



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2017_3: Adiestrar para vincular perros guía para personas con discapacidad visual”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSTRUCCIÓN DE PERROS DE ASISTENCIA

Código: SSC610_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 UC2017_3: Adiestrar para vincular perros guía para personas con discapacidad visual.

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 para vincular perros guía para personas con discapacidad visual., 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 las actividades de adiestramiento específico del perro guía para la asistencia a personas con discapacidad visual, para

atender las necesidades de estas personas, teniendo en cuenta el bienestar del animal y la normativa aplicable sobre derecho de acceso al entorno.

- 1.1 El programa de trabajo de adiestramiento específico del perro guía se elabora, incluyendo como contenidos la introducción al material de trabajo (arnés de guía y correa, entre otros), obediencia, órdenes de control, órdenes direccionales, velocidad y tensión, trabajo de línea recta, posición de guía, localización de bordillos, parada y salida, cruce de calles y carreteras, trabajo de hombro derecho (THD), detección y negociación de obstáculos móviles y fijos (y, entre estos últimos, sólidos, de altura y cambios de nivel en el suelo), obstrucciones totales del pavimento (OTP), negociación del tráfico artificial y natural y respuesta a tráfico cercano y lejano, localización de objetivos (cruces, puertas, escalones, escaleras mecánicas, ascensores, entre otros), subida y bajada de vehículos (coche, metro, bus, entre otros), comportamiento social, utilización de escaleras, escaleras y rampas mecánicas y ascensores, rutina de evacuaciones, suelta y respuesta a la llamada, teniendo en cuenta el aprendizaje alcanzado por el perro en las etapas anteriores, la calidad del servicio y la prevención de riesgos, para conseguir la satisfacción de las necesidades específicas de movilidad de las personas con discapacidad visual en todo tipo de entornos.
- 1.2 El derecho de acceso al entorno del adiestrador acompañado del perro durante el proceso de adiestramiento se garantiza mediante su reconocimiento o acreditación como perro de asistencia en formación, cuando la normativa autonómica que resulte aplicable lo exija, así como disponiendo del carné o documentación que le acredite como instructor, para conseguir que el adiestramiento pueda desarrollarse en todo tipo de entornos reales de trabajo.
- 1.3 El informe de idoneidad del perro guía se elabora de acuerdo con los estándares técnicos fijados por la International Guide Dog Federation (IGDF) haciendo constar conducta, temperamento, aptitud, capacidad de aprendizaje en el entorno real de trabajo y su posterior generalización, centrándose especialmente en valorar los aspectos siguientes: voluntad de trabajo, adaptabilidad, no ser basurero ni pedir comida, sin instinto de caza, sólido y confiado (sin miedos), entre otros, registrándolo en soporte informático y/o papel, para iniciar el programa de trabajo de adiestramiento específico.
- 1.4 Los perros se seleccionan para iniciar su adiestramiento específico como perros guía, evaluando su aptitud y potencial a través de los datos que consten en su historial, el informe de idoneidad, el informe de salud elaborado por el facultativo y el informe de evaluación del cachorro en la etapa de socialización y de habituación.
- 1.5 El adiestramiento específico del perro guía se planifica, orientándolo al aprendizaje de un conjunto de conductas (adecuación de la velocidad y tensión, mantenimiento de la línea recta, trabajo de bordillo y cruce de calles, negociación de obstáculos, negociación del tráfico,

localización de objetivos, mantenimiento de un comportamiento social adecuado, entre otras) que constituyen el estándar de trabajo de guía y que permiten a una persona con discapacidad visual grave obtener, mediante su asistencia y a través del arnés, una movilidad autónoma y segura en todo tipo de entornos sociales, programando las actividades en función del aprendizaje ya alcanzado por el perro en el programa de trabajo de adiestramiento de base y atendiendo al grado de dificultad para el mismo, la reiteración de los ejercicios de corta y/o larga duración y los refuerzos a aplicar, con el fin de consolidar los objetivos alcanzados.

- 1.6 El proceso de evaluación del perro se planifica definiendo indicadores (adaptabilidad, solidez, excitabilidad, constancia, concentración, distracción, agresividad, ansiedad, estrés, reacciones negativas, expresiones vocales, lenguaje corporal y trabajo de guía, entre otros) para identificar y medir la consecución de los objetivos del programa de trabajo de adiestramiento específico.

2. Adiestrar al perro guía para la asistencia a personas con discapacidad visual, en un entorno controlado de trabajo, en habilidades de guía y teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales y el bienestar animal para proporcionar un desplazamiento autónomo seguro y eficaz a la persona guiada.

