



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1742_2: Modificar conductas no deseadas a perros”

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

Código: SEA531_2

NIVEL: 2



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1742_2:” Modificar conductas no deseadas a perros”.

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

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

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de



trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la modificación de conductas no deseadas a perros y que se indican a continuación:

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

1. Detectar, de forma visual o a través de la información facilitada por el dueño y/o persona responsable, los problemas de conducta del perro, motivados por su entorno de convivencia y patologías de salud, para establecer pautas de comportamiento, modificando las no deseadas.

- 1.1 Detectar visualmente las conductas no deseadas en el perro, someténdole a estímulos, con el fin de evaluar si la reacción a los mismos se considera normal.
- 1.2 Detectar visualmente las conductas no deseadas del perro en relación con entornos tecnológicos, naturales y antrópicos, introduciendo al perro en los diferentes ambientes para observar las reacciones del mismo.
- 1.3 Detectar alteraciones de conducta del perro como consecuencia de patologías de salud, de manera visual, para aconsejar al dueño y/o persona responsable su tratamiento por un facultativo.
- 1.4 Evaluar si los problemas de micciones y heces descontroladas corresponden o están motivados por una conducta desordenada del perro o una enfermedad, en función de la reiteración de las mismas, para ser tratado por un facultativo o establecer pautas que modifiquen dichas conductas.
- 1.5 Valorar la capacidad de relación intraespecífica e interespecífica del perro visualmente, para averiguar el origen del desequilibrio.
- 1.6 Detectar visualmente los problemas de conducta y/o socialización del perro con otras especies sometiendo al perro al contacto con otros animales, para detectar las reacciones del mismo, procediendo a su adaptación, en su caso.
- 1.7 Detectar los problemas de conducta del perro, como consecuencia de una convivencia inadecuada con el dueño y/o persona, en su presencia, para establecer un patrón de conducta con el mismo.
- 1.8 Evaluar de forma conjunta la relación del perro con las personas cercanas a su entorno, para modificar las conductas no deseadas provocadas por ellas directa o indirectamente.



- 1.9 Registrar los datos del proceso de detección de alteraciones de las conductas no deseadas del perro, en el entorno de convivencia, anotando los datos en el cuaderno de seguimiento del adiestramiento de base, para tener una evolución de los logros alcanzados y emitir el correspondiente informe de progresión.
- 1.10 Detectar las actitudes del dueño y/o persona responsable que afectan a la conducta agresiva y/o predatora del perro en presencia de ambos (dueño y perro).
- 1.11 Detectar estímulos naturales y/o tecnológicos desencadenantes de la conducta agresiva y/o predatora en el perro en presencia del dueño y/o persona responsable, para intentar evitarlos.

2. *Evaluar los problemas de conducta del perro, motivados por su emotividad, para solucionarlos, adaptando la conducta del mismo a las necesidades sociales del entorno.*

- 2.1 Detectar la conducta destructiva del perro hacia determinados objetos de forma presencial, visualmente y a través de la información dada por el dueño y/o persona responsable.
- 2.2 Evaluar la conducta destructiva del perro hacia determinados objetos de forma presencial, visualmente y a través de la información dada por el dueño y/o persona responsable.
- 2.3 Detectar los problemas de micciones y heces descontroladas.
- 2.4 Detectar el ladrido excesivo del perro motivado por separación, soledad, abandono o estímulos externos (presencia de extraños otros animales y ladrido de otros perros, entre otros).
- 2.5 Evaluar el ladrido excesivo del perro motivado por separación, soledad, abandono o estímulos externos (presencia de extraños otros animales y ladrido de otros perros, entre otros) para establecer y/o aplicar pautas de modificación de dicha conducta.
- 2.6 Detectar conductas de miedo y/o inseguridad mostradas por el perro ante la respuesta a diferentes estímulos durante la ocurrencia de los mismos.
- 2.7 Evaluar conductas de miedo y/o inseguridad mostradas por el perro ante la respuesta a diferentes estímulos para adaptar al perro progresivamente a los mismos, con las técnicas específicas en cada caso.
- 2.8 Evaluar las conductas no deseadas del perro, motivadas por estrés en presencia de su dueño y/o persona responsable, para determinar las técnicas más idóneas y proponer, en su caso, otras técnicas nuevas, que deben ser aplicadas por el/los mismo/s.
- 2.9 Proponer la ayuda de un facultativo en caso de persistencia de desórdenes de conducta en el perro.
- 2.10 Redactar los informes de progresión, para tener un registro de la evolución de la conducta del perro.

