



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1362_3: Organizar la producción en industrias de fabricación de mobiliario y elementos de carpintería”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN INDUSTRIAS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE

Código: MAM423_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 UC1362_3: Organizar la producción en industrias de fabricación de mobiliario y elementos de carpintería.

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 organización de la producción en industrias de fabricación de mobiliario, 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 la fabricación de mobiliario y elementos de carpintería, según el plan establecido por la empresa en función de la disponibilidad de los recursos para el lanzamiento de la producción.***



- 1.1 El plan de producción de mobiliario y elementos de carpintería se elabora considerando cantidades demandadas, recursos disponibles, unidades mínimas, plazos de fabricación y fechas de servicio.
- 1.2 La disponibilidad de materiales se establece, revisando el nivel de existencias en comparación con las cantidades requeridas.
- 1.3 Los equipos a utilizar en el plan de producción se determinan a partir de la ocupación en planes anteriores y previa comprobación del funcionamiento, comunicando las deficiencias encontradas a la unidad correspondiente.
- 1.4 La carga horaria de trabajo se establece, elaborando un cronograma de tareas y tiempo a emplear, teniendo en cuenta los elementos a fabricar y plazos de entrega.
- 1.5 El personal se organiza, delegando responsabilidades, tareas y funciones ajustando la carga del trabajo con la capacidad para enfrentarse a la actividad asignada y en función de su disponibilidad.
- 1.6 La formación y capacitación dirigidas al personal se potencian, proponiendo las herramientas de profesionalización requeridas para los trabajos a ejecutar.

2. Programar las operaciones a efectuar en el plan de producción de mobiliario y elementos de carpintería para el cumplimiento de los objetivos marcados con la calidad requerida, optimizando los recursos disponibles.

- 2.1 Las máquinas manuales, automáticas o CNC (control numérico computerizado), se determinan, priorizando las operaciones a efectuar, partiendo de la programación a corto plazo y el desglose de las mismas.
- 2.2 Los trabajos a efectuar en el plan de producción se asignan, considerando, la secuencia de las operaciones; los tiempos de preparación de máquina y de proceso; la capacidad de los medios de producción y los recursos humanos disponibles; de forma que se finalice el plan de producción en el plazo de tiempo con la calidad requerida.
- 2.3 Los costes de producción del plan elaborado se optimizan, estableciendo posibles cambios en la secuencia de fabricación, utilización de equipos alternativos y reasignación de personal, manteniendo el plazo de ejecución previsto.
- 2.4 El aprovisionamiento de materias primas, componentes y semielaborados requeridos se establece, en función de la secuencia de operaciones a desarrollar en la programación establecida en el plan de producción.

3. Programar las diferentes líneas de fabricación, conforme a los métodos establecidos, para asegurar la política de producción en industrias de fabricación de mobiliario y elementos de carpintería.

- 3.1 Los objetivos de producción se fijan bajo el asesoramiento de otros departamentos implicados, de acuerdo con la política de la empresa.
- 3.2 La fabricación se planifica en colaboración con otras áreas de la empresa, utilizando las técnicas requeridas de acuerdo a la política de producción.
- 3.3 El riesgo y la incertidumbre en las diferentes líneas de fabricación programadas se evalúan, utilizando las técnicas requeridas (bibliografía especializada, medición de los estándares de producción, entre otros), cumpliendo con la política de producción.



- 3.4 Los procesos se programan, utilizando herramientas de cálculo de acuerdo con la política de producción, teniendo en cuenta los costos generales y los costos-proyecto.
- 3.5 Los programas de fabricación se someten a contraste con otras áreas implicadas de acuerdo con la política de producción.

4. Distribuir la información requerida, según las unidades productivas que intervienen en la ejecución del programa de fabricación de mobiliario y elementos de carpintería para asegurar la comprensión y coordinación.

- 4.1 La información que requiere cada unidad de producción se obtiene a partir del programa de fabricación de mobiliario y elementos de carpintería elaborado, incluyendo, cantidad demandada, materias a utilizar secuencia temporal en la que se fabricará, el tiempo estimado, las máquinas, utillaje y personal, indicando la utilización de medios manuales o automatizados.
- 4.2 La documentación referida al programa de producción, se verifica disponiendo los medios requeridos para cada unidad de producción implicada en el trabajo.
- 4.3 La información se transmite en cada unidad de producción, emitiendo las aclaraciones que sean requeridas para su comprensión.

