

Guía para la Gestión del Trabajo Bajo Supervisión

Grupo de Trabajo de la SECAL

A. Pastor Campos, E. de la Cueva Bueno, J. Martín Zúñiga, R. Frías y C. Muñoz (Coordinador)

ÍNDICE

1. Objetivo	11
2. Introducción	11
3. Responsabilidades	11
3.1. Responsable Administrativo del Establecimiento (RAE)	11
3.2. Responsable <i>In Situ</i> del Establecimiento (RISE)	12
3.3. Responsable de Formación y Capacitación Designado (RFCD)	12
3.4. Supervisor	12
3.5. Evaluador	13
3.6. Personal que trabaje o pretenda trabajar con animales de experimentación	13
4. Fases del trabajo bajo supervisión (TBS)	13
4.1. Designación del Supervisor/Evaluador	13
4.2. Valoración de las tareas realizadas y habilidades adquiridas	14
4.2.A Características Principales del Sistema de Valoración (SdV)	14
4.2.B Plan de Trabajo	15
4.2.C Criterios de Evaluación (CdE)	16
4.2.E Control de Calidad	18
4.2.F Propuesta de Tareas y Habilidades a Evaluar	18
4.3. Cumplimentación de los Registros	24
4.4. Superación del TBS	24
4.5. Solicitud de reconocimiento de la capacitación	24
4.6. Excepciones	25
4.6.A Solicitud de inicio de realización del TBS antes de finalizar los cursos formativos	25
4.7.B Solicitud de autorización del TBS fuera de un establecimiento cuando intervengan animales silvestres	25
5. Bibliografía	25
Anexo I	26
Anexo II	27
Anexo III	28

1. OBJETIVO

La Orden ECC/566/2015 (1) define el trabajo bajo supervisión como el desarrollo de las funciones en un entorno real de trabajo bajo el seguimiento y control de un profesional competente en las tareas objeto de supervisión, una vez superados los contenidos teórico-prácticos de un curso.

El objetivo del presente documento es establecer una guía para la implementación del Trabajo Bajo Supervisión (en adelante, TBS) en las distintas instituciones y empresas en las que se realiza investigación con animales.

En esta guía definimos las fases necesarias para la superación del TBS, así como una serie de criterios, estándares y mecanismos en base a los que se propone diseñar un Sistema de Valoración (SdV) del desempeño de las tareas realizadas y/o de las habilidades adquiridas por el personal durante su período de trabajo bajo supervisión (TBS, según lo previsto en la *Orden del Ministerio de Economía y Competitividad ECC/566/2015*). Se pretende elaborar un instrumento de evaluación que presente como principales características la claridad, la estandarización y la objetividad del proceso de valoración.

El objetivo final de la aplicación de un SdV es garantizar que, tras completar el TBS, el personal ha alcanzado un nivel de capacitación adecuada en determinadas tareas y/o habilidades, antes de que pueda llevar a cabo cualquier actividad de manera autónoma, encuadrada dentro de las distintas funciones.

2. INTRODUCCIÓN

Según el Real Decreto 53/2013 (2), el proceso de adquisición de la competencia necesaria para trabajar con animales de experimentación requiere de un TBS para el desarrollo de las siguientes funciones:

- Función a: Cuidado de los animales
- Función b: Eutanasia de los animales.
- Función c: Realización de los procedimientos.

Dicho TBS no forma parte de los cursos de formación dirigidos a alcanzar los resultados de aprendizaje exigidos en la misma orden, ya que no tiene la consideración de clase práctica, pero debe acompañarlos con el fin de obtener el reconocimiento de la capacitación inicial. De una primera lectura de los requisitos generales para la realización del TBS, establecidos asimismo en la mencionada Orden, cabe destacar las siguientes características:

- El TBS consiste en el desempeño de tareas y/o adquisición de habilidades propias de la función para la que se busca la capacitación.
- El TBS se realizará en un entorno real de trabajo (p. Ej. en un establecimiento autorizado).
- El TBS debe estar sometido a seguimiento y control por un profesional competente (definido como formador para terceros en el documento de trabajo de la UE, ver 3).
- La realización del TBS debe ser posterior a la superación del curso teórico-práctico acreditado por la autoridad competente (si bien, hay previstas ciertas excepciones que posibilitan comenzar el TBS antes de finalizar dicho curso como, por ejemplo, tareas de cuidado que no conlleven dolor, estrés o sufrimiento a los animales).
- El TBS de la función [c] debe realizarse en el marco de un proyecto de investigación con animales autorizado.

3. RESPONSABILIDADES

La asignación de responsabilidades es a menudo compleja, especialmente por la cantidad de figuras que se han generado en los últimos años con las distintas normativas y recomendaciones. En este apartado hablamos de varias figuras recogidas en nuestra normativa y añadimos una adicional siguiendo las recomendaciones de LASA, el Responsable de Formación y Capacitación Designado (RFCD). Las funciones del RFCD en nuestra normativa están incluidas dentro de la figura del Responsable *In Situ* del Establecimiento (RISE), si bien se indica que éste puede delegar ciertas funciones. La función del RFCD es una de las más adecuadas para delegar, ya que consiste en asegurar que todo el personal que trabaja con animales está adecuadamente formado y entrenado, así como que es supervisado para garantizar que la competencia sea demostrable y mantenida en el tiempo. Dada la magnitud que supone este objetivo y el perfil técnico necesario para llevarlo a cabo con éxito (perfil que a menudo no posee el RISE), hemos considerado interesante incluir esta nueva figura a modo de recomendación.

3.1 Responsable Administrativo del Establecimiento (RAE)

La figura del responsable administrativo del centro usuario aparece en el RD 53/2013, como la persona encargada de dar el visto bueno a la solicitud de autorización de proyectos que se envían a los órganos competentes. Además, en la Guía para la aplicación de la *ECC/566/2015*, se recogen las siguientes funciones para este RAE:

- El RAE, o la persona en quien delegue, designa al supervisor. También es admisible que la designación la haga el responsable *in situ* del establecimiento.
- El RAE emitirá el certificado de superación, en su caso, del periodo de supervisión, que indicará al menos la función, el número de horas y la identificación del supervisor. El certificado debe incluir también las especies con las que ha trabajado, y en el marco de qué proyecto autorizado (cuando se haya participado en procedimientos). Cuando la normativa interna del establecimiento lo prevea, el RAE podrá delegar la expedición del certificado en otros órganos.
- Si el alumno pretende iniciar el TBS antes de finalizar los cursos formativos y por un tiempo máximo de 6 meses, el RAE debe aportar un escrito avalando la solicitud. En este escrito se identificará el trabajo a realizar, se indicará la persona que va a realizar la supervisión y, en el caso de la función de realización de procedimientos (función [c]), incluirá una declaración responsable (del responsable administrativo) comprometiéndose a que las actuaciones sobre los animales correspondan a un procedimiento clasificado como «leve» o «sin recuperación». También podría considerarse un escrito por parte del responsable *in situ*.
- Para solicitar una autorización para hacer el TBS fuera de un establecimiento cuando intervengan animales silvestres, se requiere solicitud presentada por la persona que va a realizar el TBS, con el visto bueno del RAE y el responsable del proyecto implicado.

3.2 Responsable *In Situ* del Establecimiento (RISE)

La figura del RISE aparece tanto en la normativa española como en la Guía para la aplicación de la ECC/566/2015.