3. *Modificar, mediante las técnicas correspondientes, la conducta no deseada del perro, motivada por su entorno de convivencia, emotividad, patologías de salud o exposición a diferentes estímulos externos, cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y los criterios de bienestar animal.*

- 3.1 Aplicar técnicas de modificación de la conducta destructiva en el perro hacia determinados objetos, para conseguir la corrección de la misma.



- 3.2 Aplicar las técnicas de modificación de las conductas no deseadas relacionadas con la emotividad del perro, para favorecer su socialización, en función de la sensibilidad y/o la rapidez de respuesta física que se puede esperar del mismo frente a un estímulo determinado y de la posibilidad de la participación del dueño y/o persona responsable.
 - 3.3 Premiar la conducta modificada relacionada con la emotividad del perro con refuerzos, para fijar en el mismo las pautas de conducta deseadas por el dueño y/o persona responsable.
 - 3.4 Instruir al dueño sobre las pautas concretas de conducta a seguir, ante actitudes del mismo que afectan a la conducta agresiva y/o predatora del perro, estableciendo el principio de jerarquía en el vínculo del binomio dueño y/o persona responsable -perro, para intentar corregir la conducta de éste último.
 - 3.5 Modificar los estímulos naturales y/o tecnológicos desencadenantes de la conducta agresiva y/o predatora en el perro a través de refuerzos, en presencia del dueño y/o persona responsable, para corregir la conducta del animal en ambientes adaptados a la causa que genera la misma.
 - 3.6 Corregir la persistencia de la conducta agresiva y/o predatora en el perro analizando las técnicas empleadas y analizando el grado de cumplimiento de las mismas por parte del dueño y/o persona responsable, para determinar las más idóneas o incorporar otras nuevas.
 - 3.7 Verificar el trabajo realizado por el dueño y/o la persona responsable, en la modificación de la conducta agresiva y/o predatora del perro, sometiendo al animal a las pruebas específicas y observando la respuesta conductual del mismo, para verificar el grado de evolución.
 - 3.8 Comunicar la imposibilidad de modificación de conductas agresivas o predatoras del perro al dueño y/o persona responsable, manifestándole la dificultad de corrección, para evitar la posibilidad de que se produzcan daños irreparables a las personas, animales y cosas.
 - 3.9 Redactar informes de progresión de la conducta agresiva y/o predatora del perro, para tener un registro de la evolución de la misma ante la presencia de los desencadenantes
- Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales aplicables al trabajar con el perro para modificar su conducta y respetando los criterios de bienestar animal.

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 UC1742_2: “Modificar conductas no deseadas a perros”. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

- 1. *Detección, de forma visual o a través de información facilitada por el dueño y/o persona responsable, de los problemas de conducta del perro, motivados por su entorno de convivencia y patologías de salud, para establecer pautas de comportamiento, modificando las no deseadas.***



- Detección y evaluación de conductas no deseadas motivadas por el entorno de convivencia.
 - Patologías de salud que pueden dar origen a conductas no deseadas: Tipos. Signos y síntomas de sospecha.
 - Tipología de perros. Perros potencialmente peligrosos: características.
 - Conductas agresivas del perro: Tipos, causas y consecuencias.
 - El entorno de convivencia como causa de la conducta no deseada: Factores etiológicos y consecuencias.
 - Proceso de detección y evaluación de las conductas no deseadas motivadas por el entorno de convivencia:
 - Anamnesis del entorno físico, del perro y del grupo/familia de convivencia.
 - Análisis.
 - Conclusiones.

