



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1742_2: Intervenir en el comportamiento canino”



Financiado por
la Unión Europea

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1742_2: Intervenir en el comportamiento canino.

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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) 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 Intervenir en el comportamiento canino, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Examinar las condiciones de vida, las relaciones sociales y la conducta del perro, inserta en sus sistemas etológicos, a través de entrevistas con las personas propietarias o que poseen su

tutela, cuestionarios, observación directa y realización de test al perro para conocer su nivel de bienestar, el origen de las conductas motivo de consulta y localizar otras.

- 1.1 Las llamadas, correos, mensajes y otras formas de primer contacto de las personas propietarias se atienden con empatía y diligencia, explicando la necesidad de recabar datos de calidad suficientes, más allá de los que pueda proveer dicho primer contacto para transmitir la complejidad y seriedad del trabajo de intervención comportamental.
- 1.2 Las entrevistas y cuestionarios a las personas propietarias se realizan tras conocer los motivos de cada consulta y objetivo de esta clientela, recabando un conjunto de datos para cada caso.
- 1.3 Las condiciones de vida, las relaciones sociales y la conducta del perro, se observan durante las visitas y/o mediante el envío de videos, para comparar y completar con esta información la obtenida de las personas propietarias.
- 1.4 Los test al perro, si resulta necesario hacerlos, se seleccionan para ampliar o completar la información obtenida, tanto mediante entrevistas y cuestionarios a las personas propietarias, como mediante la observación, respecto a diferentes aspectos del nivel de bienestar del perro y de las conductas motivo de consulta.
- 1.5 Los test seleccionados se aplican al perro de manera segura para que no resulten más agobiantes, invasivos o aversivos de lo que resulte imprescindible para la recogida fiable de información.
- 1.6 Los datos obtenidos mediante entrevistas, cuestionarios, observación directa y realización de test al perro se interpretan de manera global para conocer el nivel de bienestar del perro, el origen de las conductas motivo de consulta y para localizar otras conductas derivadas, respetando la ley de protección de datos en relación a la potencial clientela.
- 1.7 El proceso de toma de datos sobre las condiciones de vida del perro y su conducta se repite, parcial o completamente, a lo largo de la intervención comportamental y a su final, para comprobar su avance y estado, adecuar las pautas, cambios de rutina y ejercicios, y darlo por finalizado cuando corresponda.
- 1.8 La forma general de trabajo, el enfoque hacia la conducta motivo de consulta, así como los presupuestos y las formas de pago se exponen con claridad a las personas propietarias, clientela, para que puedan hacer una elección informada del/de la profesional que consideren.

2. Gestionar las condiciones de vida, las relaciones sociales y la conducta del perro, implementando cambios de rutina, pautas y ejercicios para mejorar su nivel de bienestar, evitar comportamientos insalubres o problemáticos y favorecer su pleno desarrollo e integración con su familia, de acuerdo con su momento evolutivo.

- 2.1 Los objetivos y las previsiones de resultados de la intervención comportamental se pactan con las personas propietarias, orientándoles

según los resultados del examen del estado del bienestar y del comportamiento del perro, así como los medios disponibles y las limitaciones propias de cada caso, formando una alianza entre profesional, clientela y el perro.

- 2.2 Las pautas y ejercicios de modificación del comportamiento llevados a cabo mayoritariamente por las personas propietarias, y también por el/la profesional del comportamiento canino se prescriben de forma individualizada en el número menor que sea eficaz, y de acuerdo con el examen de las condiciones de vida, las relaciones sociales, las conductas y el cuidado del bienestar de cada perro, para conseguir los objetivos pactados con la persona tutelar y lograr una intervención comportamental exitosa.
- 2.3 Los pautas y ejercicios prescritos para la mejora del bienestar y/o el cambio del comportamiento del perro se eligen, buscando facilidad, eficacia y, siempre que sea posible, diversión para el perro y su persona responsable, para reducir el esfuerzo maximizando los resultados y mejorar la adherencia.
- 2.4 Las pautas, ejercicios y cambios de rutina prescritos se explican con detalle a las personas propietarias, orientándoles tanto mediante explicaciones, como -cuando convenga, con demostraciones con el perro- para que conozcan los objetivos que persiguen y sepan cómo llevarlos a cabo eficazmente.
- 2.5 Los cambios de rutina se pactan con las personas propietarias para que sean tanto eficaces para el cuidado del bienestar del perro y los objetivos de la intervención, como para que se puedan integrar con la mayor facilidad posible en su vida cotidiana.
- 2.6 La aplicación de pautas, ejercicios y cambios de rutina por parte de las personas responsables del can, se tutela mediante diferentes medios, como la observación y corrección directa, el envío de videos, o las preguntas, para asegurarse que se realizan y que progresan.
- 2.7 Los informes de estado y de progresión se elaboran por escrito y/o verbalmente para tener informadas a las personas tutelares del can y para mantener un registro del estado, de la evolución del nivel de bienestar y del comportamiento del perro.
- 2.8 El trabajo se completa de manera pactada con las personas propietarias, indicándoseles con claridad las pautas, ejercicios y cambios de rutina que deben realizar tras la intervención comportamental para mantener o incluso mejorar los resultados obtenidos hasta ese momento.