Entre las funciones del RISE se encuentran:

- Velar por que el personal:
 - Esté formado y capacitado.
 - Tenga acceso a formación continua.
 - Se someta a un periodo bajo supervisión antes de que se demuestre su capacitación.
- Participar en el proceso de supervisión. En todo caso, si la persona que tenga esta responsabilidad en el establecimiento es distinta de la que ha supervisado el TBS, sería muy recomendable que diese su visto bueno al informe emitido por el supervisor.

- Diseñar un sistema de seguimiento de la formación y capacitación de los usuarios del establecimiento del que es responsable. En concreto:

- Establecer un plan de formación formal para cada usuario, en el que se recojan sus objetivos personales y los conocimientos prácticos y teóricos que necesita.
- Almacenar los informes de formación y capacitación que adquiere el usuario a lo largo del tiempo: registros.
- Revisar regularmente: la formación, la competencia y el plan de desarrollo personal de los usuarios.

Este sistema de seguimiento de la formación y la competencia permite garantizar la trazabilidad necesaria para el correcto reconocimiento de la capacitación entre países miembros de la UE.

3.3 Responsable de Formación y Capacitación Designado (RFCD)

El RISE, tal y como recoge el RD 53/2013, es responsable de velar por que el personal esté adecuadamente formado, esté capacitado, tenga acceso a una formación continua y que, mientras no haya demostrado tal capacitación, esté sometido a supervisión por personal capacitado. Dada la complejidad de esta tarea y el perfil técnico requerido, el RISE puede delegar estas tareas relacionadas con la formación y la capacitación en el RFCD, figura que se recoge en el documento “*Guiding Principles for Supervision and Assessment of Competence as required under EU and UK legislation*” de LASA (4).

3.4 Supervisor

El supervisor designado debe contar con la capacitación para la función que supervise o categoría profesional equivalente, anterior a la Orden ECC/566/UE.

El TBS puede requerir de la supervisión de más de una persona. No se debe descartar la posibilidad de que puedan participar en un mismo caso más de un supervisor, especialmente cuando esté implicada más de una especie, se usen animales silvestres, lo aconseje la complejidad del TBS o uno de los supervisores haga las funciones de evaluador.

El supervisor debe disponer de tiempo real para realizar la tarea de supervisión, ya que en muchas ocasiones tendrá que estar presente cuando el supervisado realice las tareas. De manera

genérica, el supervisor se compromete a supervisar presencialmente al alumno siempre que realice un procedimiento que pueda causarle al animal estrés, malestar, dolor o angustia, al menos, hasta que el alumno adquiera la destreza suficiente para realizar dicho procedimiento sin esa supervisión presencial.

El supervisor, o supervisores, finalizará su trabajo de supervisión emitiendo un informe, en el que se especifiquen al menos: el trabajo realizado, su duración y la lista de tareas y habilidades cuya superación se ha comprobado. En todo caso se indicará si el informe es favorable o desfavorable.

3.5 Evaluador

El RAE, RISE y/o RFCD deben determinar cómo se va a realizar la evaluación efectiva de la superación del TBS.

Para darle imparcialidad a este procedimiento lo recomendable es que la persona encargada del seguimiento del TBS no sea a la vez la única encargada de la evaluación. Esto podría solucionarse asignando dos supervisores, de manera que uno de los dos no pertenezca al grupo de investigación, o estableciendo algún mecanismo interno de verificación de los contenidos recogidos en el Registro del TBS mediante la evaluación del alumno durante la realización del TBS. Esta evaluación podría realizarse a todos los alumnos o a una muestra de ellos, a criterio del responsable encargado de la formación y competencia del centro. Es importante en este proceso la comunicación constante y fluida en este aspecto con el responsable *in situ* del bienestar animal y el veterinario designado.

3.6 Personal que trabaje o pretenda trabajar con animales de experimentación

Toda persona que realice o pretenda realizar alguna de las funciones recogidas en el artículo 15.2 del *Real Decreto 53/2013* debe:

- Realizar los cursos de formación acreditados necesarios para obtener la función o funciones que necesite antes de comenzar a trabajar con animales.
- En el caso de las funciones a, b y c, además, realizar el TBS en la forma y condiciones establecidas por la normativa, la autoridad competente y la propia institución.
- Solicitar el reconocimiento de la capacitación para las funciones y especies necesarias, una vez superados los cursos de formación y el TBS correspondientes, a la autoridad competente.

- Conservar todos los informes, registros, diplomas, acreditaciones y homologaciones relacionadas con la formación y capacitación en materia de experimentación animal.
- Cumplir con los requisitos de formación y capacitación continua establecidos en la normativa.

4. FASES DEL TRABAJO BAJO SUPERVISIÓN (TBS)



4.1 Designación del Supervisor/Evaluador:

El RAE, o persona en quien delegue, es el responsable de designar el/los supervisor/es. En muchos centros esta función puede asumirla con garantías el RISE o el RFCD. Para ello, debe establecerse un procedimiento para designar dichos supervisores. Los supervisores deben demostrar que cumplen los requisitos para ser formadores de terceros.

En establecimientos grandes lo recomendable es que la designación se realice tras la solicitud previa del alumno. Dicha solicitud debería realizarse en base a un formulario que recoja la información más importante en relación al TBS:

- Identificación del alumno (nombre y DNI).
- Identificación del supervisor/es (nombre y DNI).
- Categorías o funciones acreditadas del supervisor o supervisores, en base a las cuales está capacitado para asumir las tareas de supervisión (formador para terceros). Antigüedad de dichas acreditaciones.
- Funciones y especies o grupos de especies que el alumno desea que sean supervisadas.
- Diploma de superación del curso acreditado que le permite realizar el TBS en esa especie o grupos de especies.
- Declaración responsable del supervisor o supervisores comprometiéndose a realizar las tareas para las que va a ser designado.

Puede consultar un ejemplo de formulario de solicitud de reconocimiento de un supervisor en el Anexo I.

Una vez recibida la solicitud, el RAE o persona en quien delegue, debe evaluar la competencia del supervisor siguiendo los criterios descritos en el apartado 4.2.D.3 Competencia del Supervisor/Evaluador.

Por su parte, la designación del evaluador, si se quiere dotar de imparcialidad al proceso de evaluación, debería ser ajena a la solicitud del alumno de TBS y seleccionarse en función de la competencia específica para el TBS solicitado, por el RAE o persona en quien delegue.

Si se resuelve que el supervisor cumple los requisitos establecidos, el RAE o persona en quien delegue debe elaborar un informe de aceptación de dicho supervisor y remitirlo al interesado.

4.2 Valoración de las tareas realizadas y habilidades adquiridas

4.2.A Características Principales del Sistema de Valoración (SdV)

Las tareas y/o habilidades relacionadas con la función de cuidado de los animales (función [a]) son muy numerosas, diversas y normalmente presentan un grado de variabilidad grande entre instituciones en cuanto a la forma en que se llevan a cabo en la práctica (para la misma tarea o equivalente). Esto supone que la decisión sobre si una persona está capacitada o no para el desempeño de una función es difícil de estandarizar, siéndole inherente a esta decisión un grado de subjetividad que no es deseable y que se aparta de la filosofía de la Directiva 2010/63/UE (5). Tanto la legislación vigente como las recomendaciones internacionales sobre el uso y cuidado de animales apuntan en una dirección que busca la estandarización de métodos y procesos, allá donde sea posible. Por ello, alcanzar un alto grado de consenso en cuanto al diseño y aplicación de un SdV del TBS está en línea con dichas normas.