- 2.1 El material necesario (collar de cuero, correa, arnés, asa, silbato, entre otros) se prepara, con antelación a la aplicación del programa de trabajo de adiestramiento específico, teniendo en cuenta la normativa sobre prevención de riesgos laborales y el bienestar animal, a fin de conseguir progresos en la consolidación del aprendizaje.
- 2.2 Los perros en proceso de adiestramiento específico se derivan al facultativo especialista cuando por observación se detectan problemas en sus condiciones físicas para evaluar la situación y proporcionarle el tratamiento adecuado, así como en los momentos o situaciones marcados por los protocolos establecidos, para que el facultativo realice el seguimiento necesario de su salud y los informes preceptivos para su historial, permitiendo estos informes decidir sobre la continuidad del adiestramiento, garantizando el bienestar animal.
- 2.3 El perro guía se adiestra, de acuerdo con el programa de trabajo de adiestramiento específico, en conductas tales como obediencia, trabajo de guía y comportamiento social, consolidando su aprendizaje y procurando su generalización a otros entornos, para garantizar la seguridad y eficacia en los desplazamientos de las personas con discapacidad visual.
- 2.4 El progreso del perro guía en el programa de adiestramiento específico se evalúa periódicamente, atendiendo a los indicadores fijados en la planificación del mismo, tales como adaptabilidad, solidez, excitabilidad, constancia, concentración, distracción, agresividad, ansiedad, estrés, reacciones negativas, expresiones vocales, lenguaje corporal y trabajo de guía, teniendo en cuenta su grado de consecución

y cumplimentando en los registros en soporte informático y papel, los informes de progresión en los que se recoja el seguimiento de la evolución, las dificultades detectadas y los refuerzos utilizados.

- 2.5 Los problemas graves de conducta o de aprendizaje del perro guía se afrontan evaluando su naturaleza, causas y entidad, proponiendo medidas correctoras (actividades adicionales de refuerzo, reeducación, entre otras) redefiniendo, si procede, el programa de trabajo conforme a sus necesidades o proponiendo su rechazo y retirada del mismo si se considera que no es viable su adiestramiento.

3. Generalizar la conducta consolidada por el perro guía para la asistencia a personas con discapacidad visual a entornos reales, con técnicas de adiestramiento específico (tales como introducción, desarrollo y consolidación) para cumplir con los objetivos fijados en el programa de trabajo, teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales y el bienestar animal.

- 3.1 El perro guía se traslada físicamente a entornos reales (espacios públicos, transportes, entre otros), a los que tendrá acceso con la persona con discapacidad visual, teniendo en cuenta la normativa aplicable sobre derecho de acceso al entorno, para conseguir el adiestramiento específico definido en el programa de trabajo.
- 3.2 El entrenamiento del perro guía se desarrolla en entornos reales de trabajo, incrementando progresivamente la presencia de personas, realizando distintas actividades (corriendo, subiendo y bajando del autobús o metro, entre otras), para consolidar las conductas buscadas, de acuerdo con el programa de trabajo de adiestramiento específico.
- 3.3 El progreso del perro guía en la generalización de conductas a entornos reales (espacios públicos, transportes, entre otros), se evalúa periódicamente atendiendo a los indicadores fijados en la planificación del mismo, tales como adaptabilidad, solidez, excitabilidad, constancia, concentración, distracción, agresividad, ansiedad, estrés, reacciones negativas, expresiones vocales, lenguaje corporal y trabajo de guía, teniendo en cuenta su grado de consecución y cumplimentando en los registros en soporte informático y papel los informes de progresión en los que se recoja el seguimiento de la evolución, las dificultades detectadas y los refuerzos utilizados.
- 3.4 Los problemas graves de conducta o de aprendizaje del perro guía en la generalización de conductas a entornos reales de trabajo se afrontan evaluando su naturaleza, causas y entidad, proponiendo medidas correctoras (actividades adicionales de refuerzo, reeducación, entre otras) redefiniendo, si procede, el programa de trabajo conforme a sus necesidades o proponiendo su rechazo y retirada del mismo si se considera que no es viable su adiestramiento.
- 3.5 Las tareas de adiestramiento del perro guía realizadas en entornos reales (espacios públicos, transportes, entre otros), se desarrollan teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales y el bienestar animal, con el fin de garantizar tanto la seguridad del adiestrador y de

los terceros presentes en los espacios utilizados como la salud e integridad del propio perro.

- 3.6 Las características físicas y temperamentales particulares de los perros (peso, altura, sensibilidades, edad, madurez, resistencia, paso, pelo, iniciativa, capacidad de concentración, adaptabilidad, responsabilidad, potencial de trabajo, voluntad de trabajo, velocidad, tensión, auto interés, comportamiento social, entre otras) se valoran, atendiendo a criterios técnicos para tenerlas en cuenta a la hora de realizar la vinculación.

4. Evaluar la aptitud general de la persona con discapacidad visual solicitante del perro guía y la determinación de sus características específicas mediante el análisis de un perfil integral de condiciones personales y sociales para programar su vinculación con un perro adiestrado.