5. Determinar las operaciones de mantenimiento, según el plan general de producción de la empresa para controlar el funcionamiento de los equipos de producción de mobiliario y elementos de carpintería.

- 5.1 Las operaciones de mantenimiento de equipos se definen, en base a las instrucciones facilitadas por el fabricante de las máquinas, instalaciones y utillaje, requerido en el plan de producción de la empresa.
- 5.2 Las acciones de mantenimiento se determinan, estableciendo la frecuencia de las técnicas a desarrollar y diferenciando el tratamiento interno y externo para cada equipo.
- 5.3 Los parámetros de funcionamiento de cada equipo en relación con la producción de mobiliario y elementos de carpintería se determinan a partir de las especificaciones del fabricante, de las pruebas de uso realizadas y de los valores históricos alcanzados.

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 **UC1362_3: Organizar la producción en industrias de fabricación de mobiliario y elementos de carpintería**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:



1. Materiales en la fabricación de elementos de carpintería y mueble.

- Tipos de maderas: propiedades, defectos y usos.
- Características técnicas de los tipos de tableros: utilización, en función del mueble o elemento de carpintería a fabricar.
- Tipos de recubrimiento y acabados de superficies de mobiliario y elementos de carpintería.
- Otros materiales empleados en la fabricación de mobiliario y elementos de carpintería.
- Utillajes y herrajes.

2. Estructura organizativa, funcional y productiva de las industrias del mueble y elementos de carpintería.

- Tipo de industrias del mueble y elementos de carpintería; sistemas productivos de la madera y el mueble.
- Áreas funcionales y departamentos de producción: tipos de organigrama funcional y productivo.
- Sistemas de fabricación y organización de la producción en las industrias del mueble y elementos de carpintería: tipos de producción, relación e interdependencia entre los distintos procesos y áreas productivas.
- Disposición en planta de áreas y equipos de producción, flujo de materiales y productos.

3. Funciones básicas de organización de la producción en la Industria del mueble y elementos de carpintería.

- Planificación de necesidades, técnicas, planes de producción, métodos, preparación y distribución del trabajo.
- Calendario laboral y la situación de los trabajadores.
- Cálculo de necesidades y programación: métodos, aplicaciones informáticas.
- Informática aplicada a operaciones de planificación de recursos necesarios en la empresa para la fabricación de mobiliario y elementos de carpintería.

4. Control del proceso productivo y de los recursos humanos en la Industria del mueble y elementos de carpintería.

- Tipos de control del proceso productivo en la Industria del mueble y elementos de carpintería: confección de estándares, medición de estándares y patrones.
- Corrección de errores: responsabilidades, análisis de errores, control preventivo.
- Métodos y tiempos de trabajo: análisis de métodos de trabajo, estudio del trabajo, tiempos de fabricación, estudio de tiempos.
- Descripción de puestos de trabajo.
- Formación e instrucción de los trabajadores.
- Mejoras de la productividad y el rendimiento.
- Procedimientos de control de calidad en proceso.
- Aplicación de instrucciones o manual de calidad de producción.
- Recursos humanos: clasificación y métodos de medida.
- Gestión y dirección de equipos humanos: relaciones, asignación de tareas, asesoramiento, motivación y valoración del personal.
- Asignación de tareas al personal en la producción: asignación de tareas y horarios, asignación de personal. Configuración óptima de plantilla.
- Modificar y validar interactivamente una planificación. Compartir actividad entre distintos centros de trabajo. Aplicar criterios estándar para horarios y tareas.



5. Gestión de la información y documentación para la organización de la producción en la Industria del mueble y elementos de carpintería.

- Información de producción: documentación.
- Procesado informatizado de documentación e información.
- Planificación, organización y control de la producción en la Industria del mueble: definiciones, evolución y partes que la integran.
- Importancia y objetivos: diferencias entre planificación-organización y control.
- Ordenación y control de la producción: necesidades de información, necesidades de materiales.
- Equipos, maquinaria e instalaciones en la industria del mueble y elementos de carpintería: capacidad de trabajo.
- Áreas de trabajo: puestos y funciones, lanzamiento de la producción.

6. Elaboración de planes de mantenimiento en la industria del mueble y elementos de carpintería.

- Tipos; niveles; objetivos; herramientas y útiles.
- Programas de mantenimiento: de líneas y equipos, de instalaciones auxiliares, tipos, calendarios, plan de actuación, documentación y puesta a punto.
- Protocolo de actuación ante averías.
- Mantenimiento de herramientas y útiles: codificación y almacenamiento, documentación.

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, a sus cambios organizativos y tecnológicos; así como a situaciones o contextos nuevos.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación; utilizando los conocimientos adquiridos.
- Demostrar flexibilidad para entender los cambios.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás; demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa; respetando los canales establecidos en la organización.

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 UC1362_3: Organizar la producción en industrias de fabricación de mobiliario y elementos de carpintería, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para organizar la producción en la fabricación de un conjunto significativo de mobiliario en una unidad de trabajo perteneciente a una pequeña empresa, cumpliendo los requisitos de calidad establecidos, y las normativas aplicables de protección medioambiental y de prevención de riesgos laborales. Esta situación comprenderá, al menos, las siguientes actividades:

1. Establecer las pautas de producción en la fabricación del lote de mobiliario.
2. Organizar la información utilizada y generada durante el proceso de fabricación.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de un caso de fabricación caracterizado por los elementos que hay que producir, su cantidad y plazos de entrega, así mismo se simularán los datos de producción.
- Se dispondrá de la información técnica (procesos, recursos, tiempos, lista de componentes, materiales, entre otros), necesaria de un caso real de producción, para poder realizar la situación profesional de evaluación.
- Se dispondrá de los manuales de seguridad, calidad, salud y medio ambiente relacionados con la actividad.
- Se entregará el Plan de producción del lote de mobiliario, necesidades e inventario de los materiales requeridos, personal requerido en el proceso de fabricación, secuencia de lanzamiento de las órdenes de producción y plan de mantenimiento.



- Se dispondrá de un ejemplo práctico para que el candidato pueda gestionar la organización de la producción, según la documentación entregada.
- Se dispondrá de las 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>Idoneidad en el establecimiento de pautas de fabricación del lote de mobiliario.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Obtención de información del plan de fabricación del lote de mobiliario.- Determinación de los equipos requeridos en la fabricación del lote de mobiliario.- Elaboración de cronogramas de trabajo.- Distribución de la carga horaria del trabajo.- Asignación de responsabilidades en la actividad de trabajo a desarrollar.- Planificación del seguimiento del plan de producción.- Ajuste de los costes de producción.- Determinación de las acciones de mantenimiento de los equipos implicados en la fabricación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficiencia en la organización de la información utilizada y generada durante el proceso de fabricación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de las instrucciones técnicas.- Confección de los manuales o instrucciones de trabajo.- Determinación de la codificación y archivo de la documentación.

	<ul style="list-style-type: none">- Procesado de la información de los gráficos y registros del programa de producción.- Desarrollo de las vías de gestión, para la disponibilidad de la información a cada unidad de producción implicada en el trabajo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento de las normativas aplicables de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 20% en el tiempo establecido.</i></p>

Escala A

4	<p><i>Para el establecimiento de pautas de fabricación de un lote de mobiliario, obtiene la información relativa al plan de fabricación, determina los equipos implicados, previendo un plan de revisión y mantenimiento de los mismos; elabora el cronograma de trabajo, considerando los recursos disponibles, unidades mínimas, plazos de fabricación y fechas de servicio; distribuye los recursos humanos disponibles y asigna responsabilidades en la actividad de trabajo a desarrollar y fija objetivos de producción, ajustando lo costes según lo establecido.</i></p>
3	<p><i>Para el establecimiento de pautas de fabricación de un lote de mobiliario, obtiene la información relativa al plan de fabricación, determina los equipos implicados, previendo un plan de revisión y mantenimiento de los mismos; elabora el cronograma de trabajo, considerando los recursos disponibles, unidades mínimas, plazos de fabricación y fechas de servicio; distribuye los recursos humanos disponibles y asigna responsabilidades en la actividad de trabajo a desarrollar y fija objetivos de producción, ajustando lo costes según lo establecido, pero con pequeños fallos que no impiden la planificación de la producción.</i></p>
2	<p><i>Para el establecimiento de pautas de fabricación de un lote de mobiliario, obtiene la información relativa al plan de fabricación, determina los equipos implicados, previendo un plan de revisión y mantenimiento de los mismos; elabora el cronograma de trabajo, considerando los recursos disponibles, unidades mínimas, plazos de fabricación y fechas de servicio; distribuye los recursos humanos disponibles y asigna responsabilidades en la actividad de trabajo a desarrollar y fija objetivos de producción, ajustando lo costes según lo establecido, pero con grandes fallos que alteran la planificación de la producción.</i></p>
1	<p><i>No realiza la planificación de la producción en las diferentes áreas de fabricación de mobiliario.</i></p>