2. Evaluación de los problemas de conducta del perro, motivados por su emotividad, para solucionarlos, adaptando la conducta del mismo a las necesidades sociales del entorno.

- Detección y evaluación de conductas no deseadas debidas a la emotividad:
 - La percepción: influencia de los sentidos en el comportamiento del perro.
 - El miedo en la conducta del perro: origen, causas y consecuencias.
 - La ansiedad en la conducta del perro: origen, causas y consecuencias.
 - Proceso de detección y evaluación de las conductas no deseadas del perro provocadas por su emotividad.

3. Modificación, mediante las técnicas adecuadas, de la conducta no deseada del perro, motivada por su entorno de convivencia, emotividad, patologías de salud o exposición a diferentes estímulos externos, cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y los criterios de bienestar.

- Técnicas de modificación de conductas no deseadas del perro:
 - Principales terapias aplicables a las alteraciones del comportamiento canino.
 - Aplicación de técnicas de corrección de desequilibrios conductuales del perro relacionadas con su emotividad.
 - Instrucción en su conducta al dueño y/o persona responsable.
 - Aplicación de técnicas de corrección de conductas agresivas del perro hacia determinados objetos.
 - Aplicación de técnicas de trabajo en el control de la agresión y de la mordida del perro.
 - Registros de la progresión del comportamiento del perro en adiestramiento: Cuadernos de seguimiento e informes de progresión.

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

- Etnología: Características, fisiología de los sentidos y funcionalidad según las razas.
- Origen y causas de las conductas no deseadas del perro.
- Factores que influyen en el adiestramiento.



- Instrumental y material de adiestramiento.
- Criterios de bienestar animal.
- Normativa de tenencia de perros peligrosos.
- Normativa relativa a la protección animal (bienestar animal): estatal y autonómica.
- Plan de prevención de riesgos laborales en el adiestramiento de perros.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”

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

1. En relación con el dueño o persona responsable del perro deberá:
 - 1.1 Capacidad de persuasión, utilizando la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato.
 - 1.2 Saber escuchar: considerar las valoraciones y observaciones que el dueño o persona responsable del perro hace antes, durante y después del adiestramiento del perro.
 - 1.3 Dar, compartir y recibir información en relación con la progresión del adiestramiento del perro.
 - 1.4 Mostrar convicción y transmitir seguridad en la aplicación de las técnicas seleccionadas.
 - 1.5 Capacidad de contraste de la realidad entre la conducta informada por el dueño del perro y la conducta observada del perro.
2. En relación con la competencia profesional de modificación de la conducta no deseada del perro deberá:
 - 2.1 Meticulosidad en la aplicación de los procedimientos de modificación del comportamiento del perro.
 - 2.2 Razonamiento crítico de los resultados que se van obteniendo en la aplicación de las técnicas de adiestramiento.
 - 2.3 Gestionar el tiempo de trabajo, haciendo priorización de tareas y cumpliendo los plazos inicialmente previstos.
 - 2.4 Establecer objetivos de producción y hacer readaptaciones en función de la evolución del comportamiento del perro.
 - 2.5 Mostrar flexibilidad sobre el plan de trabajo establecido en función de los resultados esperados.
 - 2.6 Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos que se hayan establecido.
 - 2.7 Demostrar pensamiento creativo en la búsqueda de alternativas para la resolución de las conductas no deseadas del perro.
 - 2.8 Orientación al logro, proponiéndose objetivos personales retadores en el desarrollo de la tarea, que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior al mínimo exigido y/o esperado definidos para cada caso.
 - 2.9 Relegar las emociones y el estado de ánimo personal a un segundo plano para no interferir en los resultados esperados.