- 4.1 La aptitud genérica de una persona con discapacidad visual solicitante de un perro guía para acceder a la utilización de este medio auxiliar de movilidad se evalúa apreciando conforme a criterios técnicos todas las condiciones personales y sociales que la determinan, con el fin de recabar todos los datos precisos para llevar a cabo una valoración objetiva de su capacidad para asumir la movilidad con perro guía y de su responsabilidad y recursos para hacerse cargo de la atención y cuidado del mismo.
- 4.2 Las condiciones de la persona solicitante que no puedan ser apreciadas directamente por el instructor se analizan sobre la base de informes emitidos por profesionales o facultativos especialistas, con un enfoque multidisciplinar e integrado, con el fin de obtener un perfil completo y riguroso de sus capacidades que permita decidir si cuenta con la aptitud precisa para acceder a la movilidad con perro guía.
- 4.3 La capacidad de la persona solicitante se analiza valorando, como mínimo, sus condiciones de aptitud psicofísica (estado de salud general, patologías previas, resto visual, limitaciones anatómicas y funcionales, forma física, estilo de vida, capacidad de control de un perro, motivación, responsabilidad, capacidad de aprendizaje, presencia de trastornos de personalidad, entre otras), sus características y nivel de orientación y movilidad autónoma con bastón (orientación, capacidad de seguimiento, paso y velocidad, recorridos y rutas habituales, características y accesibilidad del entorno, utilización de medios de transporte público, capacidad de interpretación del tráfico, experiencia previa de movilidad con perro guía, entre otras) y sus condiciones socioeconómicas (núcleo familiar o de convivencia, vivienda y entorno físico, situación laboral, recursos económicos, nivel de integración social, red de apoyo, entre otras), con el fin de obtener un perfil integral de la persona solicitante que permita determinar su aptitud genérica para la movilidad con perro guía.
- 4.4 Las características y condiciones específicas de la persona solicitante que sea considerada apta para acceder a la entrega de un perro guía

se analizan sobre la base de los datos que consten en los informes profesionales emitidos, de los obtenidos en entrevistas personales y/o entrevistas con la unidad familiar, de la valoración realizada mediante visitas y seguimientos presenciales llevados a cabo por el instructor, en su caso, y de cualquier otro elemento relevante obtenido en un proceso de evaluación técnica de sus capacidades y habilidades, con el fin de contar con todos los datos necesarios para valorar sus específicas necesidades de movilidad y decidir sobre el perro que resulte más adecuado para la vinculación.

- 4.5 El perro adiestrado más adecuado para la vinculación con una persona solicitante se selecciona, atendiendo a las características específicas de uno y otra, evaluadas conforme a criterios técnicos, garantizando la mayor compatibilidad y complementariedad entre ambos, con el fin de hacer posible un acoplamiento eficaz de la unidad.

5. Vincular la unidad entre la persona con discapacidad visual y el perro guía mediante un curso de formación, utilizando la información disponible conforme a criterios técnicos para conseguir una adaptación sólida y duradera de dicha unidad, teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales y el bienestar animal.

- 5.1 La unidad de vinculación entre la persona con discapacidad visual y el perro guía se constituye desarrollando un curso de formación presencial, que podrá tener carácter residencial, domiciliario o semidomiciliario, en función de las específicas necesidades de la persona usuaria, llevando a cabo la adaptación a sus rutinas diarias y requerimientos de movilidad, analizando la evolución del proceso en su entorno y elaborando un informe que ponga de manifiesto todos los aspectos relevantes del curso, para conseguir el acoplamiento final y realizar una evaluación continua.
- 5.2 El curso se desarrolla incluyendo la formación teórico-práctica de la persona con discapacidad visual en las competencias y habilidades precisas para que consiga alcanzar un manejo adecuado del perro guía asignado y lograr una convivencia conjunta en su entorno (acomodación del perro en la casa, lugar de evacuaciones, lugar adecuado para el cepillado, entre otros), conforme a los estándares técnicos fijados por la International Guide Dog Federation (IGDF), teniendo en cuenta las necesidades de la persona y el bienestar del animal con el fin de conseguir una movilidad segura y eficaz.
- 5.3 La persona usuaria se forma garantizando que tenga un conocimiento suficiente de las obligaciones legales que le incumben como propietaria y/o poseedora del perro de asistencia (en especial en materia de acreditación administrativa de la condición de perro de asistencia, seguro obligatorio, condiciones higiénico-sanitarias y normas de uso y manejo en lugares públicos), así como de la alimentación, cuidados, atención y trato que debe dispensar al mismo para garantizar su

bienestar, con el fin de que su tenencia y utilización del perro se ajusten a los estándares legales y éticos establecidos.