Con el objeto de centrar el “problema” de la valoración de la capacitación, se enuncian las tres preguntas clave que busca responder el SdV propuesto:

- **¿Qué se valora?** Es decir, qué tareas y/o habilidades (qué número mínimo de tareas/habilidades permite reconocer la capacitación para desarrollar la función [a] y/o [b]) van a ser objeto de evaluación. En la práctica esta cuestión tendrá respuesta en la elaboración de un Plan de Trabajo concreto (PdT, ver más adelante), por parte del supervisor o supervisores.

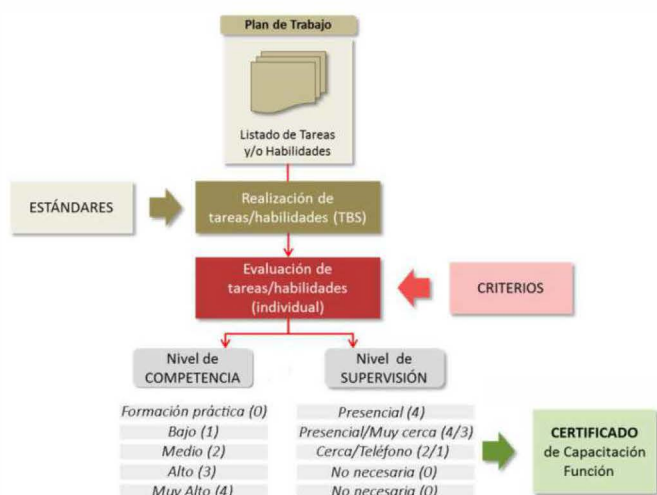
- **¿Cómo se valora?** La evaluación de las tareas y/o habilidades se hará de la manera más objetiva posible, y en cualquier caso en base a criterios y estándares previamente fijados, según las guías y recomendaciones refrendadas por las autoridades.
- **¿Quién valora?** Se deben establecer también criterios de competencia para la persona encargada del seguimiento y control del TBS y, en su caso, para la/s persona/s responsable/s de la evaluación de tareas y/o habilidades individuales. Estas personas deben demostrar que cumplen los requisitos para ser formadores para terceros.

Por supuesto, como punto de partida se asume que todos los requisitos dispuestos y exigidos en la normativa aplicable en cuanto a formación, titulación académica, capacitación profesional, etc., han sido satisfechos y que se han realizado (y superado) los cursos de formación específica modular con carácter previo a la realización del TBS. Esto debe garantizar que se han alcanzado unos conocimientos teórico-prácticos indispensables para adquirir la capacitación. Debe ser el RAE, o persona en quien delegue, en el que se va a desarrollar el TBS, el encargado de verificar que todo lo anterior se ha cumplido.

La correcta aplicación de un SdV, en definitiva, busca garantizar que el alumno:

- Es “objetivamente” competente para desempeñar la función [a], [b] y/o [c].
- Domina un número mínimo de tareas y habilidades básicas, y que las ejecuta de forma autónoma.
- Entiende la posibilidad de aplicar diferentes técnicas, estándares y metodologías en función de las condiciones particulares de la instalación, la especie animal, las características de un procedimiento experimental, etc.
- Entiende la importancia de desempeñar de manera correcta la función.
- Entiende que un desempeño inapropiado de la función tiene consecuencias negativas sobre el bienestar animal.
- Entiende que un desempeño inapropiado de la función afecta potencialmente los resultados experimentales.
- Es capaz de identificar los principales problemas que pueden surgir durante el desempeño de la función, y tomar las decisiones oportunas de forma diligente.
- Es capaz de anticipar problemas y complicaciones.
- Reconoce la dimensión ética inseparable del desempeño de la función.
- Conoce las implicaciones prácticas de los principales aspectos del marco legislativo que afecta al desempeño de la función.

En base a todo lo anterior, la estructura y la operativa del SdV aquí propuesto pueden resumirse en el siguiente esquema:



Se comienza con la elaboración de un Plan de Trabajo (que contendrá las tareas a realizar, duración, evaluadores, etc.) y, en base a lo dispuesto en éste, se inicia el aprendizaje de las tareas o la enseñanza de las habilidades según una serie de estándares preestablecidos por la institución en que se realiza el TBS. La evaluación de las tareas/habilidades se llevará a cabo de modo "continuo", hasta que, mediante la práctica, la persona alcance un nivel medio de competencia y en el desempeño de la tarea en cuestión o la adquisición de la habilidad concreta. El TBS se considerará superado satisfactoriamente una vez que se haya alcanzado el nivel medio en competencia, lo que implica un nivel de supervisión necesario no presencial, para todas las tareas/habilidades listadas inicialmente.

4.2.B Plan de Trabajo

El PdT es el documento clave para la correcta aplicación del SdV y debe ser elaborado y acordado por el supervisor y el alumno antes de que dé inicio el TBS. La misión de este documento es, por un lado, establecer el marco en el que se va a desarrollar el TBS y señalar a las personas responsables de la supervisión y la evaluación y, por otro, enumerar las tareas y/o habilidades que van a ser objeto de evaluación. Para poder optar al certificado de superación del TBS, el PdT debe incluir un número significativo de tareas y/o habilidades y tener una duración adecuada. En relación a la autorización de las actividades incluidas en el PdT, en el caso de la función [c] quedarán autorizadas por el mero hecho de trabajar en el marco de un proyecto autorizado. El PdT de las funciones [a] y [b] podría ser estándar en una institución.

No obstante, es más complicado definir un estándar para la función [c], por lo que en este caso debería confeccionarse un itinerario o ruta de tareas habilidades *ad hoc* para cada alumno. Las actividades incluidas en el PdT de la función [c] deben haber sido previamente aprobadas en el marco del proyecto de investigación autorizado.

Cada comunidad autónoma debería publicitar los mínimos de referencia y la obligación de que, si el TBS tiene una duración menor, se justifique adecuadamente en el informe del supervisor.

A modo orientativo podemos indicar que CCAA como Andalucía proponen una carga horaria para la función [c] de 35 horas más 10 horas por grupo de especies. Otras, como la Comunidad Valenciana, recomiendan 100 horas más 20 adicionales por grupo de especies (mínimo 120).

La duración mínima sugerida del TBS, a falta de otras directrices de la autoridad competente es:

- Función [a]: 20 horas + 5 horas por grupo de especies (mínimo 25 horas).
- Función [b]: 10 horas + 5 horas por grupo de especies (mínimo 15 horas).
- Función [c]: 100 horas + 20 horas por grupo de especies (mínimo 120 horas).

En el caso de que la especie sea primates, el número de horas referidas a este grupo de especies será: 10 horas [a], 10 [b] y 40 [c]. Si el alumno realiza el TBS de varias funciones, el número de horas mínimo será la suma de las horas mínimas correspondientes a cada función.

