



## GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1741\_2: Adiestrar al perro con técnicas de adiestramiento de base”**

*Transversal en las siguientes cualificaciones:*

- SEA531\_2: Adiestramiento de base y educación canina.
- SEA537\_3: Instrucción canina en operaciones de seguridad y protección civil.
- SSC610\_3: Instrucción de perros de asistencia.

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ADIESTRAMIENTO DE BASE Y EDUCACIÓN CANINA**

**Código: SEA531\_2**

**NIVEL: 2**

## 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 UC1741\_2: Adiestrar al perro con técnicas de adiestramiento de base.

### 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 Adiestrar al perro con técnicas de adiestramiento de base., 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. Identificar las condiciones físicas y la conducta del perro, a través de la observación visual y en contacto directo con él, para optimizar el proceso de aprendizaje del mismo.**

- 1.1 Las zonas de entrenamiento y supervisión (entornos variables, interacción con personas entre otros) se eligen, previamente preparados los medios técnicos y/o materiales necesarios en función de la actividad a realizar para el desarrollo del adiestramiento de base del perro.
- 1.2 La aproximación al perro se realiza de manera progresiva y tranquila, aplicando las ayudas verbales y/o gestuales y/o posición corporal, para transmitir confianza y establecer vínculos afectivos con el mismo.
- 1.3 Las condiciones físicas y otras variables disposicionales (tales como tamaño, la raza, la edad) así como las conductas del perro (agresividad, sociabilidad, apego, entre otras) se identifican de forma visual y documental para determinar el tipo de técnicas de adiestramiento de base a emplear y las posibles actividades de apoyo o adiestramiento específico, que mejor se adapten a su temperamento, conducta y condiciones físicas.
- 1.4 La forma de comunicación que transmite el perro se identifica a través de la observación y medición de posturas y movimientos realizados con las distintas partes del cuerpo, ladridos y jadeos, entre otras, ante estímulos propuestos, con el fin de poder visualizar la interacción de éste con el medio y/o las personas a fin de poder aplicar técnicas de adiestramiento futuras y/u otros estímulos que nos permitan conseguir la confianza del mismo.
- 1.5 Las aptitudes del perro (capacidad de cobro, capacidad olfativa, reactividad al sonido, arrastre, localización de objetivos, capacidad de concentración, motivación por determinados reforzadores, entre otras) se identifican, en contacto con él, físico y/o visual, como factores que influyen de una manera determinante en su adaptabilidad a las tareas que vaya a desempeñar para caracterizar tipos de actividades adaptadas al mismo.
- 1.6 El ejercicio se finaliza con el reforzamiento de las conductas deseadas.

## ***2. Consolidar los conocimientos adquiridos mediante las técnicas de adiestramiento de base, teniendo en cuenta el bienestar del animal para garantizar el adiestramiento deseado.***

- 2.1 Las técnicas de adiestramiento de base se fijan teniendo en cuenta las condiciones físicas y otras disposicionales del perro (tales como tamaño, raza, temperamento, historial de adiestramiento, edad, entre otras) para garantizar el adiestramiento deseado.
- 2.2 Los ejercicios de adiestramiento de base llevados a cabo con el perro se ejecutan, en entornos variables y/o en interacción con personas, mediante una serie de acciones dirigidas para alcanzar en el mismo la fluidez necesaria en estos comportamientos.
- 2.3 Los ejercicios de adiestramiento de base realizados con el perro se ejecutan durante el tiempo requerido hasta desarrollar las habilidades de base para garantizar el cumplimiento del programa de trabajo de adiestramiento de base del perro.

- 2.4 Los ejercicios de adiestramiento de base se realizan, descartando métodos violentos, para garantizar el bienestar animal.
- 2.5 Los ejercicios de adiestramiento de base se aplican de forma progresiva, adaptándolos a sus aptitudes para lograr que la conducta aprendida se consolide.
- 2.6 La consecución de los ejercicios de adiestramiento de base se registran para ver los logros alcanzados por el perro y emitir el correspondiente informe de progresión.
- 2.7 El perro se contacta, cumpliendo las especificaciones establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales, respetando la normativa relativa al bienestar animal, para evitar posibles daños.

