



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2020_3: Adiestrar para vincular perros de servicio para personas con discapacidad física”

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 UC2020_3: Adiestrar para vincular perros de servicio para personas con discapacidad física.

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 de servicio para personas con discapacidad física., 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 de servicio para el acompañamiento y la asistencia a personas

con discapacidad física, ajustando las mismas al grado de aprendizaje del perro y teniendo en cuenta el bienestar de éste.

- 1.1 El programa de trabajo de adiestramiento específico en tareas del perro de servicio se elabora para conseguir la satisfacción de las necesidades de las personas con discapacidad física, teniendo en cuenta el aprendizaje alcanzado por el perro en las etapas anteriores, la calidad del servicio y la prevención de riesgos.
- 1.2 El informe de idoneidad del perro de servicio se elabora para iniciar el programa de trabajo de adiestramiento específico, haciendo constar conducta, temperamento, aptitud, capacidad de aprendizaje en el entorno real de trabajo y su posterior generalización, para valorar los aspectos siguientes: voluntad de trabajo, adaptabilidad, educación de base, sensibilidades adecuadas (medias - bajas), nulas muestras de agresividad y miedos, entre otros, registrándolo en soporte informático y/o papel.
- 1.3 La selección de los perros aptos para ser adiestrados como perros de servicio se efectúa para iniciar su adiestramiento específico, teniendo en cuenta su historial y los informes de idoneidad, salud y socialización del cachorro, si procede.
- 1.4 La planificación del adiestramiento específico del perro de servicio se concreta en la realización de un conjunto de conductas tales como el cobro de objetos, encendido/apagado de luces, apertura y cierre de puertas, mobiliario y equipamiento del hogar, aviso en caso de emergencia, entre otros, programables en función del aprendizaje alcanzado en el programa de trabajo de adiestramiento de base, atendiendo al grado de dificultad para el perro, reiteración de los ejercicios de corta y/o larga duración y reforzadores a aplicar, para consolidar los aprendizajes.
- 1.5 El proceso de evaluación se elabora para determinar indicadores tales como el trabajo al lado de la silla de ruedas, posición, velocidad y tensión, respuesta a órdenes direccionales y de control, aproximación, parada y salida de bordillos y/o rampas, adaptabilidad, solidez, excitabilidad, constancia, concentración, distracción, ansiedad, frustración, estrés, reacciones negativas, expresiones vocales y lenguaje corporal, entre otros, utilizados para identificar la consecución de los objetivos del programa de trabajo de adiestramiento específico.

2. Adiestrar al perro de servicio para la asistencia a personas con discapacidad física, en un entorno controlado de trabajo, en las habilidades de cobro de objetos, encendido/apagado de luces, apertura y cierre de puertas, mobiliario y equipamiento del hogar, aviso en caso de emergencia, entre otros, teniendo en cuenta las medidas de prevención de riesgos laborales y el bienestar animal para garantizar la consecución del programa de adiestramiento específico.

- 2.1 El material necesario (collar, correa, armarios, cajones, puertas, entre otros) se prepara con antelación a la aplicación del programa de trabajo de adiestramiento específico a fin de conseguir los progresos necesarios para la consolidación del aprendizaje.
- 2.2 Los perros en proceso de adiestramiento específico se derivan al facultativo 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 de salud establecidos, para que el facultativo realice el seguimiento necesario y los informes preceptivos para su historial, permitiendo estos informes decidir sobre la continuidad del adiestramiento, garantizando en todo momento el bienestar animal.
- 2.3 El perro de servicio se adiestra, de acuerdo con el programa de trabajo de adiestramiento específico, en habilidades tales como cobro de objetos, encendido/apagado de luces, apertura y cierre de puertas, mobiliario y equipamiento del hogar, aviso en caso de emergencia, entre otros, usando un programa de reforzamiento adecuado para garantizar la asistencia a personas con discapacidad física en cualquier entorno.
- 2.4 El proceso de evaluación del perro de servicio se mide mediante evaluaciones periódicas, atendiendo a los indicadores fijados en la planificación del mismo, tales como el trabajo al lado de la silla de ruedas, muletas o andador, posición, velocidad y tensión, respuesta a órdenes direccionales y de control, aproximación, parada y salida de bordillos y/o rampas, teniendo en cuenta su grado de consecución y cumplimentando en los registros en soporte informático y/o papel, los informes de progresión en los que se recoja el seguimiento de la evolución, las dificultades detectadas y el programa de reforzamiento y tipo de reforzadores utilizados.
- 2.5 Los problemas graves de adiestramiento del perro de servicio se evalúan, proponiendo programas específicos de modificación de conducta para, si procede, redefinir el programa de trabajo conforme a sus necesidades o, en caso de no resultar viable su adiestramiento, proponer su retirada del programa de adiestramiento específico.