- 2.10 Capacidad de trabajar en equipos multidisciplinares de manera coordinada favoreciendo la consecución del objetivo planteado.
 - 2.11 Emplear tiempo y esfuerzo en mantener actualizados los conocimientos sobre técnicas de modificación de la conducta.
3. En relación con la seguridad y el bienestar animal deberá:
- 3.1 Respetar y cumplir las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
 - 3.2 Respetar los criterios de bienestar animal en la aplicación de las técnicas de modificación de la conducta del perro.

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 UC1742_2: "Modificar conductas no deseadas a perros", se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para adiestrar un perro con alteraciones de la conducta, detectando y valorando las mismas, instruyendo a su dueño o persona responsable y aplicando las técnicas de modificación del comportamiento correspondientes, cumpliendo las normas de higiene, prevención de riesgos laborales y medioambientales, así como los criterios de bienestar animal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:



1. Detectar y evaluar las conductas no deseadas del perro.
2. Establecer y aplicar las técnicas de modificación de las conductas no deseadas en el perro, instruyendo al dueño o responsable del animal.
3. Registrar los datos del proceso de detección y de la progresión del comportamiento del perro en el adiestramiento.
4. Desarrollar las actividades de adiestramiento respetando la normativa de riesgos laborales y los criterios de bienestar animal.

Condiciones adicionales:

- La evaluación de la actividad de detección de conductas no deseadas se puede hacer visualizando vídeos.
- La evaluación de la actividad de establecimiento de las técnicas de modificación en función de la conducta no deseada detectada y de la raza (tipo) de perro se realizará como 'supuesto práctico' debiéndosele aportar al candidato la información previa necesaria: anamnesis del entorno de convivencia, anamnesis del perro, anamnesis del responsable del perro y grupo de personas del entorno de convivencia.
- El candidato establecerá el plan de trabajo de adiestramiento. También, en este caso se puede utilizar el soporte de vídeo con la grabación de casos reales o casos simulados.
- En el supuesto caso de poder evaluar las habilidades o destrezas del candidato en la aplicación de técnicas de modificación de conductas no deseadas 'in situ' o 'en real', sería necesario contar con varios perros diagnosticados de alguna de ellas por profesionales. En las perras públicas o privadas, la mayoría de los perros tienen conductas no deseadas como 'ladrido excesivo', 'esterotípicas (movimientos o desplazamientos ilógicos y repetitivos)', 'agresividad' o 'emisión descontrolada de orina y heces'. Con esta prueba se podría evaluar al candidato en la actividad de detección, evaluación y aplicación de técnicas de modificación de la conducta no deseada, prestando especial atención a la aplicación de las técnicas:
 - Se empleará un auxiliar (figurante) neutro, es decir que no incida en el comportamiento del animal, que seguirá las instrucciones del evaluador siendo lo más oportuno que sean los empleados del centro los que desempeñen el cometido de auxiliares neutros.



- Los perros que se empleasen, podrían repetir candidato estableciéndose un tiempo de descanso de 2 horas entre un candidato y otro. En perros en adiestramiento, entre sesión y sesión de trabajo, se emplea 1 hora de descanso como generalidad y en algunos casos incluso menos tiempo, entre 40-45 minutos, ya que transcurrido ese tiempo estos perros ya se han normalizado y están en condiciones de volver a realizar una sesión de trabajo. En la situación de evaluación que planteamos, al no tratarse de perros en adiestramiento, ni habituados a la persona que va a realizar la sesión debería darse un margen mayor para asegurarnos que ya 'ha borrado el estrés' de la sesión anterior y que 'ha normalizado' su capacidad de prestar atención.
- Se aportaría al candidato: cuaderno de campo, motivadores primarios: alimento especialmente apetecible (salchichas o carne en paté) y motivadores secundarios (pelota y rodillos, entre otros).