- 5.4 El resultado del curso se evalúa valorando conforme a criterios técnicos objetivos el nivel de manejo y movilidad alcanzado por la persona con discapacidad visual tras la formación, la consecución de los objetivos programados y la seguridad del funcionamiento de la unidad y elaborando un informe final que se registrará en soporte informático o papel, con el fin de decidir la constitución de la unidad de vinculación o la no superación del curso por el aspirante.
- 5.5 La constitución de la unidad de vinculación se formaliza, firmando un contrato de cesión del uso del perro guía cuando éste no sea propiedad de la persona usuaria, conforme a un modelo previamente conocido por ésta, que incluirá los derechos y obligaciones de las partes firmantes, con el fin de que pueda hacer uso del perro guía adiestrado y vinculado a ella para el apoyo de su movilidad.
- 5.6 La documentación necesaria para la realización de los trámites administrativos de acreditación o reconocimiento de la condición de perro de asistencia se entrega a la persona usuaria, facilitándole el asesoramiento y la orientación necesarios cuando sea ella la encargada de su realización, con el fin de que pueda cumplimentarlos y obtener dicha acreditación y reconocimiento, junto con los distintivos y credenciales que justificarán su derecho de acceso al entorno en compañía del perro.

6. Supervisar el funcionamiento de la unidad de vinculación para detectar y resolver problemas de funcionamiento o adoptar decisiones sobre su suspensión o disolución, conforme a criterios técnicos y teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales y el bienestar animal.

- 6.1 El programa de supervisión técnica del funcionamiento de la unidad de vinculación constituida se elabora, estableciendo fórmulas de evaluación periódica de indicadores generales del funcionamiento de la unidad (autonomía y seguridad en los desplazamientos, mantenimiento del estándar de trabajo del perro, condición física del mismo, entre otros) basadas en canales de comunicación con la persona usuaria y/o actuaciones de supervisión presencial (seguimientos), así como fijando, en su caso, pautas, protocolos o indicadores específicos adaptados a las concretas condiciones y necesidades de la unidad, con el fin de definir un proceso de supervisión que dé respuesta a las incidencias y problemáticas que pudieran plantearse durante la vida de la unidad.
- 6.2 Los requerimientos de supervisión técnica que tengan carácter urgente por poner de manifiesto o indicar problemas graves de funcionamiento de la unidad capaces de comprometer la seguridad de la persona con discapacidad visual se atienden, realizando seguimientos presenciales de carácter prioritario, adoptando, en caso necesario, las medidas preventivas precisas según criterios técnicos y procediendo, tras el

seguimiento y evaluación de la problemática, a las actuaciones de formación o reentrenamiento de la persona usuaria, de reciclaje del perro guía o de suspensión o disolución de la unidad, con el fin de garantizar en todo momento un funcionamiento adecuado de la misma y a seguridad de la persona usuaria.

- 6.3 La suspensión de la unidad de vinculación se acuerda, atendiendo a la evaluación realizada en la supervisión técnica, cuando se detectan problemas o incidencias de funcionamiento que requieren la retirada temporal de la posesión del perro guía a la persona usuaria con el fin de proceder a su reciclaje por parte del instructor, cuando se verifican incumplimientos relevantes de la persona usuaria que afecten al uso del perro o al bienestar animal y que se estima que pueden ser resueltos sin llegar a la disolución de la unidad o en otros casos en que así lo prevea el contrato de cesión del uso del perro, con el fin de facilitar la resolución de la situación detectada y/o proteger el interés y el bienestar del animal hasta dicha resolución.
- 6.4 La disolución de la unidad de vinculación se acuerda, atendiendo a la evaluación realizada en la supervisión técnica, cuando se detectan problemas o incidencias de funcionamiento no susceptibles de resolución mediante reentrenamiento de la persona usuaria o reciclaje del perro guía, cuando se verifican incumplimientos graves de la persona usuaria que afectan al uso del perro o al bienestar animal que se estiman como causa de disolución según el contrato de cesión, cuando la edad y/o el estado de salud del perro guía aconsejan la disolución conforme a criterios técnicos y/o de bienestar animal o cuando se verifica cualquier otra circunstancia que impida la continuidad de la unidad de vinculación, con el fin de garantizar la seguridad de la persona usuaria y/o el bienestar del animal.
- 6.5 Las actuaciones de supervisión técnica de la unidad de vinculación, tanto de carácter ordinario o periódico como prioritario, se registran dentro del programa de supervisión elaborado, en soporte informático o papel, documentando el tipo de actuaciones llevadas a cabo, los problemas o incidencias que las motivan y el resultado de las mismas y, en su caso, las soluciones prescritas o decisiones adoptadas respecto a la unidad, elaborando un informe de seguimiento detallado en aquellos casos en que se verifique un seguimiento presencial y cuando se acuerde la suspensión o disolución de la unidad, con el fin de contar con una constancia adecuada de esta actividad respecto de cada unidad de vinculación constituida.

7. Realizar actividades de difusión de las funciones del perro guía (presentación, exhibición, charla informativa, mesa redonda, entre otras) en eventos públicos y privados, con atención a los medios de comunicación, a las autoridades públicas asistentes y al público participante, para facilitar la aceptación social del perro guía, teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales y el bienestar animal.