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

Escala B

4	<i>Para la organización de la información utilizada y generada relativa al proceso de fabricación de un lote de mobiliario, desarrolla las instrucciones técnicas, confecciona los manuales o instrucciones de trabajo para los distintos procedimientos operativos, estableciendo la codificación y archivo de la documentación generada e información técnica relativa; procesa la información de los gráficos y registros del programa de producción para la mejora del proceso productivo y desarrollo las vías de gestión, para poner a disposición la información requerida en cada unidad de producción implicada en el trabajo.</i>
3	<i>Para la organización de la información utilizada y generada relativa al proceso de fabricación de un lote de mobiliario, desarrolla las instrucciones técnicas, confecciona los manuales o instrucciones de trabajo para los distintos procedimientos operativos, estableciendo la codificación y archivo de la documentación generada e información técnica relativa; procesa la información de los gráficos y registros del programa de producción para la mejora del proceso productivo y desarrollo las vías de gestión, para poner a disposición la información requerida en cada unidad de producción implicada en el trabajo, pero con pequeños fallos que no impiden la organización de la información.</i>
2	<i>Para la organización de la información utilizada y generada relativa al proceso de fabricación de un lote de mobiliario, desarrolla las instrucciones técnicas, confecciona los manuales o instrucciones de trabajo para los distintos procedimientos operativos, estableciendo la codificación y archivo de la documentación generada e información técnica relativa; procesa la información de los gráficos y registros del programa de producción para la mejora del proceso productivo y desarrollo las vías de gestión, para poner a disposición la información requerida en cada unidad de producción implicada en el trabajo, pero con grandes fallos que alteran la organización de la información.</i>
1	<i>No organiza la información utilizada y generada durante el proceso de fabricación..</i>

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

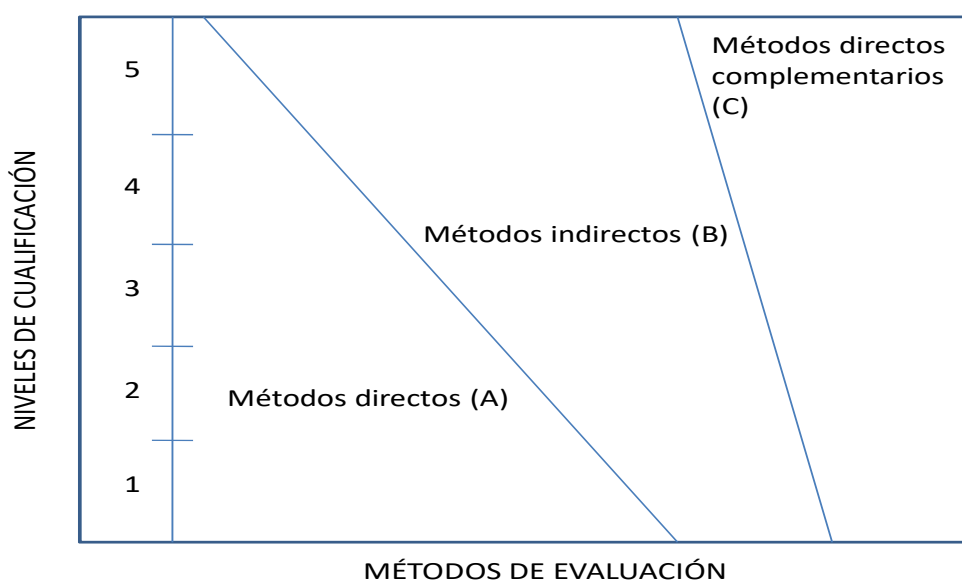
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 la organización de la producción en industrias de fabricación de mobiliario y elementos de carpintería, 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. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Plantear al menos dos tipos de organización de la producción, uno para mobiliario y otro para elementos de carpintería.



- Las actividades elegidas habrán de tener la suficiente complejidad para que la persona candidata demuestre habilidad en la organización de las mismas.