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

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

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Detección y evaluación de los problemas de conducta del perro.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de las características de la conducta del perro.- Entrevista al dueño (para poder identificar los posibles estímulos desencadenantes de la conducta no deseada)- Observación de la conducta del perro en relación con las personas de convivencia- Observación de la conducta del perro en relación con otros perros.- Observación de la conducta del dueño y otras personas del grupo en la convivencia con el perro.- Evaluación de la información aportada por el dueño y la observación de la conducta del animal- Registro de los procedimientos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la</i></p>



	<i>Escala A.</i>
<i>Establecimiento y aplicación de las técnicas de modificación de las conductas no deseadas en el perro y en el dueño.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elección del entorno de trabajo.- Establecimiento de ejercicios de control y diseño del programa de adiestramiento básico del perro y del programa de habituación y refuerzo de la nueva conducta.- Diseño del programa de instrucción del dueño.- Diseño de la supervisión y control de la conducta del perro tras el adiestramiento en su entorno habitual.- Sometimiento del perro al estímulo que desencadena la conducta no deseada, controlando la intensidad de exposición al mismo- Sometimiento al perro a ejercicios básicos de control sirviéndose de los elementos de comunicación (entonación, el manejo de la correa-collar y el lenguaje corporal), y entrega de recompensa o castigo, en su caso.- Instrucción del dueño con la ejemplificación de los ejercicios de control y de sustitución (educación básica) enseñados al perro. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Registro de los datos del proceso de detección y de la progresión del comportamiento del perro en el adiestramiento</i>	<ul style="list-style-type: none">-Recopilación de datos del proceso.-Registro de los datos recopilados, en el formato establecido. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y los criterios de bienestar animal.</i>	<ul style="list-style-type: none">-Prevención de los riesgos laborales relacionados con el adiestramiento de perros.-Cumplimiento de los criterios de bienestar animal. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

Escala A

- 5 | *Observa el comportamiento del perro en su entorno de convivencia, teniendo en cuenta las características físicas del mismo, el tipo de jerarquía existente en la relación del perro con las personas del grupo de convivencia y la capacidad de relación intraespecífica e interespecífica con otros animales, entrevista al dueño y establece el contraste entre lo observado y la información aportada por éste así como entre lo observado y las características innatas del comportamiento que le corresponde a un perro de la misma raza (o cruce en condiciones normales) que el estudiado, determinando el estímulo desencadenante de la conducta, registrando los procedimientos en el formato establecido.*



4	<i>Observa el comportamiento del perro en su entorno de convivencia, teniendo en cuenta las características físicas del mismo, el tipo de jerarquía existente en la relación del perro con las personas del grupo de convivencia y la capacidad de relación intraespecífica e interespecífica con otros animales, entrevista al dueño y establece el contraste entre lo observado y la información aportada por éste así como entre lo observado y las características innatas del comportamiento que le corresponde a un perro de la misma raza que el estudiado, determinando el estímulo desencadenante de la conducta, no utilizando el formato establecido para registrar los procedimientos.</i>
3	<i>Observa el comportamiento del perro en su entorno de convivencia, teniendo en cuenta las características físicas del mismo, el tipo de jerarquía existente en la relación del perro con las personas del grupo de convivencia y la capacidad de relación intraespecífica e interespecífica con otros animales, entrevista al dueño y establece el contraste entre lo observado y la información aportada por éste así como entre lo observado y las características innatas del comportamiento que le corresponde a un perro de la misma raza que el estudiado, pero no determina el estímulo desencadenante de la conducta..</i>
2	<i>Observa el comportamiento del perro en su entorno de convivencia, teniendo en cuenta las características físicas del mismo, el tipo de jerarquía existente en la relación del perro con las personas del grupo de convivencia y la capacidad de relación intraespecífica e interespecífica con otros animales, pero no entrevista al dueño para establecer el contraste entre lo observado y la información aportada por éste así como entre lo observado y las características innatas del comportamiento que le corresponde a un perro de la misma raza que el estudiado, ni determina el estímulo desencadenante de la conducta..</i>
1	<i>No observa el comportamiento del perro en su entorno de convivencia ni entrevista al dueño para determinar el estímulo desencadenante de la conducta.</i>

