



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0744_3: Coordinar y gestionar la producción en las fases del engorde en acuicultura”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LA
PRODUCCIÓN DE ENGORDE EN ACUICULTURA**

Código: MAP233_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0744_3: Coordinar y gestionar la producción en las fases del engorde en acuicultura.

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

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

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en la coordinación y gestión de la producción en las fases del engorde en acuicultura, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Planificar las fases del engorde en acuicultura y coordinar a los responsables de cada área, en función de los recursos disponibles y del plan de producción para cumplir los objetivos establecidos.

- 1.1 Las normas internas de trabajo se elaboran teniendo en cuenta los medios y recursos disponibles, para establecer las funciones y actividades a desarrollar.
- 1.2 Las actividades del ciclo productivo se supervisan garantizando que se realizan coordinadamente, teniendo en cuenta los objetivos de producción para evitar su desajuste.
- 1.3 Las instalaciones y equipos para el desarrollo de la actividad de engorde en acuicultura se supervisan verificando que se han preparado en tiempo y forma según técnicas y tiempos fijados, para evitar alteraciones en el ciclo productivo.
- 1.4 Los recursos humanos se determinan en función del cronograma y del plan de trabajo establecido, para cumplir los objetivos de producción.
- 1.5 Las entradas de los individuos en la instalación se programan en función de la especie y su ciclo de cultivo, para ajustarse al plan de producción.
- 1.6 La ubicación de la instalación se selecciona y se gestiona, previa selección en base a las propuestas recibidas y las normativas aplicables que afecten a la zona para su emplazamiento.

2. Interpretar los informes sobre la evolución del engorde en acuicultura elaborando estrategias para ajustar el desarrollo del cultivo al plan de producción.

- 2.1 Los informes de los responsables de área de engorde se analizan y se toman las decisiones para cumplir el plan de producción establecido.
- 2.2 Las normas internas de trabajo sobre alimentación, control de crecimiento y distribución de la biomasa se valoran en base a los informes recibidos para evitar desajustes en la producción.
- 2.3 La evolución de la producción se recoge en informes periódicos aportando explicaciones y sugerencias para cumplir los objetivos de producción.
- 2.4 Las contingencias que se producen en el desarrollo del ciclo de cultivo se valoran en función de las normas internas de trabajo establecidas para minimizar sus efectos sobre la producción.
- 2.5 Las necesidades de recursos materiales se planifican en base a los informes de los inventarios de los almacenes para optimizar la gestión de la instalación.



3. Programar la cosecha de los productos finales en el área de engorde en acuicultura en función de los criterios establecidos, para cumplir el plan de comercialización.

- 3.1 Las instalaciones y equipos para la cosecha y preparación del producto final, se determinan en función de la especie cultivada y de la normativa aplicable para mantener la calidad del producto final.
- 3.2 La cosecha del producto final se programa en función de los objetivos de producción y de los informes de la evolución del cultivo, para que no se produzcan desajustes en el ciclo productivo.
- 3.3 La preparación de los individuos para su comercialización se supervisa, aplicando las normas internas de trabajo, para mantener la calidad preestablecida.
- 3.4 El producto final se comprueba que se ajusta a los estándares establecidos, para evitar desviaciones en su calidad.
- 3.5 Las posibles reclamaciones sobre la calidad de los productos, se valoran teniendo en cuenta la trazabilidad para responder a las solicitudes respetando los plazos establecidos.

4. Diseñar experiencias para incrementar el rendimiento de la explotación de engorde en acuicultura y proponer innovaciones en función de los resultados obtenidos.

- 4.1 Las experiencias se diseñan y se supervisa su aplicación teniendo en cuenta las fuentes de información y las nuevas técnicas de cultivo para mejorar los objetivos establecidos.
- 4.2 Los resultados obtenidos en las experiencias se analizan, contrastándolos con los datos históricos de producción para proponer mejoras en el sistema de producción en acuicultura.
- 4.3 La aplicación de las innovaciones introducidas en los sistemas de producción en acuicultura se supervisa garantizando que se aplican conforme a las normas internas de trabajo, para valorar su contribución a la mejora de las técnicas de producción.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC0744_3: Coordinar y gestionar la producción en las fases del engorde en acuicultura**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Acuicultura en el proceso de engorde.

- Tipos de acuicultura.
- Situación actual de la acuicultura.
- Normativa aplicada a la acuicultura.



