



## **GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1772\_2: Conducir los juegos de punto y banca y mini punto y banca”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ACTIVIDADES PARA EL  
JUEGO EN MESAS DE CASINOS**

**Código: HOT541\_2**

**NIVEL: 2**

## 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 UC1772\_2: Conducir los juegos de punto y banca y mini punto y banca.

### 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 Conducir los juegos de Punto y banca y mini Punto y banca., 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. Conducir el turno de apuestas en el juego de Punto y banca y mini Punto y banca con clientela, verificando la legalidad y**

***transparencia de las mismas, con el fin de que se desarrolle el juego según la normativa aplicable de casinos.***

- 1.1 El anuncio del plazo de recepción de apuestas o "hagan juego" se anuncia verbalmente, emitiendo con voz clara y audible, para que la clientela coloque las fichas en los casilleros correspondientes según la normativa aplicable del juego.
- 1.2 Las apuestas hechas por la clientela se revisan, controlando visualmente las mismas de manera que cumplan los límites mínimos establecidos por la empresa y los máximos legales establecidos por la normativa aplicable del juego para informar a la clientela, en su caso, de modificaciones en situaciones de ilegalidad como faltante, sobrante, entre otros.
- 1.3 El anuncio del "no va más" o fin del plazo de apuestas en el juego de Punto y Banca, se realiza verbalmente, emitiéndolo con voz clara y audible, para informar a la clientela y al responsable de mesa que ha finalizado el turno de apuestas.
- 1.4 Las contingencias ocurridas durante el turno de apuestas en el juego de Punto y banca se comunican de inmediato a la persona responsable, cumpliendo con el procedimiento interno de seguridad y control para garantizar la satisfacción de clientela y empresa.

***2. Conducir partidas de Punto y banca y mini Punto y banca, según la normativa aplicable del juego, garantizando su transparencia y a un ritmo de trabajo ágil para permitir el cumplimiento de los estándares u objetivos establecidos por la empresa.***

- 2.1 El sabot, en caso de partidas de Punto y banca, se aproxima a la clientela más cercana al casillero marcado con el número uno, solicitándole la extracción de naipes, bajo supervisión para que ésta coincida en número y modo con lo establecido en la normativa aplicable del juego.
- 2.2 Los naipes, en caso de partidas de mini Punto y banca, se extraen por el crupier, ejecutando la acción hasta la definición del pase, para que el juego quede conducido.
- 2.3 La puntuación de los naipes del punto y de la banca descubiertos por la clientela se suma mentalmente, anunciando con voz clara y audible, y recogiendo los naipes con ayuda de la pala y trasladándolos, para su exposición, a la zona del paño que establece la normativa aplicable del juego.
- 2.4 Los naipes adicionales, en su caso, se solicitan verbalmente a la clientela que tiene el sabot en ese momento, utilizando las expresiones como carta al punto, carta a la banca entre otras, para que el traslado con ayuda de la pala, al lugar del paño establecido, quede ejecutado.
- 2.5 La jugada ganadora en base a la normativa aplicable del juego se anuncia con voz clara y audible, informando a la clientela con expresiones como la banca gana con, el punto gana con y el sabot

pasa, puntos iguales, el empate paga ocho a uno, entre otros, para que el resultado obtenido quede entendido.

- 2.6 Las apuestas perdedoras se retiran manualmente al compartimento de la banca desde el croupier pagador hacia el de la pala, finalizando por las apuestas de la clientela que se encuentran de pie, y en caso de las modalidades de mini Punto y banca, empezando por el puesto 1, hasta que queden recogidas.
- 2.7 Las partidas de Punto y banca, y mini Punto y banca se conducen con agilidad de modo que las manos se sucedan ininterrumpidamente, vigilando de manera exhaustiva, para minimizar los riesgos de trampas.
- 2.8 Las contingencias ocurridas durante el desarrollo del juego como naipes dañados durante el juego, presencia de clientela conflictiva, entre otros, se comunican de inmediato a la persona responsable, cumpliendo con el procedimiento interno de seguridad y calidad para que la continuidad del juego, integridad de la clientela y del personal queden garantizados.

