



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP1757_3: Instruir perros para búsqueda y detección de víctimas
en operaciones de rescate”**



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 ECP1757_3: Instruir perros para búsqueda y detección de víctimas en operaciones de rescate.

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 instruir perros para búsqueda y detección de víctimas en operaciones de rescate, 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.



Financiado por
la Unión Europea

1. Aplicar test caracterológicos, para seleccionar perros aptos para el adiestramiento orientado a rescate de acuerdo a aspectos genéticos, físicos, y actitudinales.

- 1.1 Los test de evaluación se elaboran, confeccionando un documento que contenga aspectos veterinarios, actitudinales, y morfológicos, definiendo las características identificativas del perro apto, con objeto de ser adiestrado para búsqueda en situaciones de emergencia.
- 1.2 Los ejercicios y maniobras para realizar el test de evaluación se detallan en un documento expositivo del procedimiento, describiendo sus criterios de evaluación, para ejecutar en cada una de las pruebas contenidas en el test.
- 1.3 Los materiales de evaluación se seleccionan en función del procedimiento de evaluación y del animal a evaluar, teniendo en cuenta aspectos como la raza, edad, maduración, nivel de actividad, entre otros, y del ejercicio a llevar a cabo.
- 1.4 Los resultados de la evaluación se consignan en un documento o boletín con resultados numéricos y comentarios descriptivos, exponiendo individual y objetivamente las características observadas en cada perro.

2. Planificar el adiestramiento del perro, secuenciando el proceso con criterios de etológicos, de aprendizaje, y de bienestar animal, para conseguir un procedimiento eficaz y eficiente, mediante la organización de tareas concretas.

- 2.1 El adiestramiento del perro de rescate se planifica, teniendo en cuenta la edad del perro, la especialidad a desarrollar, y sus capacidades individuales, confeccionando una guía de instrucción o programa de trabajo para orientar de forma lógica la secuencia de aprendizaje del perro, de acuerdo a los procesos de aprendizaje y atendiendo al bienestar animal.
- 2.2 Los escenarios de trabajo se acondicionan en función de la especialidad a practicar, atendiendo al nivel de adiestramiento y capacidades del perro, para garantizar su seguridad.
- 2.3 El documento de seguimiento del proceso de adiestramiento del perro se elabora, detallando los resultados de las sesiones de trabajo y los ejercicios realizados, para realizar las recomendaciones de mejora y adaptar el de adiestramiento a cada individuo.
- 2.4 Las sesiones de trabajo se inician, planificando los ejercicios a realizar, aplicando las indicaciones del plan de adiestramiento, para garantizar la eficacia y calidad del proceso.
- 2.5 La sesión de trabajo se finaliza, cumplimentando el documento de seguimiento, para analizar los detalles del adiestramiento, y planificar los ejercicios de la siguiente sesión.
- 2.6 La persona figurante se selecciona en función de sus conocimientos y capacidades, actuando como elemento motivador del perro mediante la utilización de elementos de excitación y movimientos que despierten



Financiado por
la Unión Europea

el interés del animal, para conseguir que fije su atención y pueda ser recompensado.

- 2.7 Los ejercicios a ejecutar durante la sesión de trabajo se establecen, teniendo en cuenta factores como la dirección y velocidad del viento, la orografía del terreno, la distancia hasta la persona figurante, y el tipo y cantidad de excitación hacia el perro, para cumplir con el plan de trabajo establecido.
- 2.8 La cantidad de ejercicios y su duración se programan, en la sesión de trabajo, en función de aspectos como el nivel de adiestramiento y condición física del perro, para optimizar el proceso de aprendizaje y mantener la motivación del perro.

3. Adiestrar el perro para la búsqueda de personas y/o indicios personales, para seguir el recorrido trazado por una persona, mediante la utilización del olfato, tomando un olor particular de referencia.

- 3.1 El perro, provisto de arnés y correa larga, se estimula por la persona figurante que simula ser víctima mediante la utilización de un excitador o motivador, para captar su atención e incitarle a buscar a la persona que huye y se esconde, siguiendo el recorrido realizado para obtener su refuerzo.
- 3.2 El objeto que se utilizará como referencia de olor, perteneciente a la víctima, se muestra al perro, enfocando su atención, para que quede asociado a la persona que huye, motivando así el seguimiento del rastro.
- 3.3 La distancia entre el punto de inicio del rastro y la finalización de este, se incrementa paulatinamente en función de las respuestas del perro, para conseguir aumentar el tiempo de trabajo.
- 3.4 Los sustratos y obstáculos que aparecen en el recorrido del rastro se varían, para conseguir que el perro adquiera las destrezas necesarias para rastrear víctimas en cualquier entorno.
- 3.5 El objeto referencia de olor y su ubicación se varían para enseñar al perro a tomar el olor en múltiples situaciones, tanto de fuentes de olor directas, como transferidas.
- 3.6 La denotación de ausencia de rastro se adiestra en el perro, para verificar la ausencia de huella olorosa de la víctima, o la incapacidad del perro para percibirla, aportando información para la toma de decisiones.
- 3.7 La finalización del rastro se prepara con o sin la presencia de la víctima, para determinar dónde se pierde la presencia de olor, aportando información para la toma de decisiones.

4. Adiestrar el perro para la búsqueda de personas, mediante la detección de partículas olorosas corporales transportadas por las corrientes de aire en interiores de edificios, sobre estructuras colapsadas, soterradas, o en espacios abiertos.



Financiado por
la Unión Europea

- 4.1 El perro atado por el guía mediante collar o arnés se motiva por la persona figurante, utilizando el movimiento de un excitador para captar su atención y provocar el ladrido, para conseguir una conducta de señalización audible.
- 4.2 La conducta de manifestación de presencia de una víctima se adiestra, recompensando el ladrido continuo, sin contacto físico con la víctima, y actitud no intimidatoria, para conseguir un comportamiento de señalización estable.
- 4.3 La aproximación del perro hasta la víctima se efectúa mediante el incremento de la distancia entre el perro y la persona figurante de forma paulatina, utilizando excitación visual, para poder iniciar la liberación del perro de la correa durante la búsqueda.
- 4.4 La conducta de marcaje en los diferentes escenarios de búsqueda se introduce, situando a la persona figurante en los lugares susceptibles de ser marcos de búsqueda, para motivar y habituar al perro a buscar personas en ellos.
- 4.5 La búsqueda del olor humano se induce en el perro mediante la retirada de excitación visual, provocando la utilización del olfato para encontrar a la persona figurante sobre el escenario de búsqueda, siguiendo la dispersión de partículas de olor transportadas por el viento.
- 4.6 La búsqueda de víctimas debajo de la superficie, se adiestra en el perro ocultando paulatinamente a la persona figurante, realizando variaciones en la cantidad de focos de olor, dispersión del olor, o profundidad del foco de olor, entre otros, para aumentar la sensibilidad, discriminación, y precisión del olfato del perro para descubrir la ubicación de una víctima.
- 4.7 La búsqueda de víctimas en áreas abiertas se adiestra en el perro, incrementando gradualmente la distancia hasta la persona figurante y el tiempo de trabajo, para disminuir el umbral de sensibilidad olfativa del can y su límite de cansancio olfativo.
- 4.8 El control a distancia del perro se lleva a cabo mediante la incorporación de órdenes de manejo ya conocidas por el perro, para conseguir dirigir los movimientos del animal durante la búsqueda en caso necesario.

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 **ECP1757_3: Instruir perros para búsqueda y detección de víctimas en operaciones de rescate**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Selección del perro para rescate en función de sus características físicas y actitudinales

- Especificaciones morfológicas del perro para rescate y razas relevantes
Rasgos actitudinales apreciables del perro para rescate
Elaboración del test de actitud para selección de perros para rescate.

2. Programación del adiestramiento del perro para búsqueda de personas mediante referencia de olor, aplicando técnicas de modificación de conducta

- Elaboración del cuaderno de campo para seguimiento del perro de rastro. Papel de la persona figurante en el adiestramiento del perro para búsqueda de personas por referencia de olor. Selección, utilización, y mecanismo de asociación del objeto de olor de referencia. Influencia de las condiciones ambientales en la permanencia y seguimiento del rastro. Fase de iniciación del adiestramiento del perro para rastro: preparación de espacios, motivación, rutinas de partida, y manejo de la correa. Fase de consolidación del adiestramiento del perro para rastro: Marcaje de fin de rastro, marcaje de ausencia de rastro, búsqueda del rastro, marcaje de objetos, incremento de distancia del rastro, e incremento de la antigüedad del rastro.

3. Programación del adiestramiento del perro para búsqueda de personas mediante venteo, aplicando técnicas de modificación de conducta

- Elaboración del cuaderno de campo para seguimiento del perro de venteo. Actuación de la persona figurante en el adiestramiento del perro para búsqueda de personas mediante técnica de venteo. Fase de iniciación del adiestramiento del perro para venteo: preparación de espacios, motivación, marcaje, fijación, paso de obstáculos, y direccionamiento. Técnica de adiestramiento del perro de rescate en estructuras colapsadas: movilidad, búsqueda autónoma, búsqueda en espacios confinados, búsqueda dirigida, marcaje de víctimas ocultas, introducción de distracciones. Técnica de adiestramiento del perro de rescate en Grandes Áreas: búsqueda autónoma, incremento de la distancia de búsqueda, incremento del tiempo de búsqueda, batida de áreas abiertas, búsqueda dirigida, búsqueda en camino. Técnica de adiestramiento del perro de rescate en deslizamientos del terreno y riadas: búsqueda autónoma, incremento de la distancia de búsqueda, incremento del tiempo de búsqueda, batida de áreas abiertas, y búsqueda dirigida.

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:

- Finalizar el trabajo atendiendo a criterios de idoneidad, rapidez, economía y eficacia.
- Tratar a la clientela con cortesía, respeto y discreción.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Valorar el talento y el rendimiento profesional con independencia del sexo.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

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 "ECP1757_3: Instruir perros para búsqueda y detección de víctimas en operaciones de rescate", 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 instruir perros para búsqueda y detección de víctimas en operaciones de rescate, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Aplicar test caracterológicos, para seleccionar perros aptos para el adiestramiento orientado a rescate de acuerdo a aspectos genéticos, físicos, y actitudinales y planificar el adiestramiento del perro.
- 2.** Adiestrar el perro para la búsqueda de personas y/o indicios personales, para seguir el recorrido trazado por una persona.
- 3.** Adiestrar el perro para la búsqueda de personas, mediante la detección de partículas olorosas corporales transportadas por las corrientes de aire en interiores de edificios.

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:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Precisión en la aplicación de test caracterológicos, para seleccionar perros aptos para el adiestramiento orientado a rescate de acuerdo a aspectos genéticos, físicos, y actitudinales y en la planificación del adiestramiento del perro.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de los test de evaluación, confeccionando un documento que contenga aspectos veterinarios, actitudinales, y morfológicos.- Elaboración de un documento expositivo plasmando los ejercicios y maniobras para realizar el test de evaluación del procedimiento.- Selección de los materiales de evaluación en función del procedimiento de evaluación y del animal a evaluar.- Consignación de los resultados de la evaluación en un documento o boletín con resultados numéricos y comentarios descriptivos.- Planificación del adiestramiento del perro de rescate.- Acondicionamiento de los escenarios de trabajo en función de la especialidad a practicar.- Elaboración del documento de seguimiento del proceso de adiestramiento del perro.- Iniciación de las sesiones de trabajo, planificando los ejercicios a realizar.- Finalización de la sesión de trabajo, cumplimentando el documento de seguimiento.

	<ul style="list-style-type: none">- Selección de la persona figurante en función de sus conocimientos y capacidades.- Establecimiento de los ejercicios a ejecutar durante la sesión de trabajo.- Programación de la cantidad de ejercicios y su duración. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<p><i>Eficacia en el adiestramiento del perro para la búsqueda de personas y/o indicios personales, para seguir el recorrido trazado por una persona.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Estimulación del perro, provisto de arnés y correa larga, por la persona figurante que simula ser víctima.- Exhibición del objeto que se utilizará como referencia de olor, perteneciente a la víctima, al perro.- Incrementación de la distancia entre el punto de inicio del rastro y la finalización de este.- Variación de los sustratos y obstáculos que aparecen en el recorrido del rastro.- Variación del objeto referencia de olor y su ubicación para enseñar al perro a tomar el olor en múltiples situaciones.- Adiestramiento de la denotación de ausencia de rastro en el perro, para verificar la ausencia de huella olorosa de la víctima, o la incapacidad del perro para percibirla.- Preparación de la finalización del rastro con o sin la presencia de la víctima. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>
<p><i>Destreza en el adiestramiento del perro para la búsqueda de personas, mediante la detección de partículas olorosas corporales transportadas por las corrientes de aire en interiores de edificios.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Motivación del perro atado por el guía mediante collar o arnés por la persona figurante.- Adiestramiento de la conducta de manifestación de presencia de una víctima, recompensando el ladrido continuo.- Efectuación de la aproximación del perro hasta la víctima mediante el incremento de la distancia entre el perro y la persona figurante de forma paulatina.- Introducción de la conducta de marcaje en los diferentes escenarios de búsqueda.- Introducción de la búsqueda del olor humano en el perro mediante la retirada de excitación visual.- Adiestramiento de la búsqueda de víctimas debajo de la superficie, en el perro ocultando paulatinamente a la persona figurante- Adiestramiento de la búsqueda de víctimas en áreas abiertas en el perro, incrementando gradualmente la distancia hasta la persona figurante y el tiempo de trabajo.

	<p>- Realización del control a distancia del perro mediante la incorporación de órdenes de manejo ya conocidas por el perro.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	
<p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i></p>	

Escala A

4	<p><i>Para aplicar test caracterológicos, para seleccionar perros aptos para el adiestramiento orientado a rescate de acuerdo a aspectos genéticos, físicos, y actitudinales y planificar el adiestramiento del perro, elabora los test de evaluación, confeccionando un documento que contenga aspectos veterinarios, actitudinales, y morfológicos. Elabora un documento expositivo plasmando los ejercicios y maniobras para realizar el test de evaluación del procedimiento. Selecciona los materiales de evaluación en función del procedimiento de evaluación y del animal a evaluar. Consigna los resultados de la evaluación en un documento o boletín con resultados numéricos y comentarios descriptivos. Planifica el adiestramiento del perro de rescate. Acondiciona los escenarios de trabajo en función de la especialidad a practicar. Elabora el documento de seguimiento del proceso de adiestramiento del perro. Inicia las sesiones de trabajo, planificando los ejercicios a realizar. Finaliza la sesión de trabajo, cumplimentando el documento de seguimiento. Selecciona la persona figurante en función de sus conocimientos y capacidades. Establece los ejercicios a ejecutar durante la sesión de trabajo. Programa la cantidad de ejercicios y su duración.</i></p>
3	<p><i>Para aplicar test caracterológicos, para seleccionar perros aptos para el adiestramiento orientado a rescate de acuerdo a aspectos genéticos, físicos, y actitudinales y planificar el adiestramiento del perro, elabora los test de evaluación, confeccionando un documento que contenga aspectos veterinarios, actitudinales, y morfológicos. Elabora un documento expositivo plasmando los ejercicios y maniobras para realizar el test de evaluación del procedimiento. Selecciona los materiales de evaluación en función del procedimiento de evaluación y del animal a evaluar. Consigna los resultados de la evaluación en un documento o boletín con resultados numéricos y comentarios descriptivos. Planifica el adiestramiento del perro de rescate. Acondiciona los escenarios de trabajo en función de la especialidad a practicar. Elabora el documento de seguimiento del proceso de adiestramiento del perro. Inicia las sesiones de trabajo, planificando los ejercicios a realizar. Finaliza la sesión de trabajo, cumplimentando el documento de seguimiento. Selecciona la persona figurante en función de sus conocimientos y capacidades. Establece los ejercicios a ejecutar durante la sesión de trabajo. Programa la cantidad de ejercicios y su duración, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	

	<p><i>Para aplicar test caracterológicos, para seleccionar perros aptos para el adiestramiento orientado a rescate de acuerdo a aspectos genéticos, físicos, y actitudinales y planificar el adiestramiento del perro, elabora los test de evaluación, confeccionando un documento que contenga aspectos veterinarios, actitudinales, y morfológicos. Elabora un documento expositivo plasmando los ejercicios y maniobras para realizar el test de evaluación del procedimiento. Selecciona los materiales de evaluación en función del procedimiento de evaluación y del animal a evaluar. Consigna los resultados de la evaluación en un documento o boletín con resultados numéricos y comentarios descriptivos. Planifica el adiestramiento del perro de rescate. Acondiciona los escenarios de trabajo en función de la especialidad a practicar. Elabora el documento de seguimiento del proceso de adiestramiento del perro. Inicia las sesiones de trabajo, planificando los ejercicios a realizar. Finaliza la sesión de trabajo, cumplimentando el documento de seguimiento. Selecciona la persona figurante en función de sus conocimientos y capacidades. Establece los ejercicios a ejecutar durante la sesión de trabajo. Programa la cantidad de ejercicios y su duración, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No aplica test caracterológicos, para seleccionar perros aptos para el adiestramiento orientado a rescate de acuerdo a aspectos genéticos, físicos, y actitudinales y planifica el adiestramiento del perro.</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 adiestrar el perro para la búsqueda de personas y/o indicios personales, para seguir el recorrido trazado por una persona, estimula al perro, provisto de arnés y correa larga, por la persona figurante que simula ser víctima. Exhibe el objeto que se utilizará como referencia de olor, perteneciente a la víctima, al perro. Incrementa la distancia entre el punto de inicio del rastro y la finalización de este. Varía los sustratos y obstáculos que aparecen en el recorrido del rastro. Varía el objeto referencia de olor y su ubicación para enseñar al perro a tomar el olor en múltiples situaciones. Adiestra la denotación de ausencia de rastro en el perro, para verificar la ausencia de huella olorosa de la víctima, o la incapacidad del perro para percibirla. Prepara la finalización del rastro con o sin la presencia de la víctima.</i></p>
3	<p><i>Para adiestrar el perro para la búsqueda de personas y/o indicios personales, para seguir el recorrido trazado por una persona, estimula al perro, provisto de arnés y correa larga, por la persona figurante que simula ser víctima. Exhibe el objeto que se utilizará como referencia de olor, perteneciente a la víctima, al perro. Incrementa la distancia entre el punto de inicio del rastro y la finalización de este. Varía los sustratos y obstáculos que aparecen en el recorrido del rastro. Varía el objeto referencia de olor y su ubicación para enseñar al perro a tomar el olor en múltiples situaciones. Adiestra la denotación de ausencia de rastro en el perro, para verificar la ausencia de huella olorosa de la víctima, o la incapacidad del perro para percibirla. Prepara la finalización del rastro con o sin la presencia de la víctima, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para adiestrar el perro para la búsqueda de personas y/o indicios personales, para seguir el recorrido trazado por una persona, estimula al perro, provisto de arnés y correa larga, por la persona figurante que simula ser víctima. Exhibe el objeto que se utilizará como referencia de olor, perteneciente a la</i></p>

	<p><i>víctima, al perro. Incrementa la distancia entre el punto de inicio del rastro y la finalización de este. Varía los sustratos y obstáculos que aparecen en el recorrido del rastro. Varía el objeto referencia de olor y su ubicación para enseñar al perro a tomar el olor en múltiples situaciones. Adiestra la denotación de ausencia de rastro en el perro, para verificar la ausencia de huella olorosa de la víctima, o la incapacidad del perro para percibirla. Prepara la finalización del rastro con o sin la presencia de la víctima, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No adiestrar el perro para la búsqueda de personas y/o indicios personales, para seguir el recorrido trazado por una persona.</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 adiestrar el perro para la búsqueda de personas, mediante la detección de partículas olorosas corporales transportadas por las corrientes de aire en interiores de edificios, motiva al perro atado por el guía mediante collar o arnés por la persona figurante. Adiestra la conducta de manifestación de presencia de una víctima, recompensando el ladrido continuo. Efectúa la aproximación del perro hasta la víctima mediante el incremento de la distancia entre el perro y la persona figurante de forma paulatina. Introduce la conducta de marcaje en los diferentes escenarios de búsqueda. Introduce la búsqueda del olor humano en el perro mediante la retirada de excitación visual. Adiestra la búsqueda de víctimas debajo de la superficie, en el perro ocultando paulatinamente a la persona figurante. Adiestra la búsqueda de víctimas en áreas abiertas en el perro, incrementando gradualmente la distancia hasta la persona figurante y el tiempo de trabajo. Realiza el control a distancia del perro mediante la incorporación de órdenes de manejo ya conocidas por el perro.</i></p>
3	<p>Para adiestrar el perro para la búsqueda de personas, mediante la detección de partículas olorosas corporales transportadas por las corrientes de aire en interiores de edificios, motiva al perro atado por el guía mediante collar o arnés por la persona figurante. Adiestra la conducta de manifestación de presencia de una víctima, recompensando el ladrido continuo. Efectúa la aproximación del perro hasta la víctima mediante el incremento de la distancia entre el perro y la persona figurante de forma paulatina. Introduce la conducta de marcaje en los diferentes escenarios de búsqueda. Introduce la búsqueda del olor humano en el perro mediante la retirada de excitación visual. Adiestra la búsqueda de víctimas debajo de la superficie, en el perro ocultando paulatinamente a la persona figurante. Adiestra la búsqueda de víctimas en áreas abiertas en el perro, incrementando gradualmente la distancia hasta la persona figurante y el tiempo de trabajo. Realiza el control a distancia del perro mediante la incorporación de órdenes de manejo ya conocidas por el perro, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.</p>
2	<p><i>Para adiestrar el perro para la búsqueda de personas, mediante la detección de partículas olorosas corporales transportadas por las corrientes de aire en interiores de edificios, motiva al perro atado por el guía mediante collar o arnés por la persona figurante. Adiestra la conducta de manifestación de presencia de una víctima, recompensando el ladrido continuo. Efectúa la aproximación del perro hasta la víctima mediante el incremento de la distancia entre el perro y la persona figurante de forma paulatina. Introduce la conducta de marcaje en los diferentes escenarios de búsqueda. Introduce la búsqueda del olor humano en el perro mediante la retirada de excitación visual. Adiestra la búsqueda</i></p>

	<i>de víctimas debajo de la superficie, en el perro ocultando paulatinamente a la persona figurante. A diestra la búsqueda de víctimas en áreas abiertas en el perro, incrementando gradualmente la distancia hasta la persona figurante y el tiempo de trabajo. Realiza el control a distancia del perro mediante la incorporación de órdenes de manejo ya conocidas por el perro, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No adiestra al perro para la búsqueda de personas, mediante la detección de partículas olorosas corporales transportadas por las corrientes de aire en interiores de edificios.</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.

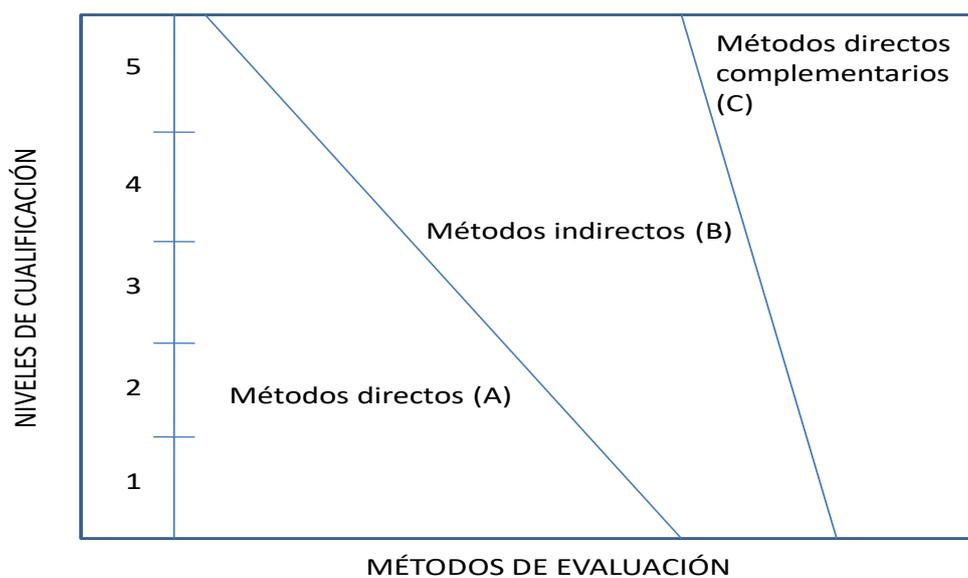
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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:

- 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 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,



Financiado por
la Unión Europea

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 Instruir perros para búsqueda y detección de víctimas en operaciones de rescate, 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.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "X" 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.