3. Generalizar la conducta consolidada por el perro de servicio para la asistencia a personas con discapacidad física a diferentes entornos, con técnicas de adiestramiento específico para cumplir con los objetivos fijados en el programa de trabajo, teniendo en cuenta las medidas de prevención de riesgos laborales y el bienestar animal.

- 3.1 El adiestramiento del perro de servicio se traslada físicamente a entornos reales (espacios públicos, transportes, entre otros) a los que tendrá acceso en el futuro con la persona con discapacidad física, para conseguir los objetivos definidos en el programa de trabajo, teniendo en cuenta la normativa aplicable vinculada a perros de asistencia.

- 3.2 El adiestramiento en entornos tales como espacios públicos, transportes, entre otros, se desarrolla en presencia de personas, realizando distintas actividades (corriendo, subiendo y bajando del autobús o metro, entre otras) para generalizar la conducta del perro de servicio de acuerdo con el programa de trabajo de adiestramiento específico.
- 3.3 El proceso de evaluación del perro de servicio en la generalización de conductas de entornos controlados a entornos reales (espacios públicos, transportes, entre otros), se mide mediante evaluaciones periódicas, atendiendo a los indicadores fijados en la planificación del mismo, tales como adaptabilidad, solidez, excitabilidad, constancia, concentración, distracción, ansiedad, frustración, estrés, reacciones negativas, expresiones vocales, trabajo al lado de la silla de ruedas, posición, velocidad y tensión, respuesta a órdenes direccionales y de control, parada y salida de bordillos y/o rampas, teniendo en cuenta su grado de consecución y cumplimentando en los registros en soporte informático y/o papel los informes de progresión en los que se recoja el seguimiento de la evolución, las dificultades detectadas y el programa de reforzamiento y tipo de reforzadores utilizados.
- 3.4 Los problemas graves de adiestramiento del perro de servicio en la generalización de conductas de entornos controlados a entornos reales (espacios públicos, transportes, entre otros), se evalúan, proponiendo programas específicos de modificación de conducta, para, si procede, redefinir el programa de trabajo conforme a sus necesidades o, en caso de no resultar viable su adiestramiento, proponer la exclusión del perro del programa de adiestramiento específico.
- 3.5 Las conductas del perro de servicio realizadas en entornos reales (espacios públicos, transportes, entre otros), se desarrollan para salvaguardar la integridad física de las personas presentes como la del 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 teniéndolas en cuenta a la hora de realizar la vinculación.

4. Vincular la unidad de una persona con discapacidad física y un perro de servicio en base a sus actitudes y aptitudes, para garantizar el vínculo, atendiendo a criterios de prevención de riesgos laborales y el bienestar animal.

- 4.1 Las características de las personas con discapacidad física se reconocen por parte de un facultativo, considerando los condicionantes de la misma (sociales, emocionales, de accesibilidad, entre otros) para poder determinar sus necesidades concretas y favorecer su autonomía personal.