**3. Realizar el adiestramiento de base al perro con técnicas de conducción, con y/o sin uso de la correa, dando instrucciones al mismo para conseguir el nivel previsto en el programa de entrenamiento establecido, teniendo en cuenta el bienestar animal y la prevención de riesgos laborales.**

- 3.1 El inicio de la marcha del perro con y/o sin uso de la correa, la adaptación a los cambios de dirección y ritmo marcado se realiza, utilizando la orden verbal y/o gestual y/o posición corporal, para conseguir la fijación y control del mismo.
- 3.2 La instrucción dada al perro de caminar sobre un itinerario en línea recta, con y/o sin uso de la correa se realiza de manera verbal y/o gestual y/o mediante la posición corporal, para mantener un ritmo de marcha de pasos cortos y uniformes.
- 3.3 El paso de marcha impuesto al perro, con y/o sin uso de la correa se realiza a partir de la orden verbal y/o gestual y/o posición corporal, sin adelantarse, retrasarse, separarse o juntarse excesivamente para adaptarse al ritmo de marcha del dueño y/o persona responsable.
- 3.4 Los cambios de dirección exigidos al perro, con y/o sin uso de la correa se realizan de forma verbal y/o gestual y/o posición corporal, para conseguir la ejecución de los mismos.
- 3.5 La orden dada al perro, con y/o sin uso de la correa, de sentarse, tumbarse o quedarse quieto, responder a estímulos verbales y/o gestuales y/o posición corporal, entre otras, se realiza situándose al lado o a cierta distancia, para conseguir el nivel de fijación y control de los movimientos por el mismo.
- 3.6 El paso del perro, con y/o sin uso de la correa, al lado de personas ejerciendo diferentes actividades tales como correr, patinar, montar en bicicleta se realiza en lugares públicos para adaptarse a diferentes situaciones sociales y comprobar el nivel de adiestramiento de base del mismo.
- 3.7 Los ejercicios se finalizan mediante la entrega de refuerzos como consecuencia de la conducta deseada.
- 3.8 Los ejercicios relativos a la conducción del perro, con y sin correa, se evalúan constatando el logro alcanzado, registrando los informes de progresión en el cuaderno de seguimiento del adiestramiento de base.

#### **4. Realizar posiciones con permanencias de duración variada en múltiples contextos para adiestrar al perro.**

- 4.1 Las posiciones de permanencia se realizan eligiendo lugares donde el animal pueda permanecer de manera estable y segura.
- 4.2 Las ordenes relativas a la permanencia dadas al perro de forma verbal o gestual se realizan de la forma adecuada en función del progreso del mismo para fijar la consecución del objetivo propuesto.
- 4.3 Las permanencias se realizan en diferentes entornos y con múltiples distracciones, valorando el grado de control, para confirmar el nivel de adiestramiento de base.
- 4.4 La valoración de los ejercicios de permanencia (sentado, tumbado, de pie, entre otros) se realiza constatando la solidez del ejercicio para dar por finalizado el adiestramiento de base.
- 4.5 Los informes de progresión se incorporan una vez cumplimentados en el cuaderno de seguimiento del adiestramiento de base del perro para verificar la consecución de los objetivos establecidos en el mismo.

#### **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 **UC1741\_2: Adiestrar al perro con técnicas de adiestramiento de base**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

##### **1. Evaluación de las características morfológicas y fisiológicas del perro en función de la aplicación de técnicas de adiestramiento de base**

- Clasificación de razas y reconocimiento de estándares básicos.
- Características morfológicas del perro. El aparato locomotor: huesos músculos y tendones. El aparato respiratorio. El aparato digestivo. El sistema nervioso. Órganos de los sentidos.

##### **2. Técnicas de adiestramiento de base de conductas de perros, con y sin correa: ejercicios, repetición, uniformidad, paciencia, castigos, recompensa y corrección teniendo en cuenta el bienestar animal**

- Programa de trabajo de adiestramiento de base del perro.
- Temperamento y conducta del perro: conductas anormales durante su entrenamiento, modificación de malos hábitos y problemas de conducta.
- Conductas agresivas del perro: entornos que estimulan conductas no deseadas.
- Conducta del dueño y/o persona responsable.

- Zonas de trabajo y materiales de apoyo para el adiestramiento de base del perro.
- Técnicas de sociabilización de cachorros y adultos.
- Riesgos laborales aplicados al adiestramiento de perros. Bienestar animal.

### **3. Evaluación de la conducta del perro en función de la aplicación de técnicas de adiestramiento de base**

- La conducta del perro: temperamento, aptitudes, instintos, necesidades y satisfacción.
- Evolución del adiestramiento.
- Estrategias de aprendizaje.
- El desarrollo psicológico del cachorro.
- Inteligencia y aprendizaje del perro.
- Obediencia del perro: fases de obediencia.
- Trastornos conductuales del perro.
- Elaboración de informes de progresión y el cuaderno de seguimiento.

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

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

- Demostrar interés por atender satisfactoriamente las necesidades de los clientes.
- Demostrar un buen hacer profesional.
- Mantener una actitud conciliadora y sensible a los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Tratar al cliente con cortesía, respeto y discreción.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

#### **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 “UC1741\_2: Adiestrar al perro con técnicas de adiestramiento de base”, 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 adiestrar al perro con técnicas de adiestramiento de base, siempre teniendo en cuenta el bienestar animal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Determinar las condiciones físicas y de conducta del perro.
2. Reforzar los conocimientos adquiridos a través de las técnicas de adiestramiento base.
3. Realizar el adiestramiento base ( con y sin correa), teniendo en cuenta el bienestar animal y la prevención de riesgos laborales.