Esta duración no es obligatoria, ya que la Orden ECC/566/2015 no establece mínimos obligatorios, como hace, por ejemplo con la duración de los cursos. De hecho, dicha Orden recoge que la duración podrá ser variable en función de la evolución del proceso de adquisición de habilidades (artículo 11.5 b). Debe considerarse una referencia para los centros de forma que:

- Esos mínimos sean la norma general, que si se cumple no requiere justificación alguna. Es decir, es siempre suficiente.
- En los casos en los que el centro de trabajo justifique adecuadamente en un caso concreto de un solicitante un periodo menor de la supervisión debido a razones tales como una complejidad muy baja de la tarea o una aptitud personal muy elevada, y así se refleje en el informe del supervisor, se podría aceptar una duración inferior.

Por tanto, la duración del periodo de supervisión y el tiempo necesario para obtener la competencia también variarán, por ejemplo debido a la frecuencia/disponibilidad de la tarea que se debe realizar, la complejidad técnica y las aptitudes personales.

Asimismo, en el PdT se debe detallar, para cada tarea y/o habilidad, la especie animal con la que se va a trabajar, modificando la duración del mismo según corresponda.

Todas las tareas incluidas en un PdT deberían estar estandarizadas y descritas en procedimientos normalizados de trabajo (PNTs) que deben estar basados en recomendaciones publicadas por organismos reconocidos internacionalmente en el ámbito de la experimentación animal (SECAL, FELASA, ICLAS, AAALAC, etc.).

4.2.C Criterios de Evaluación (CdE)

Se considera crítico para que el SdV pueda ser aplicado de forma eficaz y homogénea por diferentes instituciones, que los Criterios de Evaluación (CdE) sigan los siguientes principios:

- Todas y cada una de las tareas y habilidades a evaluar deben contar, para su adecuada evaluación, con un estándar de desempeño claro y concreto. Por ello, se considerará imposible evaluar adecuadamente una tarea o habilidad para la que no exista un estándar previamente definido (y consensuado, en su caso).
- En la medida de lo posible, los CdE deben estar basados en la aplicación práctica de conocimientos adquiridos durante los cursos de formación.
- Para que el SdV sea eficaz, éste debe contar con un sistema de "control de calidad".

Los criterios de evaluación se dividen en dos grandes grupos: aquellos relacionados con la competencia de la persona en el desempeño de una tarea, y aquellos relacionados con el nivel de supervisión que dicha persona necesita durante el desempeño de dicha tarea en el momento de la evaluación.

4.2.C.1 Evaluación del Nivel de Desempeño

El nivel de desempeño es un indicador de la solvencia con la que una persona es capaz de llevar a cabo una tarea concreta. En la determinación de dicho nivel influyen aspectos como los conocimientos y la capacidad práctica para aplicarlos, la experiencia, la capacidad crítica y de análisis, las habilidades adquiridas y/o desarrolladas, etc.

Se establecen 5 niveles (ordenados de menor a mayor) del nivel de competencia: formación práctica, bajo, medio, alto y muy alto. A estos niveles de competencia le corresponden 5 niveles de supervisión: 4, 3, 2, 1 y 0, tal y como aparece en la siguiente tabla:

Nivel de COMPETENCIA	Nivel de SUPERVISIÓN
Formación práctica (0)	Presencial (4)
Bajo (1)	Presencial/Muy cerca (4/3)
Medio (2)	Cerca/Teléfono (2/1)
Alto (3)	No necesaria (0)
Muy Alto (4)	No necesaria (0)

Los **niveles de supervisión** son los siguientes:

- 4:** El supervisor está presente cuando se realiza el procedimiento, ofrece una supervisión directa y asesora.
- 3:** El supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y puede acudir rápidamente si es necesario (es decir, se encuentra cerca del procedimiento).
- 2:** El supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y puede acudir y dar consejos si es necesario (es decir, se encuentra cerca del establecimiento).
- 1:** El supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y está disponible para hablar y dar consejos si es necesario (es decir, por teléfono).
- 0:** No es necesaria la supervisión.

La asignación de un nivel está basada en criterios que deben ser, de acuerdo con el espíritu del SdV, lo más objetivos que sea posible:

- **Formación práctica: La persona sabe qué hacer.** La persona ha superado un curso teórico y se encuentra en el periodo inicial de formación práctica de la tarea en cuestión. La persona desconoce o titubea sobre los estándares de desempeño aplicables. A dicha persona, al haber completado el correspondiente curso teórico, se le suponen unos conocimientos pertinentes, aunque de imposible aplicación hasta no incorporar al menos la información de los PNTs que dirigen la ejecución de la tarea en cuestión. La persona sólo puede realizar la tarea con un nivel de supervisión máximo

(supervisión nivel 4) mientras que no demuestre que sabe cómo realizarla adecuadamente.

- **Bajo: La persona sabe cómo hacerlo.** La persona posee los conocimientos teóricos necesarios y ha recibido formación práctica. La persona está familiarizada con los estándares de desempeño, pero que, por haber realizado la tarea sólo de forma ocasional o durante un corto espacio de tiempo, no posee la destreza y soltura necesarias para ejecutarla de forma fiable y metódica. Por lo general, este nivel de competencia lleva asociado un nivel de **supervisión 3**, p. Ej. el supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y puede intervenir rápidamente si es necesario (es decir, se encuentra cerca del procedimiento), o **4** si la persona aún necesita supervisión total para algunos procedimientos que puedan resultar más complejos.
- **Medio. La persona muestra cómo se hace.** La persona que es capaz de mostrar cómo ejecutar una tarea sin instrucciones directas (de un supervisor) y sin necesidad de recurrir constantemente al PNT de referencia o a cualquier otro estándar de desempeño. En general, al alcanzar este grado de competencia ya no es necesaria una supervisión directa y constante, por lo que el **nivel de supervisión adecuado será 1 o 2** (procedimientos complejos, etc.). En este nivel 1 de supervisión, el supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y está disponible para hablar y dar consejos si es necesario (es decir, por teléfono). En el nivel 2 de supervisión, el supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y puede acudir y dar consejos si es necesario (es decir, se encuentra cerca del establecimiento).
- **Alto: La persona hace (es capaz de llevar a cabo la tarea).** La persona es capaz de llevar a cabo la tarea de manera fiable, metódica, en solitario y cumpliendo con todos los estándares de desempeño, y además es capaz de identificar problemas y proponer soluciones y mejoras en los procedimientos. Este nivel corresponde al **nivel 0 de supervisión** y, por tanto, no es necesaria la supervisión.
- **Muy alto: Formador de terceros.** La persona llega al grado de especialista en la ejecución de una tarea o habilidad. Además de ejecutar la tarea, el especialista es capaz de identificar y resolver problemas, manejar situaciones delicadas o de emergencia y, en general, tomar decisiones en cuanto a desviaciones puntuales de los estándares. La persona está capacitada para formar y supervisar al personal. Las personas

con una capacitación muy alta son también conscientes de los adelantos y tendencias en el ámbito específico de la tarea y pueden sugerir e implementar el refinamiento de técnicas, mejoras procedimentales, variaciones, etc. Obviamente, el personal con este nivel de competencia puede supervisar cualquier actividad para la que esté capacitado con un nivel de desempeño muy alto.