- Criterios de selección de la especie.
- Criterios de selección de emplazamientos.
- Oceanografía marina: dinámica marina. Topografía. Batimetría.
- Biología de especies explotables.

2. Instalaciones del engorde en acuicultura.

- Estructuras flotantes de cultivo.
- Estructuras sumergidas de cultivo.
- Sistemas de engorde en instalaciones en tierra.
- Sistemas de bombeo.
- Sistemas de conducción de agua.
- Filtración del agua.
- Sistemas de aireación y oxigenación.
- Tipos de tanques y estanques de cultivo.
- Sistemas de cultivo en circuito cerrado.
- Mantenimiento de instalaciones y equipos.
- Automatismos.

3. Organización de la producción de engorde en acuicultura.

- Fases de cultivo de las especies y condiciones de cultivo.
- Ciclos de producción.
- Dimensionamiento de las instalaciones.
- Estimaciones del material biológico.
- Sistemas de aprovisionamiento de los alevines, semilla o postlarvas.
- Requerimientos nutricionales de las especies de cultivo.
- Gestión de la alimentación.
- Sistemas de alimentación.
- Técnicas de muestreo.
- Control del crecimiento de las poblaciones.
- La calidad en el proceso de producción.
- Condiciones medioambientales en un criadero.
- Gestión de datos de producción: operaciones estadísticas. Herramientas estadísticas. Programas de gestión y control. Métodos de tratamiento de la información.
- Sistemas de clasificación.
- Gestión del litoral y del medio marino.
- Sistemas de control de calidad.
- Cronogramas y flujogramas.

4. Preparación del producto final del engorde en acuicultura.

- Sistemas de sacrificio o recolección.
- Envasado y etiquetado.
- Conservación de los productos.
- Normas de criterios de calidad.
- Normativa aplicable alimentaria sobre higiene y control de alimentos.
- Características de la higiene del manipulador de alimentos y de los elementos de manipulación en condiciones de seguridad.

5. Gestión de empresas de engorde en acuicultura.

- Técnicas dinámicas de grupos.
- Motivación en el entorno laboral.

- Métodos de organización y control de recursos humanos.
- Gestión de producción.
- Planificación de la producción.
- Programación del proceso de cultivo.
- Organización.
- Relación entre las secciones.
- Objetivos y subfunciones de la producción.
- Control del proceso productivo.
- Aplicaciones informáticas específicas.
- Preparación y elaboración de informes.

6. La innovación: definiciones, modelos y factores críticos en empresas de engorde en acuicultura.

- Innovación como proceso.
- Modelos de innovación.
- Factores críticos para la innovación.

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:

- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-laborales.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones que recibe y responsabilizarse de la labor que desarrolla, comunicándose de forma eficaz con la persona adecuada en cada momento.
- Organizar y ejecutar la actividad de acuerdo a las instrucciones recibidas, con criterios de calidad y seguridad, aplicando los procedimientos establecidos.
- Habituar al ritmo de trabajo cumpliendo los objetivos de rendimiento diario definidos en la organización.
- Mostrar en todo momento una actitud de respeto hacia los compañeros, procedimientos y normas internas.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la “UC0744_3: Coordinar y gestionar la producción en las fases del engorde en acuicultura”, 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 coordinar y gestionar la producción en las fases del engorde de especies acuícolas, evaluando el desarrollo de las fases, proponiendo las estrategias de ajuste e innovaciones necesarias para cumplir y mejorar el resultado final del producto. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Programar las necesidades de materiales, consumibles y personal necesarios para cumplir unos objetivos de producción preestablecidos.
2. Elaborar un informe donde incluirá una propuesta de distribución de biomasa, una valoración de los protocolos de alimentación y una valoración de las contingencias detectadas en un ciclo de cultivo determinado.
3. Efectuar una programación de la cosecha atendiendo a unos objetivos de producción preestablecidos.
4. Diseñar y programar una propuesta de innovación en una situación de engorde.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector.
- La comisión evaluadora propondrá una instalación de engorde específica, en la que se indique la especie, el tipo y características de la estructura en la que se realice el engorde, y los objetivos e informes de producción.
- La comisión evaluadora presentará al candidato varios protocolos de alimentación y le planteará un ciclo de cultivo donde se reflejen

situaciones anómalas que el candidato debe detectar y para las que debe proponer soluciones.

- Se podrá comprobar la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias planteadas en el ámbito de la coordinación y gestión del engorde de especies acuícolas.
- El tiempo para la demostración de la competencia por parte del candidato, se asignará teniendo en cuenta la complejidad de la actividad propuesta. Se podrá estimar como referencia el tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional semejantes a las existentes en una planta o en un área de engorde.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Los evaluadores podrán seleccionar entre los diferentes casos hipotéticos de engorde, aquellos que se correspondan con la experiencia laboral del candidato.

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

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

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Determinación de las necesidades de materiales, consumibles y personal exigidos para cumplir los objetivos de producción.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de los requisitos de materiales y consumibles.- Identificación de los requisitos de personal.- Análisis del cronograma de producción.- Verificación de las condiciones de producción.- Verificación de que las previsiones de necesidades cumplen los requerimientos del proceso productivo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>



<p><i>Elaboración de un informe de producción.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Propuesta de distribución de biomasa en base a la densidad óptima de producción.- Análisis de los protocolos de alimentación valorando su adaptación a la curva de crecimiento de la especie.- Análisis de las contingencias detectadas en el ciclo productivo.- Aplicación de programas informáticos de gestión. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Programación de la cosecha atendiendo a objetivos de producción.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de instalaciones y equipos para la cosecha.- Elaboración del cronograma de las operaciones de cosechado.- Análisis de los informes de producción.- Coordinación de la cosecha con el plan de comercialización.- Verificación de los estándares de calidad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Diseño y programación de una propuesta de innovación en la producción.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Coordinación con el plan de producción.- Elaboración de una propuesta concreta de mejora e innovación en el proceso de engorde- Secuenciación de las operaciones para aplicar esa mejora.- Seguimiento de resultados durante el periodo de aplicación de la mejora.- Valoración de la efectividad de los resultados. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>

Escala A

5	<i>Identifica los requisitos de materiales, consumibles y de personal, analiza el cronograma de producción verificando las condiciones de la misma y verifica que las previsiones de necesidades cumplen los requerimientos del proceso productivo.</i>
4	<i>Identifica los requisitos de materiales, consumibles y de personal, analiza el cronograma de producción sin verificar las condiciones de la misma y verifica que las previsiones de necesidades cumplen los requerimientos del proceso productivo.</i>
3	<i>Identifica los requisitos de materiales y consumibles y de personal, analiza el cronograma de producción sin verificar las condiciones de la misma, no pudiendo verificar que las previsiones de necesidades cumplen los requerimientos del proceso productivo.</i>
2	<i>Identifica los requisitos de materiales, consumibles pero no de personal, analiza el cronograma de producción sin verificar las condiciones de la misma, no pudiendo verificar que las previsiones de necesidades cumplen los requerimientos del proceso productivo.</i>
1	<i>No identifica los requisitos de materiales, consumibles y de personal, analiza el cronograma de producción sin verificar las condiciones de la misma, no pudiendo verificar que las previsiones de necesidades cumplen los requerimientos del proceso productivo.</i>

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

Escala B

5	<i>Elabora el informe de producción aplicando un programa informático de gestión, proponiendo la distribución de biomasa en función de la densidad óptima de cultivo, analiza los protocolos de alimentación valorando su adaptación a la curva de crecimiento de la especie y analiza las contingencias detectadas en el ciclo productivo.</i>
4	<i>Elabora el informe de producción sin aplicar un programa informático de gestión, proponiendo la distribución de biomasa en función de la densidad óptima de cultivo, analiza los protocolos de alimentación valorando su adaptación a la curva de crecimiento de la especie y analiza las contingencias detectadas en el ciclo productivo.</i>
3	<i>Elabora el informe de producción sin aplicar un programa informático de gestión, proponiendo la distribución de biomasa en función de la densidad óptima de cultivo, analiza los protocolos de alimentación sin valorar su adaptación a la curva de crecimiento de la especie y no analiza las contingencias detectadas en el ciclo productivo.</i>
2	<i>Elabora el informe de producción sin aplicar un programa informático de gestión, proponiendo la</i>

	<i>distribución de biomasa en función de la densidad óptima de cultivo, no analiza ni los protocolos de alimentación ni las contingencias detectadas en el ciclo productivo.</i>
1	<i>Elabora el informe de producción sin aplicar un programa informático de gestión, proponiendo la distribución de biomasa sin tener en cuenta la densidad óptima de cultivo, no analiza ni los protocolos de alimentación ni las contingencias detectadas en el ciclo productivo.</i>