- 7.1 El guion para las actividades de difusión de las tareas del perro guía se elabora teniendo en cuenta las características del público asistente, la edad, el temperamento y el nivel de entrenamiento de los perros para disminuir riesgos y ansiedad en los perros y lograr la difusión social deseada.
- 7.2 La programación de una presentación pública de las funciones del perro guía se prepara, atendiendo al guion establecido que recoja las demostraciones que se llevarán a cabo, a través de una pista de obstáculos artificial, el perro demostrará su capacidad de iniciativa para evitar los obstáculos de forma segura, realizando un buen trabajo de guía, además de ejercicios de obediencia, rechazo de alimentos y comportamiento social, teniendo en cuenta el tiempo disponible, la selección del perro, las características del local, el tipo de público, la accesibilidad, entre otros, para prevenir factores que afecten a los riesgos laborales y el bienestar animal.
- 7.3 Los ensayos de la exhibición de perros guía se hacen repetidamente y de manera coordinada en la pista de obstáculos para detectar y realizar los ajustes o modificaciones que permitan al público asistente ver y experimentar cómo se comporta socialmente un perro guía y su capacidad para guiar a una persona con discapacidad visual, mediante las explicaciones y demostraciones de los adiestradores, así como de su propia práctica.
- 7.4 El material necesario para la exhibición (antifaces, vallas, cintas de obra, señales de perros guía "sí", mesas, sillas, conos, cambios de superficie, rejilla, elementos de altura, comida para practicar el rechazo de alimentos, equipo de sonido, carteles informativos, material de publicidad, entre otros) se instala cumpliendo con las medidas de prevención de riesgos laborales para realizar la exhibición en un entorno seguro y teniendo en cuenta el bienestar animal.
- 7.5 La exhibición se desarrolla siguiendo el guion y adaptándose a los imprevistos que puedan surgir por el comportamiento de los perros guía (reacciones negativas, ansiedad, distracciones, entre otras) o por otras situaciones no previstas (perros entre el público, interferencias del público en el desarrollo de la exhibición, ruidos generados por los ajustes del equipo de sonido, mal tiempo, entre otros) para asegurar la receptividad del público a la información que se desea transmitir.
- 7.6 Las preguntas de los asistentes y medios de comunicación se responden con explicaciones claras y contenidos técnicos comprensibles para transmitir la información relativa al trabajo de los perros guía, para hacer llegar a la sociedad en general la información relativa al trabajo desarrollado por los perros guía y su derecho de acceso, así como para la captación de familias de acogida.

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 **UC2017_3: Adiestrar para vincular perros guía para personas con discapacidad visual**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Planificación de actividades de adiestramiento específico del perro guía para la asistencia a personas con discapacidad visual

- Anatomía y fisiología del perro, aplicación de primeros auxilios.
- Análisis del temperamento y lenguaje del perro.
- Cumplimentación del informe de idoneidad del perro guía, previo al inicio del adiestramiento específico.
- Elaboración de un programa de trabajo de adiestramiento específico.
- Selección de los perros aptos para ser adiestrados como perro guía.
- Valoración de la evolución del perro durante el proceso de adiestramiento específico: reacción del perro ante distintos entornos, acostumar al perro a fuentes de distracción, entrenamiento para que responda a las circunstancias específicas del entorno.
- Determinación de indicadores: adaptabilidad, solidez, excitabilidad, constancia, concentración, distracción, agresividad, ansiedad, estrés, reacciones negativas, expresiones vocales, lenguaje corporal y trabajo de guía.
- Registro en soporte informático y papel.
- Bienestar animal.
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Normativa reguladora del acceso de personas con discapacidad visual acompañadas de perros de asistencia.

2. Adiestramiento del perro guía para la asistencia a personas con discapacidad visual, en un entorno controlado de trabajo

- Material necesario en el proceso de adiestramiento: collar de cuero, correa, arnés, asa, silbato, motivadores, premios, entre otros.
- Entornos y situaciones: entorno controlado (instalaciones del centro de adiestramiento, perreras, parques, pista de obstáculos artificial, centro veterinario) y vehículos para el transporte de los perros.
- Detección de problemas en las condiciones físicas del perro guía que surgen durante la aplicación del programa de trabajo de adiestramiento específico.
- Conductas específicas en las que se adiestra al perro guía: respuesta a órdenes direccionales y de control, respuesta a obediencia básica, posición de guía, velocidad y tensión, principio de la línea recta, trabajo de bordillos (localización, parada y salida), negociación del tráfico, evitación de obstáculos (fijos y móviles, en altura, cambios de nivel), obstrucción total del pavimento, respuesta a la orden de busca mediante el uso de la iniciativa, localización de objetivos, escaleras y rampas mecánicas, localización de puntos seguros de cruce de calles, comportamiento social, desensibilización a detonaciones, petardos, ruidos repentinos, entre otros.
- Definición de refuerzos.
- Proceso de evaluación del perro guía, definición de indicadores: consistencia en el trabajo de guía, rapidez en la toma de decisiones, voluntad de trabajo, iniciativa, confianza, concentración, entre otros.
- Cumplimentación de informes de progreso.
- Registro en soporte informático y papel.