4.2.C.2 Competencia del Supervisor/Evaluador

La competencia del supervisor de una tarea o habilidad es un aspecto de suma importancia, ya que el resultado de la supervisión y evaluación se va a ver necesariamente afectado por la competencia personal del supervisor. Lo que nos enseña la práctica diaria es que cuanto menor es la capacitación profesional del supervisor, mayor es la tendencia a actuar de forma menos sistemática y rigurosa en el proceso de supervisión. Conviene recordar aquí que el hecho de ser competente para una tarea o habilidad determinada no significa necesariamente que se sea competente para otra distinta o en otras especies. Por ello, la supervisión de las tareas y habilidades del PdT puede requerir de la participación de varios supervisores.

Del documento de trabajo de la Comisión Europea y la Guía para la aplicación de la ECC/566/2015 se establecen los siguientes requisitos para ser formador para terceros:

- Disponer de unos conocimientos adecuados y actualizados y ser competente en los procedimientos:
 - Capacitación de la función (o categoría equivalente) a supervisar.
- Tener suficiente antigüedad para infundir respeto y autoridad en lo que se refiere a sus conocimientos y experiencia.
 - Experiencia mínima de un año en la función/categoría.
- Ser capaz de transmitir conocimientos y habilidades a otros (habilidades pedagógicas).
- Comprender los motivos por los que la formación y la supervisión son importantes.
- Tener buenas habilidades interpersonales.
- Comprometerse a aplicar tanto la letra como el espíritu de la normativa.
- Disponibilidad real de tiempo durante toda la realización del TBS.

Sería recomendable, además, que los evaluadores cumplieran algunos requisitos adicionales:

- Formación teórico-práctica adicional a la mínima establecida en la *Orden ECC/566/2015*, en cuanto a su extensión y duración (p. Ej. distintas especies, métodos de refinamiento, alternativos, etc.), cumpliendo con los requisitos de formación profesional continua para personas con roles específicos dentro del animalario.
- Posición jerárquica en la institución suficiente como para gestionar los recursos materiales (equipamiento, materiales, fungibles, etc.) y organizativos (accesos, programación y asignación de tareas, modificación de horarios, etc.) necesarios para llevar a cabo la evaluación.
- Es recomendable la selección de aquellos evaluadores que, siendo idóneos en base a los aspectos enumerados más arriba, posean además cierta experiencia en la impartición de cursos, clases prácticas, seminarios, etc. Las habilidades pedagógicas son importantes.

En cualquier caso, dentro de estas pautas, se debe dejar a criterio del RAE o el RISE la designación del supervisor y del evaluador, siempre y cuando se trate de una persona competente (p. Ej. formador de terceros) en las funciones que va a supervisar.

4.2.E Control de Calidad

Con el objetivo de que el SdV sea robusto y se someta a un proceso de mejora continua, es deseable que exista algún tipo de control de calidad del proceso de valoración. El control de calidad debería estar basado en aspectos tales como:

- Evaluaciones retrospectivas.
- Revisiones periódicas (quizás por el OEBA) y aleatorias.
- Encuestas y *feed-back* de evaluadores, supervisores y alumnos.
- Comparativas entre instituciones.

4.2.F Propuesta de Tareas y Habilidades a Evaluar

Como se ha señalado en el apartado 4.2.B, se debe confeccionar un PdT en función de las características del puesto o del perfil del candidato que incluya las tareas y/o habilidades que se consideren oportunas en función de las circunstancias.

Con el fin de organizar de la forma más eficiente posible el aprendizaje y la evaluación del desempeño se proponen, **como ejemplo**, un listado de tareas/habilidades y la duración estimada de aprendizaje tanto para la función [a] en la Tabla 1, como para la

función [b] en la Tabla 2. Las tareas/habilidades se han agrupado en bloques. Obviamente, un PdT no tiene por qué incluir todas y cada una de las entradas de las listas que se ofrecen a modo de ejemplo, pero sí es conveniente que contenga ítems de todos los bloques hasta completar, al menos, la duración recomendada.

La función [c] es la más compleja de todas y debe componerse de tareas/habilidades de 3 tipos:

a) Procedimientos menores:

i) Tareas/habilidades de tipo 1: Muchas de las tareas recogidas en la Tabla 1 para la funciones [a] y [b] deben ser conocidas también por el personal de la función [c], especialmente si acceden al animalario. Por ello, en muchos casos es necesario seleccionar tareas y habilidades comunes a las funciones [a] y [b]. Incluir tareas de este nivel es muy recomendable.

ii) Tareas/habilidades de tipo 2: Los experimentadores deben obtener conocimientos teórico-prácticos sobre bienestar animal por motivos obvios. En muchos casos, además, también realizan la gestión de sus colonias. Estas tareas/habilidades están descritas en la Tabla 3. Incluir tareas sobre bienestar animal, al menos, es imprescindible.

b) Procedimientos complejos:

i) Tareas/habilidades de tipo 3: Son las menos definibles a priori porque dependen del procedimiento en sí. Por tanto, hemos elaborado un listado de tareas/habilidades con distinto grado de concreción con la única intención de dar ideas sobre cómo plasmarlo en un plan de trabajo. El listado de la Tabla 4 debe interpretarse como una guía para desarrollar un listado de tareas/habilidades específicas a los procedimientos autorizados. Es obligatorio incluir tareas y habilidades específicas a estos procedimientos, pero no tienen por qué ser las que se recogen en la Tabla 4.

Tabla 1.- Ejemplo de listado de tareas y habilidades para un PdT (función [a]).

Tarea o habilidad			Duración ¹ (horas)
Accesos e instalaciones. Generalidades.			
T1 ²	Control de accesos y seguridad.	Supervisor ³	0,25
T2	Autorización de acceso y personal autorizado.	Supervisor	0,25
T3	Requisitos y condiciones de acceso a las distintas zonas.	Supervisor	0,50
T4	Actuación en caso de emergencia.	Supervisor	0,25
Identificación de zonas, sus riesgos y restricciones.			
T5	Rotaciones, tráfico e incompatibilidades entre zonas.	Supervisor	0,50
T6	Trabajo en espacios confinados y/o restringidos (puertas enclavadas, duchas de aire, SAS, esclusas, etc.).	Supervisor	0,50
Acceso (personas, materiales, animales y equipos) a las distintas zonas.			
T7	Protocolos de acceso a cuarentenas, convencional, barreras, seguridad biológica, zonas experimentales, áreas especiales (quirófanos, irradiación, etc.).	Supervisor	0,50
Seguridad e higiene (del personal).			
T8	Normas de higiene en el animalario.	Supervisor	0,50
T9	Indumentaria de trabajo.	Supervisor	0,25
H1 ⁴	Selección y uso de EPIs.	Supervisor	0,25
Instalaciones y equipos para el alojamiento de animales.			
T10	Acceso y trabajo en cuarentenas.	Supervisor	0,25
T11	Acceso y trabajo en zonas convencionales.	Supervisor	0,25
T12	Acceso y trabajo en zonas bajo barrera (contención y exclusión).	Supervisor	0,25
T13	Jaulas, racks, boxes, corrales, etc.	Supervisor	0,25
Instalaciones y equipos para el manejo de animales.			
T14	Transporte y traslado de animales.	Supervisor	0,25
T15	Cabinas de flujo laminar.	Supervisor	0,25
T16	Equipos de aislamiento y sujeción.	Supervisor	0,25
Almacenes y gestión de existencias.			
T17	Control de existencias.	Supervisor	0,25
T18	Pedidos de suministros y material.	Supervisor	0,25
T19	Recepción y distribución de mercancías.	Supervisor	0,25
T20	Almacenaje de productos con requerimientos especiales.	Supervisor	0,25
Control del estado de las instalaciones y equipos.			
T21	Revisiones y controles diarios, semanales, mensuales, etc.	Supervisor	0,25

¹ Duración estimada² [T] indica que se trata del aprendizaje de una tarea a desarrollar.³ Iniciales del supervisor encargado de supervisar y evaluar la tarea o habilidad⁴ [H] indica que se trata de la adquisición de una habilidad.