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

Escala B

5	<i>Elabora el plan de adiestramiento básico, incluyendo la habituación y refuerzo de nueva conducta, instrucción del dueño, regreso del perro a su entorno habitual y supervisión y control de la conducta del perro en ese entorno, aplica al perro ejercicios básicos de obediencia (establecimiento de educación del perro en ejercicios de sustitución), le somete a los estímulos que desencadenan la conducta regulando la intensidad de la exposición al estímulo, de menor a mayor grado en los aspectos de tiempo de exposición, frecuencia de exposición y distancia de exposición, hasta su total tolerancia, adiestra al dueño ejemplificando cada uno de los ejercicios básicos y entrega al perro la recompensa o castiga al mismo, en función de los resultados de conducta obtenidos.</i>
4	<i>Elabora el plan de adiestramiento básico, incluyendo la habituación y refuerzo de nueva conducta, instrucción del dueño, regreso del perro a su entorno habitual y supervisión y control de la conducta del perro en ese entorno, aplica al perro ejercicios básicos de obediencia, le somete a los estímulos que desencadenan la conducta regulando la intensidad de la exposición al estímulo, de menor a mayor grado en los aspectos de tiempo de exposición, frecuencia de exposición, sin tener en cuenta la distancia de exposición, hasta su total tolerancia, adiestra al dueño ejemplificando cada uno de los ejercicios básicos, y entrega al perro la recompensa o castiga al mismo, en función de los resultados de conducta obtenidos.</i>
3	<i>Elabora el plan de adiestramiento básico, incluyendo la habituación y refuerzo de nueva conducta,</i>



	<i>instrucción del dueño, regreso del perro a su entorno habitual y supervisión y control de la conducta del perro en ese entorno, aplica al perro ejercicios básicos de obediencia, le somete a los estímulos que desencadenan la conducta regulando la intensidad de la exposición al estímulo, de menor a mayor grado en los aspectos de tiempo de exposición y frecuencia de exposición, hasta su total tolerancia, pero no adiestra al dueño ejemplificando cada uno de los ejercicios básicos, ni entrega al perro la recompensa o lo castiga, en función de los resultados de conducta obtenidos.</i>
2	<i>Elabora el plan de adiestramiento básico, incluyendo la habituación y refuerzo de nueva conducta, instrucción del dueño, regreso del perro a su entorno habitual y supervisión y control de la conducta del perro en ese entorno, aplica al perro ejercicios básicos de obediencia, le somete a los estímulos que desencadenan la conducta, sin regular la intensidad de la exposición al estímulo de menor a mayor grado, no adiestra al dueño ejemplificando cada uno de los ejercicios básicos, ni entrega al perro la recompensa o lo castiga, en función de los resultados de conducta obtenidos</i>
1	<i>No elabora el plan de adiestramiento básico, incluyendo la habituación y refuerzo de nueva conducta, instrucción del dueño, regreso del perro a su entorno habitual y supervisión y control de la conducta del perro en ese entorno.</i>