- Detección de problemas de adiestramiento específico del perro guía en un entorno controlado de trabajo.
- Medidas correctoras: actividades adicionales de refuerzo, reeducación y/o rechazo del perro para el adiestramiento específico, entre otros.
- Bienestar animal.
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3. Consolidación de la conducta del perro guía en entornos controlados y generalizarla a diferentes entornos

- Procedimiento para el traslado del perro guía desde entornos controlados a entornos reales: zonas urbanas, residenciales y rurales, espacios públicos, transportes, entre otros.
- Desarrollo y consolidación de conductas específicas en las que se adiestra al perro guía: respuesta a órdenes direccionales y de control, respuesta a obediencia básica, posición de guía, velocidad y tensión, principio de la línea recta, trabajo de bordillos (localización, parada y salida), negociación del tráfico, evitación de obstáculos (fijos y móviles, en altura, cambios de nivel), obstrucciones totales del pavimento, respuesta a la orden de busca mediante el uso de la iniciativa, localización de objetivos, escaleras y rampas mecánicas, localización de puntos seguros de cruce de calles, comportamiento social, desensibilización a detonaciones, petardos, ruidos repentinos, entre otros.
- Desensibilización del perro guía en relación a los sonidos repentinos y de intensidad elevada del entorno: petardos, ruido de obras, ruido de cierres metálicos, megafonía, ruido del tráfico pesado.
- Proceso de evaluación del comportamiento del perro guía en entornos reales.
- Detección de problemas de adiestramiento del perro guía en entornos reales.
- Medidas correctoras: actividades adicionales de refuerzo, reeducación y/o rechazo del perro para el adiestramiento específico, entre otros.
- Evaluaciones periódicas atendiendo a los indicadores fijados: adaptabilidad, solidez, excitabilidad, constancia, concentración, distracción, ausencia de agresividad, ansiedad, estrés, expresiones vocales, lenguaje corporal y trabajo de guía.
- Bienestar animal.
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Normativa reguladora del derecho de acceso al entorno de los adiestradores con perros de asistencia en formación.

4. Unidad de vinculación formada por persona con discapacidad visual y perro guía

- Características de las personas con discapacidad visual: curso de orientación y movilidad: pautas generales de comportamiento con personas con deficiencia visual; sistema auditivo; cinesiología; sistema háptico y táctil; sistema visual, oftalmología y óptica; optimización del funcionamiento visual; adaptación psicosocial a la ceguera o deficiencia visual; orientación espacial; técnicas de orientación y movilidad; ayudas a la orientación; papel de personas significativas en los programas; diabetes; sordoceguera; envejecimiento; enfermedades o discapacidades asociadas a la ceguera; adiestramiento en la mesa.
- Aceptación del solicitante como apto para ser usuario o usuaria de perro guía, en base a los informes facultativos y profesionales: médico, psicólogo,

trabajador social, técnico de orientación y movilidad e instructor de movilidad con perro guía, si procede.

- Emparejamiento del solicitante y el perro guía adiestrado en base a las características y temperamento del perro, teniendo en cuenta los informes facultativos y profesionales disponibles.
- Elaboración del programa de vinculación de la persona con discapacidad visual y el perro guía.
- Formación teórico-práctica para la persona con discapacidad visual: destrezas anteriores al manejo del perro; destrezas de manejo del perro; rutinas prácticas del cuidado y alimentación del perro; rutinas de evacuaciones; sesiones de obediencia, control y rechazo de alimentos; suelta del perro y respuesta a la llamada; movilidad con perro guía; principio de la línea recta y control de anticipación; seguridad general y trabajo con el tráfico; entornos y situaciones; transportes públicos con las medidas de seguridad necesarias; sesiones teóricas de lenguaje del perro y psicología animal, preparación para la adaptación a su hogar.
- Evaluación del programa de acoplamiento persona con discapacidad visual y perro guía y decisión sobre la vinculación de la unidad; formalización de la constitución de la unidad.
- Documentación e información a facilitar a la persona usuaria al constituir la unidad.
- Cumplimentación del informe de progreso.
- Supervisión técnica de la unidad; modalidades; suspensión y disolución de la unidad.
- Registro en soporte informático y papel.
- Bienestar animal.
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Normativa reguladora del acceso de personas con discapacidad visual acompañadas de perros de asistencia.
- Normativa de promoción de la accesibilidad.