Tarea o habilidad			Duración (horas)
T22	Mantenimiento de registros.	Supervisor	0,25
T23	Actuación en caso de avería o mal funcionamiento.	Supervisor	0,25
Requerimientos de mantenimiento, verificación y calibración de equipos.			
T24	Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones.	Supervisor	0,25
Limpieza y esterilización.			
T25	Utilización de autoclave.	Supervisor	1,00
T26	Utilización de un SAS.	Supervisor	0,50
T27	Preparación y manejo de material estéril.	Supervisor	1,00
T28	Distribución de material estéril.	Supervisor	0,25
T29	Tratamiento de material considerado sucio.	Supervisor	0,25
Control de plagas.			
T30	Barreras físicas para el control de plagas.	Supervisor	0,25
T31	Tratamientos anti-plagas.	Supervisor	0,25
Gestión de residuos.			
T32	Clasificación y retirada de residuos.	Supervisor	1,00
T33	Residuos peligrosos.	Supervisor	1,00
Revisión del estado de los animales.			
T34	Revisiones periódicas.	Supervisor	1,00
T35	Animales sueltos.	Supervisor	1,00
T36	Comunicación de incidencias.	Supervisor	1,00
T37	Identificación de animales enfermos.	Supervisor	1,00
Alojamiento de los animales.			
T38	Condiciones de alojamiento.	Supervisor	1,00
T39	Identificación y gestión de condiciones de hacinamiento.	Supervisor	0,50
T40	Cambio de jaulas y bebida.	Supervisor	0,50
T41	Alimentación de animales.	Supervisor	0,50
T42	Manejo y sujeción de animales.	Supervisor	2,00
T43	Revisión y control de parámetros de alojamiento y medioambientales.	Supervisor	1,00
Identificación y clasificación de animales.			
T44	Métodos de identificación (jaulas, animales, etc.).	Supervisor	1,00
T45	Marcaje de animales.	Supervisor	0,50
T46	Sexado de animales.	Supervisor	1,00
Documentación y mantenimiento de registros.			
T47	Elaboración, seguimiento y revisión de PNTs.	Supervisor	1,00
T48	Mantenimiento de registros.	Supervisor	1,00

Tabla 2.- Ejemplo de listado de tareas y habilidades para un PdT (función [b]).

Tarea o habilidad			Duración (horas)
Métodos de eutanasia.			
T1	Métodos de eutanasia aprobados para la instalación.	Supervisor	1,00
T2	Selección del método apropiado en función de la especie animal.	Supervisor	1,00
T3	Selección del método apropiado en función del tamaño, edad, etc.	Supervisor	1,00
T4	Problemas derivados de una inadecuada selección del método.	Supervisor	0,50
Manejo de los animales.			
T5	Identificación y selección de animales.	Supervisor	0,50
T6	Condiciones de alojamiento y manipulación.	Supervisor	0,50
Aplicación de los métodos de eutanasia.			
T7	Aplicación de eutanasia por inhalación de CO ₂ .	Supervisor	1,00
T8	Uso seguro de equipos con gases a presión.	Supervisor	1,00
T9	Aplicación de eutanasia por dislocación cervical.	Supervisor	2,00
T10	Aplicación de eutanasia por sobredosis de anestésico.	Supervisor	1,50
T11	Aplicación de eutanasia por decapitación	Supervisor	1,50
T12	Confirmación de la muerte del animal.	Supervisor	1,00
H1	Cálculos básicos de tiempos y dosis.	Supervisor	1,00
Eliminación de cadáveres.			
T13	Almacenaje y retirada de cadáveres.	Supervisor	0,50
T14	Documentación y registros.	Supervisor	1,00

Tabla 3.- Ejemplo de listado de tareas y habilidades tipo 2 para un PdT (función [c]).

Tarea o habilidad			Duración (horas)
Bienestar animal.			
T1	Detección de signos de dolor, sufrimiento y angustia.	Supervisor	2,00
T2	Cumplimentación del protocolo de supervisión aprobado en el proyecto.	Supervisor	2,00
T3	Aplicación de medidas correctoras aprobadas en el proyecto.	Supervisor	2,00
T4	Aplicación de criterios de punto final aprobados en el proyecto.	Supervisor	2,00
T5	Monitorización condiciones ambientales.	Supervisor	2,00
T6	Inspección de los elementos de mantenimiento del animal: lecho, comida, agua, enriquecimiento ambiental.	Supervisor	2,00
Gestión de colonias.			
T1	Selección de los animales parentales por sus características genotípicas.	Supervisor	2,00
T2	Programación de una agenda de cruce.	Supervisor	2,00
T3	Preparación de las condiciones de jaulas y su identificación.	Supervisor	2,00

Tarea o habilidad			Duración (horas)
T4	Detección de la cubrición mediante tapón mucoso y registro.	Supervisor	2,00
T5	Confirmación de la gestación y registro.	Supervisor	2,00
T6	Confirmación del parto y registro.	Supervisor	2,00
T7	Realización de destetes.	Supervisor	2,00
H1	Sexado de animales y selección por fenotipos, marcaje y/o toma de muestras para genotipado.	Supervisor	4,00

Tabla 4.- Ejemplo de listado de tareas y habilidades tipo 3 para un PdT (función [c]).

Tarea o habilidad			Duración (horas)
Administración de sustancias.			
H1	Administración intraperitoneal.	Supervisor	2,00
H2	Administración intravenosa.	Supervisor	2,00
H3	Administración intramuscular.	Supervisor	2,00
H4	Administración subcutánea.	Supervisor	2,00
H5	Administración oral.	Supervisor	2,00
H6	Administración intradérmica.	Supervisor	2,00
H7	Otras administraciones (definir).	Supervisor	2,00
T1	Selección del método apropiado en función de la especie animal.	Supervisor	2,00
T2	Selección del método apropiado en función del tamaño, edad, etc.	Supervisor	2,00
T3	Problemas derivados de una inadecuada selección del método.	Supervisor	2,00
T4	Métodos de administración aprobados en el proyecto.	Supervisor	2,00
H8	Cálculos básicos de volúmenes, frecuencia y selección correcta de agujas.	Supervisor	4,00
Toma de muestras.			
H1	Punción cardiaca terminal bajo anestesia.	Supervisor	2,00
H2	Extracción venosa.	Supervisor	2,00
H3	Extracción arterial.	Supervisor	2,00
T1	Selección del método apropiado en función de la especie animal.	Supervisor	2,00
T2	Selección del método apropiado en función del tamaño, edad, etc.	Supervisor	2,00
T3	Problemas derivados de una inadecuada selección del método.	Supervisor	2,00
T4	Métodos de extracción aprobados en el proyecto.	Supervisor	2,00
H4	Cálculos básicos de volúmenes, frecuencia y selección correcta de agujas.	Supervisor	4,00
Anestesia y analgesia.			
T1	Diferenciación entre sedación, anestesia local, neuroleptoanalgesia y anestesia general.	Supervisor	2,00
T2	Preparación combinaciones de anestesia balanceada.	Supervisor	2,00
T3	Factores a considerar en la evaluación previa a la anestesia.	Supervisor	2,00