3. Revisar los recursos y técnicas elegidos para gestionar las condiciones de vida, las relaciones sociales y la conducta del perro, aplicando escalas de invasividad / eficacia para garantizar que se emplean aquellos menos invasivos que resulten eficientes para el fin pactado.

- 3.1 Las escalas comparativas de invasividad / eficacia se consultan, previamente estudiadas, cuando al plantear el uso de técnicas y/o

recursos que puedan ser invasivos, para comprobar que se están manteniendo criterios de mínima invasividad.

- 3.2 La valoración de invasividad / eficacia se personaliza para cada perro concreto de acuerdo con su respuesta conocida o estimada ante los diferentes recursos y/o técnicas previamente revisados y/o estimados, para ofrecerle una intervención comportamental individualizada y segura.
- 3.3 La elección de recursos y técnicas y su potencial de invasividad, se expone con claridad a las personas propietarias antes de iniciar la intervención comportamental para que puedan hacer una elección informada respecto a cómo se trabajará con su perro.

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 los elementos de la competencia del **ECP1742_2: Intervenir en el comportamiento canino**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Necesidades, bienestar y equilibrio de los perros

- Necesidades ligadas a la homeostasis.
- Evolución del perro (filogénesis). Morfología, características y necesidades evolutivas del perro doméstico como especie.
- Maduración del perro (ontogénesis). Procesos y necesidades de desarrollo del perro doméstico.
- El perro como animal social (sociogénesis). Procesos, características y necesidades sociales del perro doméstico.
- El perro como individuo. Características y capacidades morfológicas del individuo. Necesidades de seguridad, autogestión y gestión de su entorno.
- Emoción y motivación en el perro. Conceptos y relevancia en el bienestar y equilibrio de los perros.
- Forma y capacidades de aprendizaje del perro. Conceptos y relevancia en el bienestar y equilibrio de los perros.

2. Problemas del perro reconocibles a través de su comportamiento y otros comportamientos problemáticos

- Problemas relacionados con las características del perro como especie.
- Problemas relacionados con el desarrollo y maduración de los perros.
- Problemas relacionados con la condición de animal social de los perros.
- Problemas relacionados con las características y capacidades morfológicas de cada perro.
- Problemas de los perros relacionados con las necesidades de seguridad, autogestión y gestión de su entorno.
- Problemas emocionales y motivacionales de los perros.
- Problemas de los perros relacionados con el aprendizaje.
- Modelos de reconocimiento de problemas categoriales y dimensionales.
- Otros comportamientos problemáticos en los perros.



Financiado por
la Unión Europea

3. Evaluación de necesidades, bienestar y problemas de los perros a través de su comportamiento

- Instrumentos de recogida de datos y evaluación.
- Aplicación de los instrumentos. Interpretación de los resultados.

4. Protocolos y técnicas de intervención en el comportamiento canino

- Técnicas e instrumentos para la educación y reeducación canina.
- Técnicas e instrumentos para la gestión emocional y motivacional canina.
- Técnicas e instrumentos para la gestión de las relaciones sociales de los perros.
- Protocolos de modificación del comportamiento canino.

5. Protocolos y técnicas de trabajo con y para las personas propietarias o responsables de perros

- Evaluación de dinámicas familiares.
- Habilidades de comunicación.
- Habilidades terapéuticas en el ámbito de la comunicación verbal.
- Competencias de acción.
- Habilidades pedagógicas.
- Estructuración de la intervención.
- Motivar.
- Sesgos cognitivos. Vencer resistencias al plan de trabajo.

6. El ejercicio profesional de la intervención en el comportamiento canino

- El derecho a la elección informada del clientela.
- Desarrollo y exposición de una deontología profesional.
- Deberes y derechos de la clientela. Deberes y derechos del/de la profesional.
- Protocolos para una buena prescripción dinámica.
- Prescripción de procedimientos/técnicas/herramientas eligiendo las menos invasivas entre las que sean eficaces.
- Modelos de buenas prácticas con perros figurantes, colaboración humana u otros individuos de cualquier especie que no son objeto de la intervención comportamental, pero participan en ella. Mediación, peritajes, arbitraje y otras formas de resolución de conflictos entre clientela y profesionales.

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 la clientela.
- 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 clientela con cortesía, respeto y discreción.
- Valorar el talento y el rendimiento profesional con independencia del sexo.
- Adoptar códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

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 del "ECP1742_2: Intervenir en el comportamiento canino", 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 intervenir en el comportamiento canino, cumpliendo la normativa relativa a la protección medioambiental, planificando la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Examinar las condiciones del perro.
2. Gestionar las condiciones del perro.