5. Difusión de las tareas del perro guía en eventos públicos y privados

- Elaboración del guion explicativo de las funciones del perro guía, destacando aquellas que se consideren más relevantes, dependiendo de los objetivos definidos para el acto.
- Programación de una presentación pública de las tareas del perro guía (demostraciones que se llevarán a cabo, tiempo disponible, selección del perro, características del local, tipo de público al que se dirige, atención a autoridades, entre otros).
- Previsión de materiales necesarios para la actividad.
- Atención a las autoridades, los asistentes y a los medios de comunicación.

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 y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de las personas usuarias.

- 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 a la persona usuaria con cortesía, respeto y discreción, garantizando especialmente su privacidad y la protección de datos personales.
- 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 “UC2017_3: Adiestrar para vincular perros guía para personas con discapacidad visual”, 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 planificar las actividades de adiestramiento específico del perro guía que garanticen su aprendizaje y para vincular al mismo con la futura persona usuaria con discapacidad visual, teniendo en cuenta la normativa de accesibilidad, riesgos laborales y el bienestar físico y emocional del perro durante el proceso y registrando la información generada en los documentos establecidos al efecto, en soporte informático

y/o papel. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Planificar el adiestramiento específico para un futuro perro guía.
2. Aplicar técnicas de adiestramiento de un perro guía en habilidades de asistencia a personas con discapacidad visual.
3. Aplicar técnicas de vinculación de una persona con discapacidad visual y un perro guía, evaluando el vínculo.

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>Eficacia en la planificación de el adiestramiento específico para un futuro perro guía.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de el programa de trabajo de adiestramiento específico del perro guía.- Elaboración de el informe de idoneidad del perro guía.- Selección de los perros para iniciar su adiestramiento como perros guía.- Planificación de el adiestramiento del perro guía.- Planificación del el proceso de evaluación del perro.

	<p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Rigor en la aplicación de técnicas de adiestramiento de un perro guía en habilidades de asistencia a personas con discapacidad visual.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Preparación de el material necesario con antelación al programa.- Derivación al facultativo por problemas en su condición física.- Evaluación del progreso del perro guía.- Evaluación de los problemas de conducta o aprendizaje del perro guía. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Aplicar técnicas de vinculación de una persona con discapacidad visual y un perro guía, evaluando el vínculo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de la vinculación entre la persona con discapacidad y el perro guía.- Desarrollo de el curso incluyendo de la formación teórica-práctica de la persona discapacidad visual.- Formación a la persona usuaria sobre sus obligaciones legales como propietaria.- Evaluación sobre el resultado del curso.- Formalización de la constitución de la unidad de vinculación.- Entrega de los documentos para realizar los trámites administrativos de acreditación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	
<p><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></p>	

Escala A

4

Para planificar el adiestramiento específico para un futuro perro guía, elabora el programa de trabajo de este, incluye como contenidos la introducción al material de trabajo (arnés de guía y correa, entre otros). Elabora el informe de idoneidad del perro guía. Selecciona los perros para iniciar su adiestramiento como perros guía. Planifica el adiestramiento del perro guía, orientándolo a

	<i>aprendizaje de un conjunto de conductas y planifica el proceso de evaluación del perro definiendo indicadores, adaptabilidad, ansiedad, agresividad, etc.</i>
3	<i>Para planificar el adiestramiento específico para un futuro perro guía, elabora el programa de trabajo de este, incluye como contenidos la introducción al material de trabajo (arnés de guía y correa, entre otros). Elabora el informe de idoneidad del perro guía. Selecciona los perros para iniciar su adiestramiento como perros guía. Planifica el adiestramiento del perro guía, orientándolo al aprendizaje de un conjunto de conductas y planifica el proceso de evaluación del perro definiendo indicadores, adaptabilidad, ansiedad, agresividad, etc. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para planificar el adiestramiento específico para un futuro perro guía, elabora el programa de trabajo de este, incluye como contenidos la introducción al material de trabajo (arnés de guía y correa, entre otros). Elabora el informe de idoneidad del perro guía. Selecciona los perros para iniciar su adiestramiento como perros guía. Planifica el adiestramiento del perro guía, orientándolo al aprendizaje de un conjunto de conductas y planifica el proceso de evaluación del perro definiendo indicadores, adaptabilidad, ansiedad, agresividad, etc. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No planifica el adiestramiento específico para un futuro perro guía.</i>

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

Escala B

4	<i>Para aplicar técnicas de adiestramiento de un perro guía en habilidades de asistencia a personas con discapacidad visual, prepara el material necesario con antelación al programa teniendo en cuenta la normativa sobre prevención de riesgos laborales y el bienestar animal. Deriva al facultativo por problemas en su condición física y así, evaluar la situación y proporcionarle el tratamiento adecuado, evalúa el progreso del perro guía, en el programa de adiestramiento y evalúa los problemas de conducta o aprendizaje de este y proponiendo medidas correctoras.</i>
3	<i>Para aplicar técnicas de adiestramiento de un perro guía en habilidades de asistencia a personas con discapacidad visual, prepara el material necesario con antelación al programa teniendo en cuenta la normativa sobre prevención de riesgos laborales y el bienestar animal. Deriva al facultativo por problemas en su condición física y así, evaluar la situación y proporcionarle el tratamiento adecuado, evalúa el progreso del perro guía, en el programa de adiestramiento y evalúa los problemas de conducta o aprendizaje de este y proponiendo medidas correctoras. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para aplicar técnicas de adiestramiento de un perro guía en habilidades de asistencia a personas con discapacidad visual, prepara el material necesario con antelación al programa teniendo en cuenta la normativa sobre prevención de riesgos laborales y el bienestar animal. Deriva al facultativo por</i>