- 4.2 Las características particulares de las personas con discapacidad física solicitantes (fisonomía, tipo de silla de ruedas, nivel de sensibilidad, nivel de funcionalidad, adaptaciones de la casa, entre otros) se identifican a partir de los informes de los facultativos, de la entrevista personal y de la visita domiciliaria, si procede, para valorar sus necesidades concretas y garantizar la compatibilidad y complementariedad de la posible unidad, teniendo en cuenta las características físicas y temperamentales identificadas en el perro.
- 4.3 Las visitas y entrevistas a las personas solicitantes y núcleo familiar, si procede, de un perro de servicio se efectúan atendiendo a factores como el tipo de discapacidad física, y/o de combinación de discapacidades, el nivel de funcionalidad, capacidades, necesidades específicas, entre otros, para obtener todos los datos necesarios a fin de decidir la aptitud para ser usuario de perro de servicio, elaborando el correspondiente informe.
- 4.4 La capacidad para asumir o no la responsabilidad de atender y manejar a un perro de servicio se valora, teniendo en cuenta la información disponible y atendiendo a la valoración de un equipo multidisciplinar, si procede, para decidir si se le considera apto para formar una unidad de vinculación.
- 4.5 El programa de vinculación de una persona con discapacidad física y un perro de servicio se elabora a partir de la documentación recogida en los registros en soporte informático y/o papel y la información de la persona solicitante de un perro de servicio (informes de los profesionales que intervienen en su evaluación, estilo de vida del solicitante, funcionalidad, entre otros) para asegurar el éxito de la adaptación.
- 4.6 La formación teórico-práctica para la persona con discapacidad física se desempeña para lograr una asistencia segura y eficaz y un manejo adecuado del perro además de facilitar la convivencia conjunta en su entorno (acomodación del perro en la casa, selección de objetos que faciliten al perro su trabajo, la adaptación del mobiliario, lugar de evacuaciones, lugar adecuado para el cepillado, entre otros), teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de la persona y el bienestar del animal.
- 4.7 La unidad persona con discapacidad física y perro de servicio se realiza en cursos residenciales, semidomiciliarios o domiciliarios, en función de las necesidades de cada caso, llevando a cabo la adaptación a las rutinas diarias de la persona usuaria, 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.
- 4.8 El proceso de evaluación del programa de vinculación y la evolución de los problemas detectados entre la persona con discapacidad física y el perro de servicio se efectúa mediante evaluaciones periódicas atendiendo a los indicadores fijados, tales como autonomía y seguridad en los desplazamientos, mantenimiento de los estándares de trabajo del perro y condición física, entre otros, teniendo en cuenta su grado de

- consecución y registrándolo en soporte informático y/o papel, para redefinir el programa de trabajo o proponer la disolución de la unidad.
- 4.9 El entrenamiento se desarrolla produciendo los mismos resultados en el trabajo del perro de servicio y acceso público en caso que la persona usuaria o unidad familiar de la misma participe en el adiestramiento del perro.

5. Realizar actividades de difusión de las tareas del perro de alerta de sonidos (presentación y/o exhibición, entre otras) en eventos públicos y privados, con atención a los medios de comunicación, para facilitar su aceptación social, teniendo en cuenta las medidas de prevención de riesgos laborales y el bienestar animal.

- 5.1 La elaboración del guion para la difusión de las tareas del perro de servicio se lleva a cabo teniendo en cuenta las características del público asistente, así como el temperamento, el nivel de entrenamiento y ansiedad de los perros para disminuir riesgos y lograr la difusión social deseada.
- 5.2 La programación de una presentación pública de las tareas del perro de servicio se prepara, atendiendo a un guion establecido que recoja las demostraciones que se llevarán a cabo a través de un escenario, entre las cuales está su capacidad de cobrar objetos, accionar picaportes e interruptores, 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 asistente y la accesibilidad, entre otros, para prevenir factores que afecten a las medidas de prevención de riesgos laborales y al bienestar animal.
- 5.3 Los ensayos de la presentación se hacen repetidamente y de manera coordinada en el escenario planteado, siempre que sea posible, para detectar y realizar los ajustes o modificaciones que permitan al público asistente ver y experimentar cómo se comporta socialmente un perro de servicio y su capacidad para atender a una persona con discapacidad física, mediante las explicaciones y demostraciones de los adiestradores, así como de su propia práctica.
- 5.4 El material necesario para la exhibición (conos, cajones, llaves, mesas, sillas, muletas, sillas de ruedas, comida para practicar el rechazo de alimentos, equipo de sonido, carteles informativos, material de publicidad, entre otros) se prepara para realizarla en un entorno seguro y teniendo en cuenta el bienestar animal.
- 5.5 La demostración se lleva a cabo, siguiendo el guion y adaptándose a los imprevistos que puedan surgir por el comportamiento de los perros de servicio (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.