#### ***Condiciones adicionales:***

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Rigor en la determinación de las condiciones físicas y de conducta del perro.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elección de las zonas de entrenamiento y supervisión (interacción con otras personas o con otros).</li><li>- Aproximación al perro de manera progresiva y tranquila.</li><li>- Determinación de las técnicas de entrenamiento, según las condiciones físicas y otras variables (tales como tamaño, la raza, la edad).</li><li>- Observación y medición de posturas y movimientos como forma de transmisión por parte del perro.</li><li>- Identificación de las aptitudes del perro.</li><li>- Refuerzo de las conductas adquiridas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia en el refuerzo de los conocimientos adquiridos a través de las técnicas de adiestramiento de base.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aseguran las técnicas de adiestramiento de base, teniendo en cuenta las condiciones físicas y otras dispositionales del perro.</li><li>- Realización de los ejercicios de entrenamiento base, descartando métodos violentos, ejecutando ejercicios en entornos variables, aplicándose de forma progresiva,</li><li>- Cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales y respetando la normativa del bienestar animal.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia en la realización de el adiestramiento base ( con y sin correa), teniendo en cuenta el bienestar animal y la prevención de riesgos laborales.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realización de el inicio de la marcha del perro con y/o uso de la correa.</li><li>- Realización de manera verbal y/o gestual y/o sin uso de la correa.</li><li>- Realización a partir de la orden verbal y/o gestual y/o posición corporal.</li><li>- Respuesta a estímulos verbales y/o gestuales y/o posición corporal,</li><li>- Finalización de los ejercicios mediante los refuerzos.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Evaluación de los ejercicios relativos a la conducción del perro, con y sin correa.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

## Escala A

4	<p><i>Para determinar las condiciones físicas y de conducta del perro elige las zonas de entrenamiento y supervisión (interacción con otras personas o con otros). Realiza la aproximación al perro de manera progresiva y tranquila aplicando las ayudas verbales y/o gestuales y/o posición corporal. Determina de las técnicas de entrenamiento, según las condiciones físicas y otras variables (tales como tamaño, la raza, la edad). Observa y mide las posturas y movimiento como forma de transmisión por parte del perro. Identifica las aptitudes del perro, en contacto con él, tanto físico como visual. Refuerza las conductas adquiridas en el ejercicio.</i></p>
3	<p><i>Para determinar las condiciones físicas y de conducta del perro elige las zonas de entrenamiento y supervisión (interacción con otras personas o con otros). Realiza la aproximación al perro de manera progresiva y tranquila aplicando las ayudas verbales y/o gestuales y/o posición corporal. Determina de las técnicas de entrenamiento, según las condiciones físicas y otras variables (tales como tamaño, la raza, la edad). Observa y mide las posturas y movimiento como forma de transmisión por parte del perro. Identifica las aptitudes del perro, en contacto con él, tanto físico como visual. Refuerza las conductas adquiridas en el ejercicio. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para determinar las condiciones físicas y de conducta del perro elige las zonas de entrenamiento y supervisión (interacción con otras personas o con otros). Realiza la aproximación al perro de manera progresiva y tranquila aplicando las ayudas verbales y/o gestuales y/o posición corporal. Determina de las técnicas de entrenamiento, según las condiciones físicas y otras variables (tales como tamaño, la raza, la edad). Observa y mide las posturas y movimiento como forma de transmisión por parte del perro. Identifica las aptitudes del perro, en contacto con él, tanto físico como visual. Refuerza las conductas adquiridas en el ejercicio. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No refuerza los conocimientos adquiridos a través de las técnicas de adiestramiento.</i></p>

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

### Escala B

4	<i>Para reforzar los conocimientos adquiridos a través de las técnicas de adiestramiento base, las asegura teniendo en cuenta las condiciones físicas y otras disposicionales del perro, (tales como tamaño, raza, temperamento, historial de adiestramiento, edad, entre otras). Realiza los ejercicios de entrenamiento base, descartando métodos violentos, ejecutando ejercicios en entornos variables, aplicándose de forma progresiva. Cumple el plan de prevención de riesgos laborales y respeta la normativa del bienestar animal.</i>
3	<i>Para reforzar los conocimientos adquiridos a través de las técnicas de adiestramiento base, las asegura teniendo en cuenta las condiciones físicas y otras disposicionales del perro, (tales como tamaño, raza, temperamento, historial de adiestramiento, edad, entre otras). Realiza los ejercicios de entrenamiento base, descartando métodos violentos, ejecutando ejercicios en entornos variables, aplicándose de forma progresiva. Cumple el plan de prevención de riesgos laborales y respeta la normativa del bienestar animal. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para reforzar los conocimientos adquiridos a través de las técnicas de adiestramiento base, las asegura teniendo en cuenta las condiciones físicas y otras disposicionales del perro, (tales como tamaño, raza, temperamento, historial de adiestramiento, edad, entre otras). Realiza los ejercicios de entrenamiento base, descartando métodos violentos, ejecutando ejercicios en entornos variables, aplicándose de forma progresiva. Cumple el plan de prevención de riesgos laborales y respeta la normativa del bienestar animal. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No refuerza los conocimientos adquiridos a través de las técnicas de adiestramiento base.</i>