Tarea o habilidad			Duración (horas)
T4	Minimización del estrés previo a la anestesia.	Supervisor	2,00
T5	Preparación, manipulación y mantenimiento del equipo anestésico.	Supervisor	2,00
T6	Preparación de protocolos de analgesia preventiva.	Supervisor	2,00
T7	Evaluación niveles y planos de anestesia.	Supervisor	2,00
T8	Administración anestesia inyectable.	Supervisor	2,00
T9	Administración anestesia inhalatoria.	Supervisor	2,00
T10	Monitorización anestésica.	Supervisor	2,00
T11	Cumplimentación hoja de registro de anestesia.	Supervisor	2,00
T12	Métodos para optimizar la recuperación de la anestesia.	Supervisor	2,00
T13	Uso, almacenamiento y eliminación segura de anestésicos y analgésicos.	Supervisor	2,00
T14	Uso ventilación mecánica.	Supervisor	2,00
T15	Definición de un programa de manejo del dolor postoperatorio.	Supervisor	2,00
T16	Actuación frente a accidentes anestésicos y problemas postquirúrgicos.	Supervisor	2,00
T17	Protocolo anestésico aprobado en el proyecto.	Supervisor	2,00
H1	Definición de un protocolo anestésico y analgésico adecuado al procedimiento quirúrgico: cálculo dosis, selección vía, estimación duración anestesia...	Supervisor	4,00
Cirugía.			
T1	Evaluación preoperatoria del animal.	Supervisor	2,00
T2	Principios de la cirugía exitosa.	Supervisor	2,00
T3	Preparación del material y campo quirúrgico. Técnica aséptica.	Supervisor	2,00
T4	Diferenciación del material quirúrgico, tipos de sutura, agujas...	Supervisor	2,00
T5	Patrones de sutura.	Supervisor	2,00
T6	Planificación de la intervención quirúrgica.	Supervisor	2,00
T7	Planificación de la monitorización postoperatoria.	Supervisor	2,00
T8	Protocolo quirúrgico aprobado en el proyecto.	Supervisor	2,00
H1	Realización de una técnica quirúrgica concreta con éxito.	Supervisor	4,00
Cirugía estereotáxica.			
T1	Aplicación de preanestesia del animal.	Supervisor	2,00
T2	Colocación del animal en el sistema estereotáxico.	Supervisor	2,00
T3	Aplicación de medidas de desinfección, asepsia de campo, mantenimiento vital y cuidados bajo cirugía.	Supervisor	2,00
T4	Aplicación del tratamiento y cuidados postoperatorios.	Supervisor	2,00
H1	Realización de la cirugía; introducción de la sonda o aguja en los parámetros cerebrales requeridos.	Supervisor	4,00
H2	Sutura.	Supervisor	4,00
Conducta: Pruebas de escape			
T1	Aplicación de técnicas de habituación al manipulador como periodos de acercamiento progresivo, tocar en la jaula, coger y soltar, manipular y transportar.	Supervisor	2,00

Tarea o habilidad			Duración (horas)
T2	Preparación de la sala: cámaras, iluminación, señales extralaberínticas, temperatura de agua, plataforma de escape, ruido, sistemas de registro.	Supervisor	2,00
T3	Habitación de los animales a la sala.	Supervisor	2,00
T4	Introducción del animal en la piscina.	Supervisor	2,00
T5	Registro y cronometrado de la prueba.	Supervisor	2,00
T6	Aprendizaje del escape y extracción del animal.	Supervisor	2,00
T7	Acondicionamiento del animal tras la prueba, aplicación de presecado y calor para evitar la hipotermia.	Supervisor	2,00

4.3 Cumplimentación de los Registros

Una vez autorizado el PdT por el RAE o el RISE, a propuesta del supervisor, los supervisores deberán cumplimentar progresivamente un formulario de registro en el que se incluya, al menos: el trabajo realizado, su duración y la lista de tareas y habilidades cuya superación se ha comprobado.

En el Anexo II se puede consultar el modelo de formulario de registro de tareas y habilidades que aparece en la documento de trabajo de la Comisión Europea.

4.4 Superación del TBS

Tras la aplicación del SdV y una vez concluido el Plan de Trabajo satisfactoriamente, los supervisores/evaluadores emitirán un informe respaldando la competencia del alumno en las tareas y/o habilidades listadas en el Plan de Trabajo. Este informe debe adjuntarse a una copia de los formularios de registro mencionados en el apartado anterior.

El Plan de Trabajo se habrá completado satisfactoriamente si, y sólo si, para cada evaluación individual de cada tarea o actividad se ha conseguido el nivel "medio" (valor numérico 3).

El alumno es responsable de enviar el informe y los registros adjuntos al RAE, o persona en quien delegue, para que emita el **Certificado de Superación del TBS**.

Este Certificado de Superación incluirá, al menos:

- Función/es.
- Número de horas.
- Identificación del supervisor/es y evaluador/es.
- Especies con las que ha trabajado.
- En el marco de qué proyecto/s autorizado/s se ha trabajado (obligatorio para la función [c]).

En el Anexo III se adjunta un ejemplo de Certificado de Superación del TBS.

Es importante destacar que adquirir la competencia en una tarea o habilidad no capacita para ser formador de terceros. Los requisitos para ser formador de terceros están descritos en el apartado 4.2.D.2 Competencia del Supervisor/Evaluador.

4.5 Solicitud de reconocimiento de la capacitación

Una vez superado el TBS el alumno debe solicitar el reconocimiento de la capacitación, que es un requisito indispensable para realizar las funciones correspondientes de manera autónoma. La capacitación de las funciones [a], [b] y [c] se obtendrá mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos, con las peculiaridades que para cada función se concretan en la sección 1.ª del capítulo II de la ECC/566/2015:

- Superar cursos de formación teórico-prácticos, dirigidos a la adquisición de los resultados de aprendizaje de los módulos correspondientes a cada una de las funciones a las que se refiere el artículo 3.2. de la ECC/566/2015.
- Realizar adicionalmente un período de trabajo bajo supervisión.

Es responsabilidad del alumno realizar los trámites de solicitud de reconocimiento de la capacitación siguiendo el procedimiento establecido por el órgano competente que corresponda. Existen varias posibilidades de solicitud de este reconocimiento:

- En la comunidad autónoma en la que se ha realizado el curso (o donde éste ha sido reconocido -cursos online-) y en la que se ha realizado el TBS.
- En la comunidad autónoma en la que se haya realizado el curso o el TBS, si son distintas.

- En la comunidad autónoma donde se acredite un contrato u oferta de trabajo.
- En la comunidad autónoma en la que el solicitante tenga su domicilio.

4.6 Excepciones

4.6.A Solicitud de inicio de realización del TBS antes de finalizar los cursos formativos

Esta posibilidad la recoge el artículo 11.2, párrafo 2, de la ECC/566/2015, con las siguientes condiciones:

- El periodo provisional no podrá tener una duración superior a 6 meses.
- El alumno estará siempre bajo supervisión responsable.
- En el caso de la función [c], la severidad del procedimiento será «leve» o «sin recuperación».
- Previa autorización de la autoridad competente.