	<i>problemas en su condición física y así, evaluar la situación y proporcionarle el tratamiento adecuado, evalúa el progreso del perro guía, en el programa de adiestramiento y evalúa los problemas de conducta o aprendizaje de este y proponiendo medidas correctoras. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No aplica técnicas de adiestramiento de un perro guía en habilidades de asistencia a personas con discapacidad visual.</i>

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

Escala C

4	<i>Para aplicar técnicas de vinculación de una persona con discapacidad visual y un perro guía, desarrolla la vinculación entre la persona con discapacidad y el perro guía, que podrá tener carácter residencial, domiciliario o semidomiciliario. Desarrolla el curso incluyendo la formación teórica-práctica de la persona discapacitada visual. Forma a la persona usuaria sobre sus obligaciones legales como propietaria. Evalúa sobre el resultado del curso. Forma la constitución de la unidad de vinculación firmando un contrato de cesión del uso del perro guía cuando éste no sea propiedad de la persona usuaria y entrega los documentos para realizar los trámites administrativos de acreditación.</i>
3	<i>Para aplicar técnicas de vinculación de una persona con discapacidad visual y un perro guía, desarrolla la vinculación entre la persona con discapacidad y el perro guía, que podrá tener carácter residencial, domiciliario o semidomiciliario. Desarrolla el curso incluyendo la formación teórica-práctica de la persona discapacitada visual. Forma a la persona usuaria sobre sus obligaciones legales como propietaria. Evalúa sobre el resultado del curso. Forma la constitución de la unidad de vinculación firmando un contrato de cesión del uso del perro guía cuando éste no sea propiedad de la persona usuaria y entrega los documentos para realizar los trámites administrativos de acreditación.</i>
2	<i>Para aplicar técnicas de vinculación de una persona con discapacidad visual y un perro guía, desarrolla la vinculación entre la persona con discapacidad y el perro guía, que podrá tener carácter residencial, domiciliario o semidomiciliario. Desarrolla el curso incluyendo la formación teórica-práctica de la persona discapacitada visual. Forma a la persona usuaria sobre sus obligaciones legales como propietaria. Evalúa sobre el resultado del curso. Forma la constitución de la unidad de vinculación firmando un contrato de cesión del uso del perro guía cuando éste no sea propiedad de la persona usuaria y entrega los documentos para realizar los trámites administrativos de acreditación.</i>
1	<i>No aplica técnicas de vinculación de una persona con discapacidad visual y un perro guía, evaluando el vínculo.</i>

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

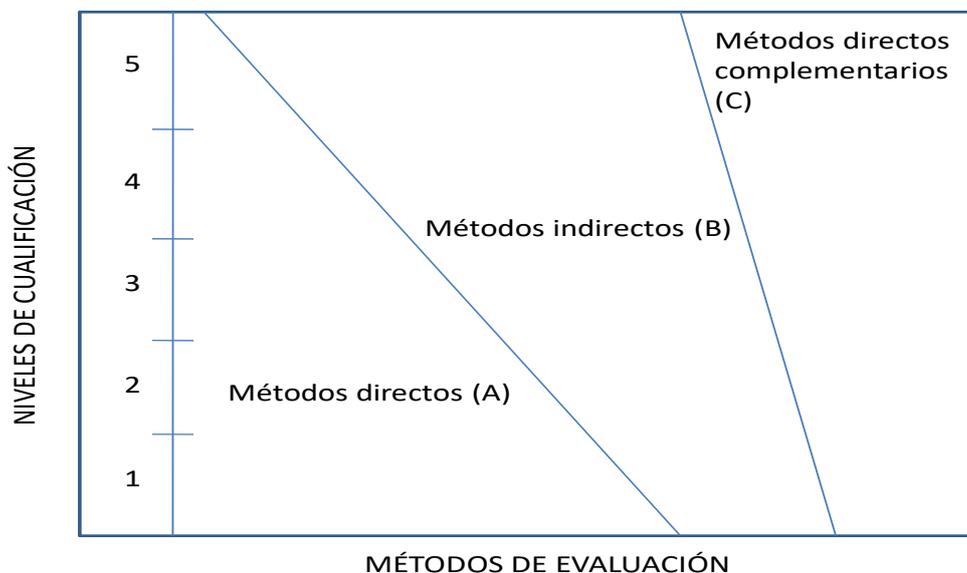
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 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.