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>Precisión en el examen de las condiciones del perro.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Atención de las llamadas, correos, mensajes de los propietarios.- Realización de entrevistas y cuestionarios a los propietarios.- Observación de las condiciones, relaciones sociales y conducta del perro.- Realización de test al perro.- Interpretación de los datos obtenidos.- Exposición con claridad de la forma de trabajar, enfoque, presupuesto y forma de pago. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la gestión de las condiciones del perro.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Estipulación de los objetivos y previsiones de resultado pactado con el propietario.- Prescripción y explicación de pautas y ejercicios al propietario.- Realización de pacto en los cambios de rutina.- Elaboración de informes de progresión.- Consulta de las escalas comparativas de invasividad/eficacia.

	<ul style="list-style-type: none">- Personalización de la valoración de invasividad/eficacia para cada perro concreto. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

Escala A

4	<i>Para examinar las condiciones del perro, atiende las llamadas, correos, mensajes de los propietarios. Realiza entrevistas y cuestionarios a los propietarios. Observa las condiciones, relaciones sociales y conducta del perro. Realiza el test al perro. Interpreta los datos obtenidos. Expone con claridad la forma de trabajar, enfoque, presupuesto y forma de pago.</i>
3	<i>Para examinar las condiciones del perro, atiende las llamadas, correos, mensajes de los propietarios. Realiza entrevistas y cuestionarios a los propietarios. Observa las condiciones, relaciones sociales y conducta del perro. Realiza el test al perro. Interpreta los datos obtenidos. Expone con claridad la forma de trabajar, enfoque, presupuesto y forma de pago, pero comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para examinar las condiciones del perro, atiende las llamadas, correos, mensajes de los propietarios. Realiza entrevistas y cuestionarios a los propietarios. Observa las condiciones, relaciones sociales y conducta del perro. Realiza el test al perro. Interpreta los datos obtenidos. Expone con claridad la forma de trabajar, enfoque, presupuesto y forma de pago, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No examina las condiciones del perro.</i>

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

Escala B

4	<i>Para gestionar las condiciones del perro, estipula los objetivos y previsiones de resultado pactado con el propietario. Prescribe y explica pautas y ejercicios al propietario. Realiza pacto en los cambios de rutina. Elabora informes de progresión. Consulta las escalas comparativas de invasividad/eficacia. Personaliza la valoración de invasividad/eficacia para cada perro concreto.</i>
---	---

3	<i>Para gestionar las condiciones del perro, estipula los objetivos y previsiones de resultado pactado con el propietario. Prescribe y explica pautas y ejercicios al propietario. Realiza pacto en los cambios de rutina. Elabora informes de progresión. Consulta las escalas comparativas de invasividad/eficacia. Personaliza la valoración de invasividad/eficacia para cada perro concreto, pero comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para gestionar las condiciones del perro, estipula los objetivos y previsiones de resultado pactado con el propietario. Prescribe y explica pautas y ejercicios al propietario. Realiza pacto en los cambios de rutina. Elabora informes de progresión. Consulta las escalas comparativas de invasividad/eficacia. Personaliza la valoración de invasividad/eficacia para cada perro concreto, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No gestiona las condiciones del perro.</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 ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES 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 del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

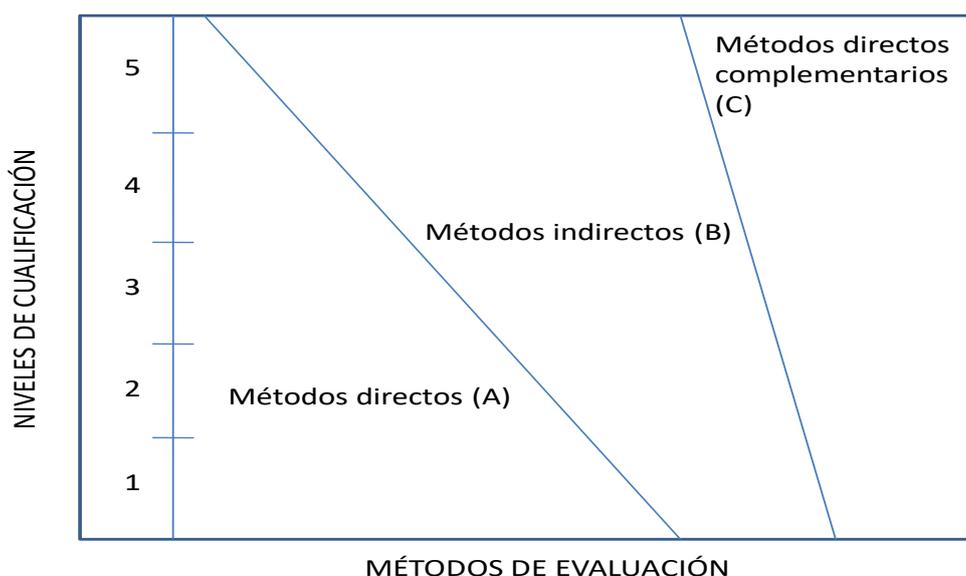
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación del ECP. 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 Intervenir en el comportamiento canino, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, 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 los elementos de la competencia 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.



Financiado por
la Unión Europea

- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "2" 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.