Para ello será necesario remitir la solicitud del interesado dirigida al órgano competente al que esté adscrito el establecimiento en el que se desarrollará el TBS.

Esta solicitud deberá justificar las razones que la motivan y por las que no es posible esperar a la finalización del curso de formación para iniciar el TBS. Por ejemplo, perentoriedad de los procedimientos dentro de un proyecto, necesidad de iniciar los trabajos de tesis, puesta en marcha de un nuevo centro, contratación por el animalario, siendo necesario iniciar la prestación de servicios, etc.

Es preciso que la solicitud acompañe:

- Escrito del responsable administrativo del establecimiento en que se va a realizar el TBS avalando la solicitud. En este escrito se identificará el trabajo a realizar, se indicará la persona que va a realizar la supervisión y, en el caso de la función [c], incluirá una declaración del RAE comprometiéndose a que las actuaciones sobre los animales sean un procedimiento clasificado como «leve» o «sin recuperación». También podría considerarse un escrito por parte del responsable *in situ*, dado que esa normativa le atribuye asegurar del cumplimiento de la normativa, incluida la formación del personal.
- Certificado de la entidad formadora que acredite que el interesado ha realizado al menos el módulo de "cuidado, salud y manejo de los animales" y el módulo de "reconocimiento del dolor, el sufrimiento y la angustia" de los módulos troncales.

Sólo en casos muy excepcionales y debidamente justificados, el solicitante podría presentar la matrícula o inscripción en un curso reconocido o el compromiso de inscribirse en el primero que se convoque a nivel nacional.

- *Curriculum vitae* del solicitante

4.7.B Solicitud de autorización del TBS fuera de un establecimiento cuando intervengan animales silvestres

Esta excepción la posibilita el artículo 11.3 de la ECC/566/2015 y se requiere solicitud presentada por la persona que va a realizar el TBS, con el visto bueno del responsable administrativo del establecimiento y el responsable del proyecto implicado, que se responsabiliza de la correcta ejecución del TBS. Deberá identificarse el proyecto, que deberá haber sido previamente aprobado.

Cabe la posibilidad de que la solicitud la haga el centro, para uno o más proyectos y para una o más personas. En todo caso se debe adjuntar el visto bueno de los implicados y la identificación de los proyectos aprobados.

BIBLIOGRAFÍA

1. España. Orden ECC/566/2015, de 20 de marzo, por la que se establecen los requisitos de capacitación que debe cumplir el personal que maneje animales utilizados, criados o suministrados con fines de experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia. Boletín Oficial del Estado, 1 de abril de 2015, núm. 78, pp. 27940-27973. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3564
2. España. Real Decreto 53/2013, de 1 de febrero, por el que se establecen las normas básicas aplicables para la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia. Boletín Oficial del Estado, 8 de febrero de 2013, núm. 34, pp. 11370-11421. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-1337
3. Comisión Europea. Documento de trabajo sobre el desarrollo de un marco común de educación y formación para cumplir con los requisitos de la Directiva 2010/63/UE. Bruselas, 19-20 de febrero de 2014. Disponible en: http://ec.europa.eu/environment/chemicals/lab_animals/pdf/guidance/education_training/es.pdf
4. LASA 2016 Guiding Principles for Supervision and Assessment of Competence as required under EU and UK legislation, 2nd Edition. A report by the LASA Education, Training and Ethics Section. (M. Jennings and M. Berdoy, Eds.). Disponible en: http://www.lasa.co.uk/wp-content/uploads/2016/09/LASA_supervision_and_competence_2016.pdf

5. Unión Europea. *Directiva 2010/63/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de septiembre de 2010, relativa a la protección de los animales utilizados para fines científicos*. Diario Oficial de la Unión Europea L 276, 20 de octubre de 2010, pp. 33-79. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0063&from=EN>

6. Miller G.E. *The assessment of clinical skills/competence/performance*. Acad. Med. 1990, 65(9):S63-7.

Anexo I

Solicitud de reconocimiento de un supervisor de un TBS

Nombre del Supervisor/a (Pueden ser varios)	
Nombre del Alumno/a	
Funciones que desea supervisar	☐ A. Cuidador ☐ B. Eutanasia ☐ C. Realización procedimientos
Título y código de autorización del proyecto/s en el que se encuadra el TBS (obligatorio para la función c)	
Especie/s con las que va a realizar el TBS	

Cumplimente según corresponda:

1. Cuenta con la **capacitación para la función que supervisa**: ☐ SI ☐ NO

2. Cuenta con una experiencia mínima de un año en el desempeño autónomo de la función que desarrolla: ☐ SI ☐ NO

3. Se compromete a aplicar tanto la letra como el espíritu de la **Orden ECC/566/2015** y el **Real Decreto 53/2013**: ☐ SI ☐ NO

4. Se compromete a **supervisar presencialmente*** al alumno siempre que realice un procedimiento que pueda causarle al animal estrés, malestar, dolor o angustia, al menos, hasta que el alumno adquiera la destreza suficiente para realizar dicho procedimiento sin esa supervisión presencial: ☐ SI ☐ NO

* Si el supervisor no puede comprometerse a acudir al animalario hasta que el alumno adquiera las destrezas necesarias es necesario designar a otro supervisor o establecer una doble supervisión con otra persona que sí pueda supervisar presencialmente al alumno.

5. **Una vez finalizado el trabajo bajo supervisión**, se compromete a enviar un informe, en el que se especifiquen al menos: el trabajo realizado, su duración, las especies con las que ha trabajado, el código de autorización de los proyectos en los que ha realizado este TBS y la lista de tareas y habilidades cuya superación se ha comprobado, indicando si el informe es favorable o desfavorable: ☐ SI ☐ NO

En , a de de 20

Fdo.:

Anexo II

Formulario de registro de tareas y habilidades del TBS

Procedimiento	Especie	Alumno bajo supervisión				Competencia adquirida			Estado de formador adquirido		
		Fecha	Nivel de supervisión	Alumno (Iniciales)	Formador (Iniciales)	Fecha	Alumno (Iniciales)	Formador (Iniciales)	Fecha	Alumno (Iniciales)	Formador (Iniciales)

4: El supervisor está presente cuando se realiza el procedimiento, ofrece una supervisión directa y asesora.

3: El supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y puede intervenir rápidamente si es necesario (es decir, se encuentra cerca del procedimiento).

2: El supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y puede acudir y dar consejos si es necesario (es decir, se encuentra cerca del establecimiento).

1: El supervisor sabe cuándo se van a realizar los procedimientos y está disponible para hablar y dar consejos si es necesario (es decir, por teléfono).

0: No es necesaria la supervisión.

Nº de Formulario:

Fecha de publicación:

Anexo III

Certificado de superación del trabajo bajo supervisión

Alumno del trabajo bajo supervisión (TBS)	
Supervisor/supervisores	
Responsable administrativo	
Título del proyecto en el que se lleva a cabo el TBS	
Código de autorización del proyecto	
Función/Funciones	
Número de horas de cada función	
Especie/especies	
Evaluación	

El alumno ha superado favorablemente el periodo de trabajo bajo supervisión para las especies y funciones arriba indicadas.

En , a de de 20

Fdo.: