



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC2280\_3: Diseñar ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DIRECCIÓN Y  
PRODUCCIÓN EN COCINA**

**Código: HOT332\_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 UC2280\_3: Diseñar ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos

### **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 el diseño de ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos 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. Determinar ofertas gastronómicas en función de la tipología del establecimiento de restauración y del servicio que se va a realizar, de modo que resulten atractivas para los clientes potenciales y se ajusten a los objetivos económicos previstos.**

- 1.1 La información relativa a la tipología y ubicación del establecimiento, al público potencial, a los objetivos económicos y gastronómicos se obtiene consultando el plan de negocio para extraer conclusiones sobre la idoneidad de la oferta gastronómica a planificar.
- 1.2 La variedad de menús, cartas o análogos se determina en función de los objetivos económicos y gastronómicos del establecimiento para un período de tiempo determinado.
- 1.3 La rotación de menús, cartas o análogos se establece teniendo en cuenta los productos de temporada, la posible incorporación de artículos novedosos y la evolución de los hábitos y gustos del público objetivo.
- 1.4 La carta se estructura en apartados o categorías de platos, facilitando así al cliente la confección de su propio menú.
- 1.5 La propuesta de sugerencias de presentación y apariencia del diseño físico de la carta o menú se efectúa, colaborando con el departamento o persona responsable de facilitar la comunicación entre el establecimiento y el cliente.

**2. Determinar las elaboraciones culinarias de cada apartado de la carta o menú que mejor se adapten a los objetivos del establecimiento y que sirvan como elemento diferenciador con la competencia.**

- 2.1 La información sobre técnicas y productos culinarios novedosos se recopila de bibliografía y fuentes específicas del sector para mejorar en todo lo posible la oferta gastronómica planificada.
- 2.2 Los productos o materias primas objeto de selección para incorporar en la carta o menú del establecimiento se determinan en función de los objetivos previstos.
- 2.3 El contacto con los proveedores de los productos a probar se efectúa, pactando con ellos las condiciones de entrega de las muestras solicitadas y de las posibles condiciones contractuales -solicitud/entrega de pedido, condiciones de pago u otras-.
- 2.4 Las muestras se catan, mediante el reconocimiento y la cuantificación de sus atributos sensoriales, clasificándolas en función del destino o elaboración asignados.
- 2.5 Las cantidades de alimentos que deben integrar el plato se determinan, diseñando a su vez presentaciones atractivas que potencien su venta.
- 2.6 Las elaboraciones culinarias de cada apartado de la carta se nombran con denominaciones sugerentes y reconocibles para el cliente.
- 2.7 Las pautas básicas de dietética y nutrición, cuando sea necesario modificar la elaboración de un plato con una composición nutricional determinada y/o sustitución de alguno de sus ingredientes, se aplican informando tanto al personal de cocina como al de sala de las posibles variaciones.



- 2.8 Los platos que componen la carta o menú se confeccionan para ser catados por los equipos de sala y cocina, de modo que todos conozcan sus ingredientes y elaboración, sometiéndolos a la crítica que posibilite mejoras o eliminación de deficiencias.

**3. Fijar los precios de la oferta gastronómica, calculando los márgenes de beneficio a partir de los costes de producción y en función de las ventas efectuadas, de forma que se cumplan las expectativas y los objetivos económicos del establecimiento.**

- 3.1 El escandallo de los productos a elaborar se efectúa para determinar los costes de los platos en función de las mercancías consumidas y de las existencias resultantes.
- 3.2 El resto de los costes -como servicio o personal- se calcula, registrando los datos en aplicaciones informáticas específicas de gestión de gastos.
- 3.3 El precio de los platos se fija considerando todos los cálculos previos de gastos y beneficios.
- 3.4 Los registros o bases de datos referidos a consumos y costes se actualizan planificando los cambios que se puedan hacer para mejorar la rentabilidad como reposicionar, recostear recetas, cambiar presentación, encarecer o bajar precios u otros.
- 3.5 La oferta gastronómica se revisa periódicamente para efectuar un seguimiento de costes, de compras, de incrementos en los consumos de los platos más vendidos y de los menos pedidos, decidiendo la desaparición o agregación de platos o la promoción del establecimiento con diferentes estrategias.
- 3.6 La oferta gastronómica se adapta periódicamente a las expectativas del establecimiento y a las oportunidades del mercado, en función de la evaluación de las ventas realizadas y de la evolución de dicho mercado.

**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 **UC2280\_3: Diseñar ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. Las empresas de restauración.**

- Aspectos económicos del subsector.
- Tipos de establecimientos y fórmulas de restauración.
- Relaciones externas con otras empresas o con otras áreas y departamentos. Tendencias culinarias.

**2. Planificación y diseño de ofertas gastronómicas.**

- Elementos de una oferta gastronómica: clasificación y variables que influyen en la elaboración de las ofertas gastronómicas.

- Planificación y diseño de ofertas: menús, cartas, galas, banquetes y otras.

### **3. Cata de materias primas y productos culinarios.**

- Cárnicos.
- Pescados y mariscos. Lácteos. Condimentos. Conservas.
- Vegetales. Otros.

### **4. Pautas básicas de dietas y nutrición.**

- Diferencia entre alimentación y nutrición.
- Unificación de dietas.
- Relación entre grupos de alimentos y nutrientes que los componen. Caracterización de los grupos de alimentos.
- Aplicación de los principios dietéticos al elaborar ofertas gastronómicas dirigidas a distintos colectivos. Peculiaridades de la alimentación colectiva.

### **5. Determinación de precios.**

- Métodos estándar.
- Concepto de margen de contribución.
- Métodos para el cálculo de los precios: aplicación y relación precio/volumen de ventas. Métodos para evaluar las ventas.
- Definición y cálculo del coste de materias primas.
- Registro documental.

## **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:

- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar iniciativa y creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Proponerse objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior al alcanzado previamente.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de los clientes.
- Adaptarse a situaciones o a contextos nuevos.

## **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 “UC2280\_3: Diseñar ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos”, 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 diseñar la oferta gastronómica y fijar el precio de venta de las elaboraciones culinarias que la componen, en un negocio de restauración de categoría media y del entorno local, en función de unas condiciones previamente especificadas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Obtener información del establecimiento y del público objetivo.
2. Determinar las elaboraciones culinarias de cada apartado de la carta/ menú de la oferta gastronómica.
3. Fijar los precios de las elaboraciones culinarias de la oferta gastronómica.

#### ***Condiciones adicionales:***

- Las condiciones previamente especificadas para la SPE hacen referencia a la determinación de una oferta gastronómica concreta (carta, menú, sugerencia...) dirigida a un público definido (por sus gustos, por su cultura...) en una época estacional determinada, a la ubicación física del hipotético establecimiento, y al plan de negocio en cuanto a objetivos económicos y gastronómicos se refiere (costes y márgenes de beneficio).
- Se facilitará información en cuanto a los recursos humanos y materiales disponibles en el hipotético establecimiento, su política de precios, los costes de materia prima, oscilaciones del mercado, gastos generales, y todos aquellos otros que se consideren necesarios.

- Se tendrá en cuenta la capacidad de diseño y creatividad de la persona candidata en cuanto a la formulación de la oferta gastronómica.
- 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**

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>Rigor en la obtención de información en cuanto a la naturaleza de la oferta gastronómica a diseñar.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de los objetivos económicos y gastronómicos del establecimiento.</li><li>- Identificación del entorno de ubicación.</li><li>- Identificación de la tipología del cliente habitual y potencial.</li><li>- Identificación de los recursos materiales y humanos disponibles.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Idoneidad en la determinación de las elaboraciones culinarias de cada apartado de la carta/menú.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de productos o materias primas para incorporar en la oferta.</li><li>- Definición de la estructura de la oferta (menú/carta/sugerencias...) en apartados o categorías.</li><li>- Denominación de las elaboraciones culinarias y determinación de ingredientes y cantidades de cada uno de ellos.</li><li>- Diseño de la presentación de las elaboraciones culinarias.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>



<p><i>Efectividad en la fijación de precios de los platos que componen la oferta gastronómica diseñada.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realización de escandallo.</li><li>- Cálculo del resto de costes (como servicio o personal)</li><li>- Registro de datos en aplicaciones informáticas específicas de gestión de gastos.</li><li>- Obtención del precio de coste de cada una de las elaboraciones culinarias.</li><li>- Determinación de los precios de venta de los platos.</li><li>- Elaboración del plan de acción para corregir posibles desviaciones.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 20% en el tiempo establecido.</i></p>



## Escala A

4	<p><i>Para determinar las elaboraciones culinarias de cada apartado de la carta/menú de la oferta gastronómica a diseñar, selecciona los productos o materias primas incluyendo aquellos productos novedosos que puedan aportar valor a la oferta y se ajusten a los objetivos previstos. Define su estructura agrupando las elaboraciones culinarias con técnicas de última tendencia, en función de su afinidad en distintos apartados. Denomina las elaboraciones de modo sugerente y que resulten reconocibles por el público objetivo. Cuantifica exactamente los ingredientes y cantidades a utilizar para cada uno de los platos. Diseña presentaciones atractivas que potencien la venta y que resulten de la combinación variada de texturas, de color, armonía y sabor.</i></p>
3	<p><i>Para determinar las elaboraciones culinarias de cada apartado de la carta/menú de la oferta gastronómica a diseñar, selecciona los productos o materias primas incluyendo aquellos productos novedosos que puedan aportar valor a la oferta y se ajusten a los objetivos previstos. Define su estructura agrupando las elaboraciones culinarias con técnicas de última tendencia, en función de su afinidad en distintos apartados. Denomina las elaboraciones de modo sugerente y que resulten reconocibles por el público objetivo. Cuantifica los ingredientes y cantidades a utilizar para cada uno de los platos, con un pequeño margen de error. Diseña presentaciones atractivas que potencien la venta y que resulten de la combinación variada de texturas, de color, armonía y sabor.</i></p>
2	<p><i>Para determinar las elaboraciones culinarias de cada apartado de la carta/menú de la oferta gastronómica a diseñar, selecciona los productos o materias primas sin considerar incluir aquellos productos novedosos que puedan aportar valor a la oferta. Define su estructura agrupando las elaboraciones culinarias sin tener en cuenta su afinidad. Denomina las elaboraciones de modo sugerente pero no resultan reconocibles por el público objetivo. No cuantifica los ingredientes y cantidades a utilizar para cada uno de los platos.</i></p>
1	<p><i>No determina las elaboraciones culinarias de cada apartado de la carta/menú de la oferta gastronómica a diseñar</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 fijar los precios de los platos que componen la oferta gastronómica realiza el escandallo sin ningún margen de error a partir del listado de las mercancías consumidas y las existencias resultantes. Calcula el resto de los costes como pueden ser los derivados del personal y del tipo de servicio, registrando los datos en aplicaciones informáticas específicas de gestión de gastos. Obtiene el precio de coste de cada una de las elaboraciones culinarias considerando todos los cálculos previos de gastos y beneficios, anotando el resultado y la futura fecha de revisión para actualizar el precio en función de variables que puedan mejorar la rentabilidad (como recostear recetas, cambiar presentación, encarecer o bajar precios u otros). Calcula el precio de venta y elabora un plan de corrección considerando las posibles incidencias que pudieran surgir (en cuanto a compras, incrementos en los consumos de los platos más vendidos y de los menos pedidos, decidiendo la desaparición o agregación de platos o la promoción del establecimiento con diferentes estrategias).</i></p>
3	<p><i>Para fijar los precios de los platos que componen la oferta gastronómica realiza el escandallo con un ligero margen de error a partir del listado de las mercancías consumidas y las existencias resultantes. Calcula el resto de los costes como pueden ser los derivados del personal, registrando los datos en aplicaciones informáticas específicas de gestión de gastos. Obtiene el precio de coste de cada una de las elaboraciones culinarias considerando todos los cálculos previos de gastos y beneficios, anotando el resultado y la futura fecha de revisión para actualizar el precio en función de variables que puedan mejorar la rentabilidad (como recostear recetas, cambiar presentación, encarecer o bajar precios u otros). Calcula el precio de venta y elabora un plan de corrección considerando las posibles incidencias que pudieran surgir (en cuanto a compras, incrementos en los consumos de los platos más vendidos y de los menos pedidos, decidiendo la desaparición o agregación de platos o la promoción del establecimiento con diferentes estrategias).</i></p>
2	<p><i>Para fijar los precios de los platos que componen la oferta gastronómica realiza el escandallo con un considerable margen de error a partir del listado de las mercancías consumidas y las existencias resultantes. Calcula el resto de los costes como pueden ser los derivados del personal, registrando los datos en aplicaciones informáticas específicas de gestión de gastos. Obtiene el precio de coste de cada una de las elaboraciones culinarias pero no tiene en cuenta todos los cálculos previos de gastos y beneficios.</i></p>
1	<p><i>No calcula el precio de venta de los platos que componen la oferta gastronómica del establecimiento.</i></p>

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



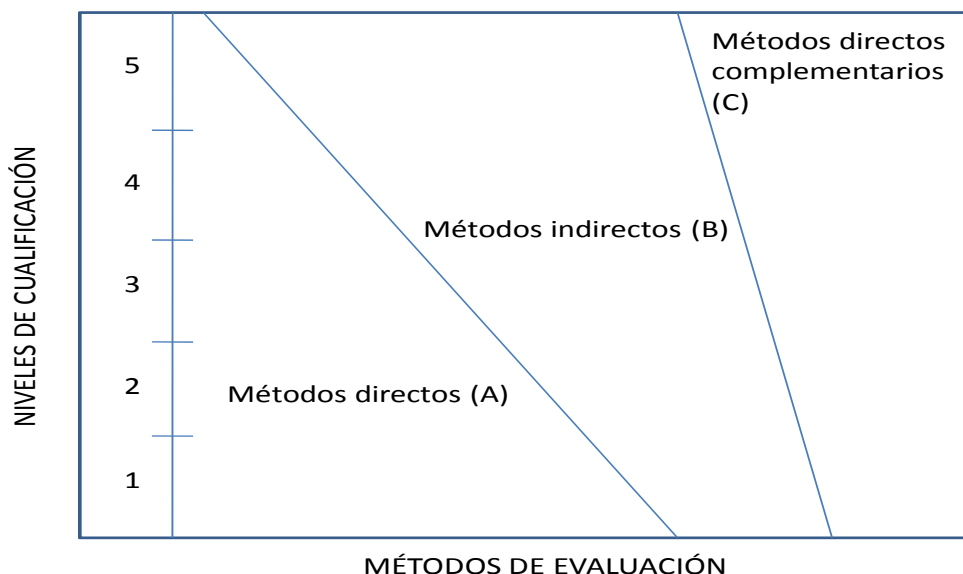
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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

### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

- 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 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 del diseño de ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos, 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.
- 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Dependiendo del campo profesional del que proceda la persona candidata que el hipotético establecimiento de restauración al que se hace referencia en la SPE se particularice, ya que, puede enmarcarse tanto en el sector de hostelería (hotelería, restauración tradicional, moderna o colectiva), en el educativo, en el de transporte y comunicaciones o incluso en el sanitario o de servicios sociales.