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

Escala C

5	<i>Programa la cosecha de los productos finales determinando las instalaciones y equipos, elaborando el cronograma de las operaciones de cosechado en función de los objetivos de producción, analizando los informes de producción, coordinando la cosecha con el plan de comercialización y verificando los estándares de calidad.</i>
4	<i>Programa la cosecha de los productos finales determinando las instalaciones y equipos, elaborando el cronograma de las operaciones de cosechado en función de los objetivos de producción, sin analizar los informes de producción, coordinando la cosecha con el plan de comercialización y verificando los estándares de calidad.</i>
3	<i>Programa la cosecha de los productos finales determinando las instalaciones y equipos, elaborando el cronograma de las operaciones de cosechado en función de los objetivos de producción, sin analizar los informes de producción, ni coordinar la cosecha con el plan de comercialización y sin verificar los estándares de calidad.</i>
2	<i>Programa la cosecha de los productos finales determinando las instalaciones y equipos, sin elaborar el cronograma de las operaciones de cosechado, ni analizar los informes de producción, ni coordinar la cosecha con el plan de comercialización, ni verificar los estándares de calidad.</i>
1	<i>No programa la cosecha de los productos finales.</i>

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

Escala D

5	<i>Diseña y programa una propuesta de innovación en la producción coordinándola con el plan de producción, secuenciando las operaciones para aplicar propuestas concretas de mejora e innovación, supervisando los resultados durante el periodo de aplicación de la mejora y valorando su efectividad.</i>
4	<i>Diseña y programa una propuesta de innovación en la producción coordinándola con el plan de producción, secuenciando las operaciones para aplicar propuestas concretas de mejora e innovación, supervisando los resultados durante el periodo de aplicación de la mejora sin valorar su efectividad.</i>
3	<i>Diseña y programa una propuesta de innovación en la producción coordinándola con el plan de producción, secuenciando las operaciones para aplicar propuestas concretas de mejora e innovación, sin supervisar los resultados durante el periodo de aplicación de la mejora, ni valorar su efectividad.</i>
2	<i>Diseña y programa una propuesta de innovación en la producción coordinándola con el plan de producción, sin secuenciar las operaciones para aplicar propuestas concretas de mejora e innovación, ni supervisar los resultados durante el periodo de aplicación de la mejora, ni valorar su efectividad.</i>
1	<i>No programa una propuesta de innovación en la producción.</i>

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

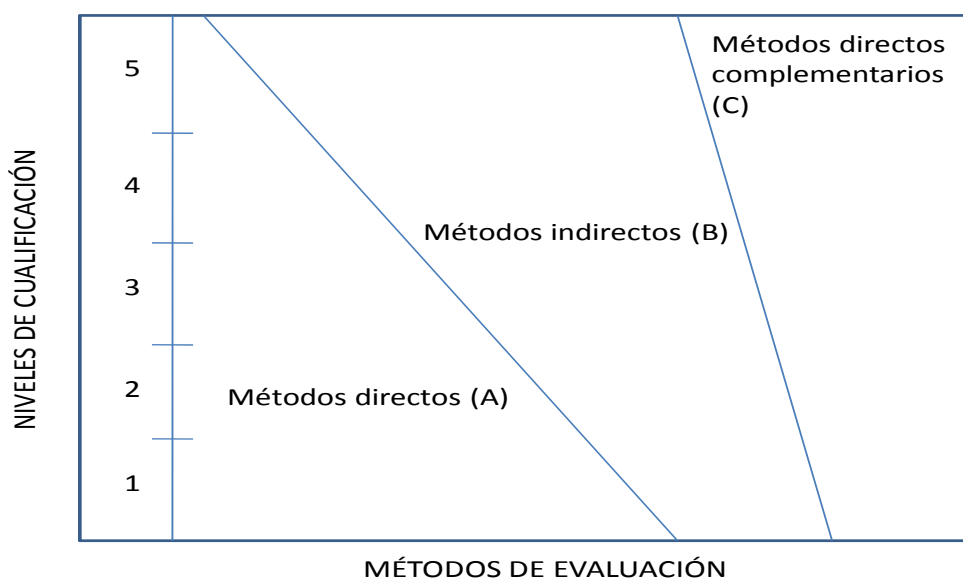
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

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



niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

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

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de la coordinación y gestión de la producción en las fases del engorde en acuicultura, 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 la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.

- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado.

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, en su caso, 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.