a voluntad de quién lo lleva y tome su primer contacto con los materiales y equipos que se emplearán con él en fases posteriores de su doma.

Destete: Tarea consistente en separar al potro de su madre cuando éste alcanza la edad y estado físico adecuado para sobrevivir por su cuenta.

Doma básica: Suma de tareas cuyo fin es conseguir que el caballo obedezca a la voluntad de quien lo maneja, obteniendo una base firme que nos ayude para adiestrarlo posteriormente para participar en las distintas disciplinas ecuestres. Los trabajos de doma básica se desarrollan por fases (amansamiento, desbrave, doma a la cuerda y trabajo montado), siendo de vital importancia que el caballo consolide las enseñanzas de la fase en la que se encuentra antes de pasar a la siguiente.



Encalostramiento: Proceso por el cual, se consigue que el potro mame sin problemas la primera leche que produce la yegua o “calostro”, que por sus características especiales de composición alimentan e inmunizan al recién nacido de manera eficaz.

Exterior del potro: Zonas corporales externas, identificadas cada una de ellas por un nombre en concreto.

Forrajes: Término genérico que se emplea para señalar la parte de la ración alimenticia rica en fibra destinada al ganado. Se compone fundamentalmente de paja, alfalfa, hierba, entre otros, en seco o ensilado o en verde.

Inseminación artificial: Proceso de cubrición de la yegua sin la presencia del semental. Para dicho tipo de cubrición, es necesario contar con semen previamente extraído al semental y tratado para una correcta conservación (refrigerado o congelado).

Libro-registro de la raza: Entidad encargada de comprobar la procedencia de un ejemplar de ganado equino y de si se encuentra dentro de los cánones de una determinada raza, ante lo cual expide la documentación propia que así lo certifica. Así mismo, administra y gestiona todos los datos relativos a los ejemplares pertenecientes a esa misma raza.

Madrina: Se denomina así comúnmente al animal que se emplea para facilitar el trato y manejo de otros, aprovechando el vínculo especial que éste adquiere con sus semejantes, así como la confianza y seguridad que les transmite. En la ganadería equina suelen emplearse caballos (preferentemente castrados) o yeguas, normalmente de edad avanzada y trato fácil, que se incluyen en las piaras (sobre todo de potros) para que sirvan de compañía y ejerzan de guías de los mismos.

Marcado: Acción de colocar al animal una marca o distintivo que lo identifique y diferencie del resto. Existen muchos tipos de marcado. Los más habituales son el marcado de números o hierros distintivos de las diferentes ganaderías en frío (nitrógeno líquido) o en caliente (fuego), aunque existen otras prácticas casi en desuso que marcan mediante tatuaje en la parte interna del labio superior del animal. En la actualidad se tiende a marcar exclusivamente mediante la implantación de dispositivos electrónicos de reconocimiento (microchips).

Meconio: Excremento de los potros recién nacidos. Debido a su consistencia, conviene comprobar que el potro lo expulsa en las primeras horas de vida, ayudándole en los casos que sea necesario para evitar problemas digestivos por la obstrucción que pueden provocar.



Monta de la yegua: Cubrición de la yegua con presencia del semental. La monta se denomina “controlada” cuando el semental está sujeto y es dirigido por el personal que corresponde hasta la yegua, permaneciendo ésta sujeta a la vez por otro personal. Cuando la monta se produce de manera espontánea entre reproductores que se encuentran en libertad se denomina “monta libre”. En ambos casos, a estas modalidades de cubrición se les denomina “monta natural”.

Paridera: Instalación preparada a conciencia para el parto de las yeguas. Debe ser amplia, libre de obstáculos que dificulten el movimiento de la yegua, fácil de vigilar en su interior y situada en un lugar tranquilo de la explotación.

Plan de cubrición: Estudio, valoración y gestión de los recursos disponibles en el área de reproducción de una explotación, mediante el cual se planifica y programa la cubrición de las yeguas seleccionadas para alcanzar el mayor número de gestaciones posibles en las mismas, así como la obtención de productos de la máxima calidad.

Rastra: Nombre común que recibe el potro mientras permanece junto a su madre sin destetar.

Recría: Fase productiva que va desde el destete hasta la consideración de adultos de los potros que varía en edad según la raza y condición de los mismos. En esta fase se desarrollan físicamente casi en su totalidad y se suelen realizar el amansamiento y la doma básica de los animales.

Resabio: Vicio o mala costumbre que adquiere un caballo en su trato. Suele venir ocasionado por una mala aplicación de las técnicas de amansamiento, desbrave y doma del mismo. En algunos casos existen métodos para erradicarlos, pero en la mayoría de los casos suponen un problema o dificultad para conseguir un manejo adecuado del animal, pudiendo llegar a ser causa de desecho para el uso del caballo en una actividad en concreto.

Reseña gráfica: Documento que aporta datos significativos de cara a la identificación del ejemplar reseñado como son su nombre, fecha de nacimiento, nombre de sus progenitores, capa, alzada, entre otros, y que añade un dibujo del perfil del animal visto por ambos lados, de frente y por detrás, donde se señalan con la mayor exactitud posible las particularidades de la capa (calzados, remolinos, espigas, cordones, luceros, entre otras), las marcas e hierros de las ganaderías, así como cualquier otro detalle evidente y perdurable en el tiempo que pueda ser identificado con cierta facilidad.



Sometimiento: Hecho que hace referencia a la obediencia y entrega del animal ante las órdenes que recibe por parte de quién lo maneja. No hay que confundir a un potro “sometido” con un potro “domado”, ya que el sometimiento es imprescindible para conseguir domar a un potro pero no lleva consigo el aprendizaje obtenido por el animal a través de la doma.

Suplementos alimenticios: Parte de la ración del ganado destinada a completar la alimentación del mismo con vitaminas, minerales, entre otros; cuando los piensos y forrajes que consumen no aportan todo lo necesario o en los casos de prescripción veterinaria.