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 **UC2020_3: Adiestrar para vincular perros de servicio para personas con discapacidad física**. 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 de servicio para la asistencia a personas con discapacidad física

- Anatomía y fisiología del perro, aplicación de primeros auxilios.
- Análisis del temperamento y lenguaje del perro.
- Cumplimentación del informe de idoneidad del perro de servicio, 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 de servicio.
- 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 con la silla de ruedas.
- Registro en soporte informático y/o papel.
- Bienestar animal.
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Normativa aplicable reguladora del acceso de personas con discapacidad física acompañadas de perros de servicio.
- Normativa aplicable de accesibilidad de personas acompañadas de perros de asistencia.

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

- Material necesario en el proceso de adiestramiento: collar, correa, arnés, asa, silbato, motivadores, reforzadores tróficos, entre otros.
- Entornos y situaciones: entorno controlado (instalaciones del Centro de Adiestramiento, Perrerías, Parques, Pista de Obstáculos Artificial, Centro Veterinario) y vehículos para el transporte de los perros.
- Detección de problemas en las condiciones físicas del perro de servicio que surgen durante la aplicación del programa de trabajo de adiestramiento específico.

- Material para las conductas específicas en las que se adiestra al perro de servicio: cobro de objetos, encendido/apagado de luces, apertura y cierre de puertas, mobiliario y equipamiento del hogar, aviso en caso de emergencia, entre otros.
- Definición de reforzadores.
- Proceso de evaluación del perro de servicio, definición de indicadores: consistencia en el trabajo de asistencia, rapidez en la toma de decisiones, voluntad de trabajo, iniciativa, confianza, concentración, entre otros.
- Complimentación de informes de progreso.
- Registros en soporte informático y/o papel.
- Detección de problemas de adiestramiento específico del perro de servicio en un entorno controlado de trabajo.
- Programas de reconducción: actividades adicionales de refuerzo, reeducación y/o rechazo del perro para el adiestramiento específico, entre otros.
- Normativa aplicable de bienestar animal.
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3. Consolidación de la conducta del perro de servicio en entornos controlados y generalización a diferentes entornos

- Proceso de desplazamiento del perro de servicio desde entornos controlados a entornos reales: zonas urbanas, residenciales y rurales, espacios públicos, transportes, entre otros.
- Desarrollo y consolidación de conductas específicas de habituación del perro de servicio a espacios.
- Proceso de evaluación del perro de servicio en su comportamiento en entornos reales.
- Detección de problemas de adiestramiento del perro de servicio en entornos reales.
- Programas de reconducción: actividades adicionales de refuerzo, reeducación y/o exclusión del perro para el adiestramiento específico, entre otros.
- Evaluaciones periódicas atendiendo a los indicadores fijados: adaptabilidad, solidez, excitabilidad, constancia, concentración, distracción, agresividad, ansiedad, estrés, reacciones negativas, expresiones vocales, trabajo al lado de la silla de ruedas, posición, velocidad y tensión, respuesta a órdenes de control, direccionales, aproximación, parada y salida de bordillos.
- Normativa aplicable de bienestar animal.
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Unidad de persona con discapacidad física y perro de servicio

- Características de las personas con discapacidad física: niveles de sensibilidad y funcionalidad, ayudas técnicas disponibles, autonomía personal.
- Interpretación de informes de los facultativos, de la entrevista personal y de la visita domiciliaria, valoración de necesidades concretas (de movilidad, de cobro de objetos, entre otros), estilo de vida, experiencia previa con perros, ayudas técnicas disponibles en su vivienda.
- Diagnóstico para asumir o no la responsabilidad de atender al perro.
- Relación entre el instructor o instructora y la persona con discapacidad física.
- Elaboración del programa de vinculación de la persona con discapacidad física y el perro de servicio.

- Formación teórico-práctica para la persona con discapacidad física (manejo y comando del perro, asesoramiento en la adaptación de la casa al perro, sus necesidades). Aplicación de rutinas diarias de la persona usuaria.
- Evaluación del programa de acoplamiento persona con discapacidad física y el perro de servicio. Complimentación del informe de progresión.
- Registro en soporte informático y/o papel.
- Normativa aplicable de bienestar animal.
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Normativa aplicable de accesibilidad.