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

### Escala C

4	<i>Para realizar el adiestramiento base ( con y sin correa), teniendo en cuenta el bienestar animal y la prevención de riesgos laborales. Realiza el inicio de la marcha del perro con y/o uso de la correa. Realiza de manera verbal y/o gestual y/o sin uso de la correa. Realiza a partir de la orden verbal y/o gestual y/o posición corporal. Responde a estímulos verbales y/o gestuales y/o de posición corporal. Finaliza los ejercicios mediante los refuerzos. Evalúa los ejercicios relativos a la conducción del perro, con y sin correa.</i>
3	<i>Para realizar el adiestramiento base ( con y sin correa), teniendo en cuenta el bienestar animal y la prevención de riesgos laborales. Realiza el inicio de la marcha del perro con y/o uso de la</i>

	<i>correa. Realiza de manera verbal y/o gestual y/o sin uso de la correa. Realiza a partir de la orden verbal y/o gestual y/o posición corporal. Responde a estímulos verbales y/o gestuales y/o de posición corporal. Finaliza los ejercicios mediante los refuerzos. Evalúa los ejercicios relativos a la conducción del perro, con y sin correa. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para realizar el adiestramiento base ( con y sin correa), teniendo en cuenta el bienestar animal y la prevención de riesgos laborales. Realiza el inicio de la marcha del perro con y/o uso de la correa. Realiza de manera verbal y/o gestual y/o sin uso de la correa. Realiza a partir de la orden verbal y/o gestual y/o posición corporal. Responde a estímulos verbales y/o gestuales y/o de posición corporal. Finaliza los ejercicios mediante los refuerzos. Evalúa los ejercicios relativos a la conducción del perro, con y sin correa. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No realiza el adiestramiento base ( con y sin correa), teniendo en cuenta el bienestar animal y la prevención de riesgos laborales.</i>

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

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

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

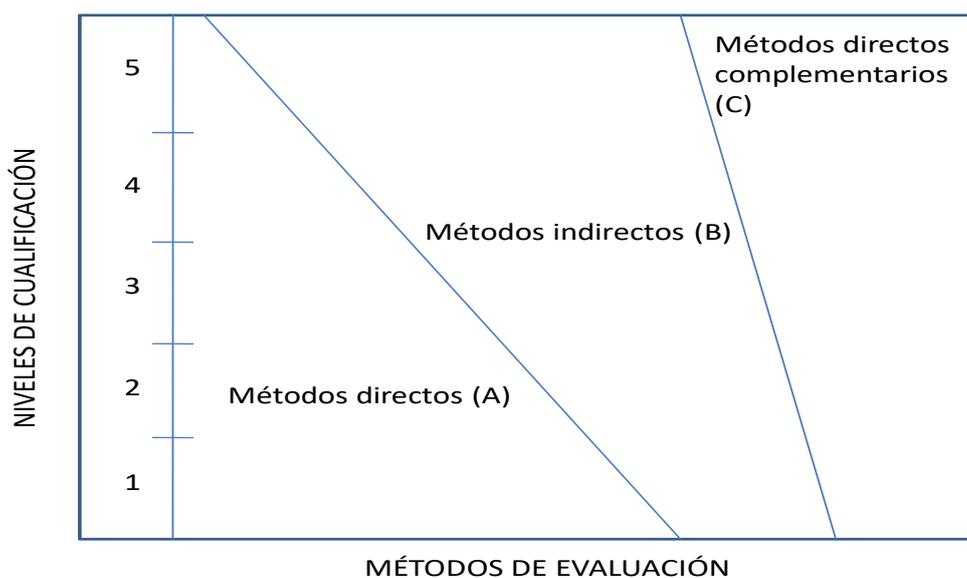
### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

- Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.

b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:

- Observación en el puesto de trabajo (A).
- Observación de una situación de trabajo simulada (A).
- Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
- Pruebas de habilidades (C).
- Ejecución de un proyecto (C).
- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

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

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- 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 o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.

- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" y sus competencias tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

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

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se 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.



UNIÓN EUROPEA  
NextGenerationEU