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

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

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

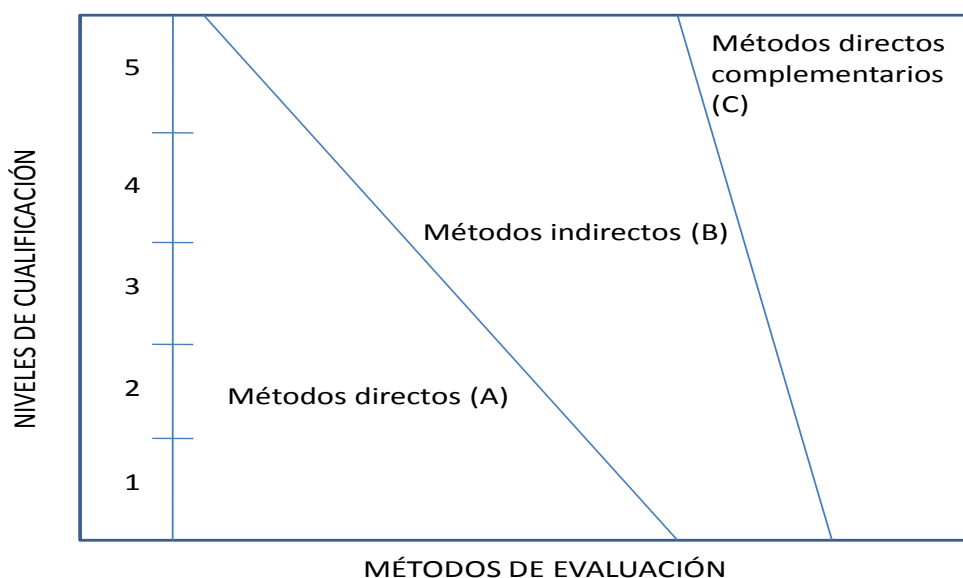
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección

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

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

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).

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



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

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

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



- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 2. En este nivel tiene importancia el dominio de destrezas manuales, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) En 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.

Puede emplearse la entrevista para que el candidato indique en qué momento y cómo instruiría al dueño o persona responsable del perro.

- h) El registro de la progresión del animal puede ser una prueba a plantear mediante la visualización de varias sesiones (tres, por ejemplo) de trabajo de un profesional con un perro



- i) Es conveniente establecer la prueba de evaluación en el entorno del animal (es decir, en el establecimiento en el que habita el perro), ya que si no, el comportamiento anormal del perro se verá condicionado y por el simple hecho de sacarlo de su entorno.
- j) Para que todos los candidatos tengan igual de oportunidad y condición es conveniente seleccionar la misma conducta no deseada, por ej. 'ladrido excesivo', que por otro lado es una de las más habituales en las 'perreras'. Se puede confeccionar una 'bolsa de perros' seleccionando aquellos perros que van a ser utilizados para la prueba atendiendo a criterios de similitud y homogeneidad en la mayor medida posible.
- k) La prueba puede estar estructurada en tres partes: Reunir información sobre el perro, contacto (trabajo) con el perro, y explicación de: lo que ha detectado, lo que ha hecho y qué plan de trabajo establecería si tuviera que educarle.

El tiempo total máximo para la prueba no debería exceder de los 30 minutos, es decir, en reunir la información, en el contacto con el perro y en la explicación final.

Al candidato se le presenta un perro y se le aporta una información determinada, por parte del evaluador. Así mismo, el candidato podría completar dicha información haciendo aquellas preguntas que consideran necesarias previas al contacto (o trabajo directo) con el perro.

El contacto (trabajo) del candidato con el perro tendrá un tiempo máximo de 15 minutos, basándonos en criterios de bienestar animal y de psicología canina. Se sabe que una sesión de educación o entrenamiento para la enseñanza de una conducta o acción concreta no supera los 20 minutos. Toda sesión de entrenamiento está estructurada en 3 partes: la primera es la de 'presentación perro-educador'; 'aprendizaje' y 'cierre-normalización'. Se necesitan unos 5 minutos para la presentación, aquí el candidato (el educador) se hace con la confianza del perro. Para aplicar técnicas de aprendizaje que, en este caso atenúen o pudieran erradicar la conducta no deseada, se emplea un tiempo de unos 5 a 7 minutos. Aquí el candidato tiene que lograr captar la atención del perro y aplicar la técnica de aprendizaje que tenga que ver con la conducta no deseada que hay que corregir. Según dictan los manuales de psicología canina ningún perro es capaz de mantener la atención por un tiempo mayor a 7 minutos. Y por último, después del aprendizaje, el candidato debe emplear un tiempo para cerrar la sesión de trabajo que consiste en 'relajar' al perro y dejarle 'contento y tranquilo', necesitándose otros 4-5 minutos.