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

- Elaboración del guion para la difusión de las tareas del perro de servicio.
- Programación de una presentación pública de las tareas del perro de servicio (demostraciones que se llevarán a cabo, tiempo disponible, selección del perro, características del espacio, tipo de público asistente, entre otros).
- Previsión de materiales necesarios para la exhibición.
- Desarrollo de la función de una presentación pública.
- Atención a 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.
- 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 “UC2020_3: Adiestrar para vincular perros de servicio para personas con discapacidad física”, 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 de servicio que garanticen su aprendizaje y para vincular al mismo con la futura persona usuaria con discapacidad física, 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 de servicio.
- 2.** Aplicar técnicas de adiestramiento de un perro de servicio en habilidades de asistencia a personas con discapacidad física.
- 3.** Aplicar técnicas de vinculación de una persona con discapacidad física y un perro de servicio, evaluando el vínculo.
- 4.** Aplicar la normativa reguladora, vinculada a los perros de asistencia: accesibilidad, bienestar animal y 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 planificación de el adiestramiento específico para un futuro perro de servicio.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Selección del perro apto para el adiestramiento específico.- Elaboración del informe de idoneidad del futuro perro de servicio.- Concreción de ejercicios y estructuración del plan de adiestramiento del perro en habilidades de asistencia.- Elaboración de los informes de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la aplicación de técnicas de adiestramiento de un perro de servicio en habilidades de asistencia a personas con discapacidad física.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Selección del material para llevar a cabo un programa de adiestramiento de un perro de servicio.- Manejo del material seleccionado de acuerdo a la consecución de los ejercicios de entrenamiento, atendiendo a las características del perro.- Adiestramiento de las habilidades de asistencia a personas con discapacidad física.- Propuesta de entornos reales de trabajo, en los que se puede entrenar al perro de servicio, señalando técnicas de generalización de la conducta.

	<ul style="list-style-type: none">- Ajuste del plan de entrenamiento a la evolución del perro y a la eventual aparición de problemas en el adiestramiento y/o en la salud del animal, proponiendo opciones para su resolución. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Rigor en la aplicación de técnicas de vinculación de una persona con discapacidad física y un perro de servicio, evaluando el vínculo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las características de los solicitantes, atendiendo a las características del perro de alerta de sonidos adiestrados.- Definición de las necesidades de la persona usuaria con respecto al perro de asistencia seleccionado.- Diseño del programa de asesoramiento que garantice la vinculación entre persona usuaria y su perro.- Detección de problemas graves en el programa de vinculación, aplicando las medidas correctoras, decidiendo la redefinición del programa de vinculación o la disolución de la unidad, si procede. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Exhaustividad en la aplicación de la normativa reguladora, vinculada a los perros de asistencia: accesibilidad, bienestar animal y prevención de riesgos laborales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Aplicación de la normativa de accesibilidad vinculada a los perros de asistencia.- Aplicación de la normativa de bienestar animal vinculada a los perros de asistencia.- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales vinculada al uso y manejo de los perros asistencia. <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</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	<p><i>Para planificar el adiestramiento específico para un futuro perro de servicio mediante el informe de idoneidad del perro que recoge más de tres de las características físicas (tamaño, raza, edad, entre otras), conductuales (agresividad, sociabilidad, apego, entre otras) y aptitudinales (voluntad de trabajo, adaptabilidad, sin instinto de caza, sólido y confiado (sin miedo), entre otras) que debe tener un perro para desarrollar habilidades de asistencia. Selecciona al perro apto para el adiestramiento específico atendiendo a sus historial, al informe de idoneidad elaborado, al informe de salud y al informe de socialización y de habituación de los que dispone; y concreta cómo llevar a cabo más de dos de los ejercicios de entrenamiento para le desarrollo de habilidades de asistencia (cobro de objetos, encendido/apagado de interruptores, apertura y cierre de puertas, ejercicios de conducción de silla de ruedas, entre otras).</i></p>
3	<p><i>Para planificar el adiestramiento específico para un futuro perro de servicio mediante el informe de idoneidad del perro que recoge más de tres de las características físicas (tamaño, raza, edad, entre otras), conductuales (agresividad, sociabilidad, apego, entre otras) y aptitudinales (voluntad de trabajo, adaptabilidad, sin instinto de caza, sólido y confiado (sin miedo), entre otras) que debe tener un perro para desarrollar habilidades de asistencia. Selecciona al perro apto para el adiestramiento específico atendiendo a sus historial, al informe de idoneidad elaborado, al informe de salud y al informe de socialización y de habituación de los que dispone; y concreta cómo llevar a cabo más de dos de los ejercicios de entrenamiento para le desarrollo de habilidades de asistencia (cobro de objetos, encendido/apagado de interruptores, apertura y cierre de puertas, ejercicios de conducción de silla de ruedas, entre otras). El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para planificar el adiestramiento específico para un futuro perro de servicio mediante el informe de idoneidad del perro que recoge más de tres de las características físicas (tamaño, raza, edad, entre otras), conductuales (agresividad, sociabilidad, apego, entre otras) y aptitudinales (voluntad de trabajo, adaptabilidad, sin instinto de caza, sólido y confiado (sin miedo), entre otras) que debe tener un perro para desarrollar habilidades de asistencia. Selecciona al perro apto para el adiestramiento específico atendiendo a sus historial, al informe de idoneidad elaborado, al informe de salud y al informe de socialización y de habituación de los que dispone; y concreta cómo llevar a cabo más de dos de los ejercicios de entrenamiento para le desarrollo de habilidades de asistencia (cobro de objetos, encendido/apagado de interruptores, apertura y cierre de puertas, ejercicios de conducción de silla de ruedas, entre otras). El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No planifica el adiestramiento específico para un futuro perro de servicio.</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>Para aplicar técnicas de adiestramiento de un perro de servicio en habilidades de asistencia a personas con discapacidad física, selecciona todo el material que se necesita para llevar a cabo el adiestramiento específico atendiendo a las características del perro (motivadores, juguetes/comida,</i></p>
---	--

	<p><i>collar, correa, arnés, mobiliario, entre otros), consigue que el perro realice voluntaria y alegremente dos de las siguientes conductas de asistencia (cobro de objetos, encendido/apagado de interruptores, apertura y cierre de puertas, entre otras), manejando los materiales seleccionados atendiendo al bienestar del perro y señalando las técnicas para la generalización de las mismas; propone entornos reales de trabajo en los que se puede entrenar al perro(transportes, centros comerciales, edificios públicos, entre otros) y ajusta, en todo momento, el plan de entrenamiento a la evolución del perro.</i></p>
3	<p><i>Para aplicar técnicas de adiestramiento de un perro de servicio en habilidades de asistencia a personas con discapacidad física, selecciona todo el material que se necesita para llevar a cabo el adiestramiento específico atendiendo a las características del perro (motivadores, juguetes/comida, collar, correa, arnés, mobiliario, entre otros), consigue que el perro realice voluntaria y alegremente dos de las siguientes conductas de asistencia (cobro de objetos, encendido/apagado de interruptores, apertura y cierre de puertas, entre otras), manejando los materiales seleccionados atendiendo al bienestar del perro y señalando las técnicas para la generalización de las mismas; propone entornos reales de trabajo en los que se puede entrenar al perro (transportes, centros comerciales, edificios públicos, entre otros) y ajusta, en todo momento, el plan de entrenamiento a la evolución del perro. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para aplicar técnicas de adiestramiento de un perro de servicio en habilidades de asistencia a personas con discapacidad física, selecciona todo el material que se necesita para llevar a cabo el adiestramiento específico atendiendo a las características del perro (motivadores, juguetes/comida, collar, correa, arnés, mobiliario, entre otros), consigue que el perro realice voluntaria y alegremente dos de las siguientes conductas de asistencia (cobro de objetos, encendido/apagado de interruptores, apertura y cierre de puertas, entre otras), manejando los materiales seleccionados atendiendo al bienestar del perro y señalando las técnicas para la generalización de las mismas; propone entornos reales de trabajo en los que se puede entrenar al perro (transportes, centros comerciales, edificios públicos, entre otros) y ajusta, en todo momento, el plan de entrenamiento a la evolución del perro. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No aplica técnicas de adiestramiento de un perro de servicio en habilidades de asistencia a personas con discapacidad física.</i></p>

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

Escala C

4	<p><i>Para aplicar la normativa reguladora, vinculada a los perros de asistencia: accesibilidad, bienestar animal y prevención de riesgos laborales, elabora el programa de vinculación según las características de la persona con discapacidad física, atendiendo a toda la información de la que se dispone (informes de los facultativos, resultado de la entrevista con el solicitante conclusiones de la visita domiciliaria, entre otras) y teniendo en cuenta, en todo momento tanto las características del perro de asistencia, como las necesidades de la persona usuaria que se han determinado mediante la información disponible (atendiendo a su fisonomía, tipo de silla de ruedas, nivel de sensibilidad, nivel de funcionalidad, adaptaciones de la casa, entre otras), y propone medidas correctoras (</i></p>
----------	---

3	<p><i>redefinición del programa de vinculación y/o vinculación y disolución de la unidad, si procede) en caso de aparición de problemas.</i></p> <p><i>Para aplicar la normativa reguladora, vinculada a los perros de asistencia: accesibilidad, bienestar animal y prevención de riesgos laborales, elabora el programa de vinculación según las características de la persona con discapacidad física, atendiendo a toda la información de la que se dispone (informes de los facultativos, resultado de la entrevista con el solicitante conclusiones de la visita domiciliaria, entre otras) y teniendo en cuenta, en todo momento tanto las características del perro de asistencia, como las necesidades de la persona usuaria que se han determinado mediante la información disponible (atendiendo a su fisonomía, tipo de silla de ruedas, nivel de sensibilidad, nivel de funcionalidad, adaptaciones de la casa, entre otras), y propone medidas correctoras (redefinición del programa de vinculación y/o vinculación y disolución de la unidad, si procede) en caso de aparición de problemas. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para aplicar la normativa reguladora, vinculada a los perros de asistencia: accesibilidad, bienestar animal y prevención de riesgos laborales, elabora el programa de vinculación según las características de la persona con discapacidad física, atendiendo a toda la información de la que se dispone (informes de los facultativos, resultado de la entrevista con el solicitante conclusiones de la visita domiciliaria, entre otras) y teniendo en cuenta, en todo momento tanto las características del perro de asistencia, como las necesidades de la persona usuaria que se han determinado mediante la información disponible (atendiendo a su fisonomía, tipo de silla de ruedas, nivel de sensibilidad, nivel de funcionalidad, adaptaciones de la casa, entre otras), y propone medidas correctoras (redefinición del programa de vinculación y/o vinculación y disolución de la unidad, si procede) en caso de aparición de problemas. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No aplica técnicas de vinculación de una persona con discapacidad física y un perro de servicio, evaluando el vínculo.</i></p>

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

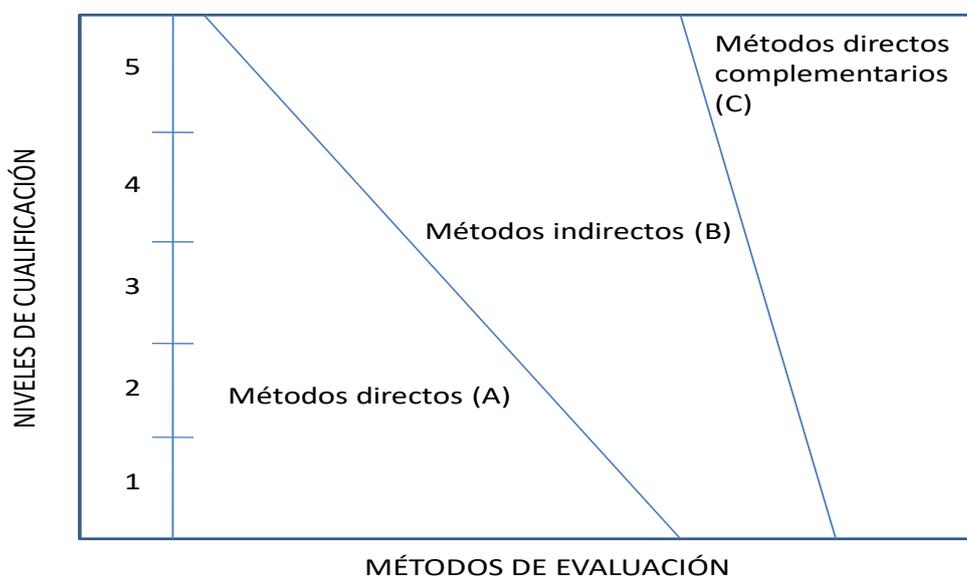
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



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.