### **3. Pagar premios, de Punto y banca, y mini Punto y banca, garantizando su transparencia para preparar la siguiente mano, según el procedimiento interno y la normativa aplicable del juego.**

- 3.1 Las apuestas ganadoras se pagan, a la par, por igualación o descontando un 5% siempre que gana la banca o el 50% cuando la banca gana con la puntuación de seis, para cumplir con la normativa aplicable del juego y opción elegida por el casino.
- 3.2 Las apuestas ganadoras se pagan, desde el croupier pagador hacia el de la pala, finalizando por las apuestas de la clientela que se encuentran de pie, y en caso de la modalidad de mini Punto y banca, empezando por el puesto 1, hasta que queden todas recogidas.
- 3.3 Los pagos de banca susceptibles de descuesto del 5% o el 50% según situación y las de empate, se colocan de forma visiblemente diferenciada, situándolas junto a las apuestas ganadoras, con el fin de que la comprobación de la clientela y del jefe de mesa quede facilitada.
- 3.4 Las fichas entregadas por la clientela como propina se agradecen cortésmente en nombre del personal empleado, depositándolas en el cajón destinado para tal fin, para proceder a su recuento, en el cierre de mesa.
- 3.5 Los naipes se recogen, bien con la mano o con ayuda de la pala, depositándolos en función de las modalidades para dar por finalizada la mano: - En el descartador, en caso de la modalidad de mini Punto y banca. - En la cesta del centro de la mesa en caso de la mesa tradicional de 14 puestos.
- 3.6 El paño de juego se comprueba visualmente al término de la mano, verificando que no han quedado naipes sobre él, con el fin de que quede para la siguiente mano, preparado.
- 3.7 Las contingencias ocurridas durante el turno de apuestas en el juego de Punto y bancase comunican de inmediato a la persona responsable,

cumpliendo con el procedimiento interno de seguridad y control para garantizar la satisfacción de clientela y empresa.

## **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 **UC1772\_2: Conducir los juegos de punto y banca y mini punto y banca**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Protocolos de admisión de apuestas en el juego de Punto y banca y mini Punto y banca***

- Personal implicado y sus funciones.
- Zonas destinadas a clientela y crupieres.
- Protocolos referidos al anuncio del inicio de las apuestas e información de mínimos y máximos. Anomalías durante las apuestas y protocolos asociados. Normativa aplicable del juego a lo referido a apuestas: establecimiento de límites, razones de su existencia.

### ***2. Técnicas y protocolos de conducción del juego de Punto y banca y mini Punto y banca***

- Personal implicado y sus funciones. Características del equipamiento y material: ubicación, uso del sabot. Puntuación o valor de los naipes de la baraja. Puntuación en función de distintas combinaciones. Técnicas de manejo de naipes durante la conducción del juego de Punto y Banca y mini Punto y banca: utilización de la pala, forma de exposición. Recogida de naipes según su orden. Forma de traslado de naipes al descartador. Protocolos más habituales referidos a la conducción. Adaptación de los tiempos de trabajo a la complejidad de la partida. Anomalías durante la conducción y protocolos asociados. Prevención de riesgos laborales en la conducción de partidas de Punto y Banca y mini Punto y banca: factores de riesgo físicos procedentes del entorno y del manejo de pala, naipes y fichas y su prevención. Factores de riesgo psicosocial procedentes de las condiciones de trabajo y su prevención. Prevención laboral ante la presencia de clientela conflictiva. Normativa aplicable del juego.

### ***3. Técnicas y protocolos de pago de premios en Punto y banca y mini Punto y banca***

- Personal implicado y sus funciones. Tipos de pagos en Punto y banca y mini Punto y banca: pago a la par, y tabla de pagos de Punto y banca y mini Punto y banca. Técnicas básicas y estrategias para la realización ágil de operaciones matemáticas simples. Casilleros de pago de premios. Técnicas de pago rápido de apuestas: pago y recogida de apuestas con fichas del mismo valor, pago de apuestas con fichas de diferente valor, pagos por el total, reducción de

apuestas en el pago, protocolos de almacenamiento para el ordenado de fichas de apuestas en la banca. Normativa aplicable del juego.

### **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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Proponerse objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior al alcanzado previamente.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Demostrar un buen hacer profesional.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible hacia los demás.
- Tratar a la clientela con cortesía, respeto y discreción.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de la clientela.
- Cumplir las medidas que favorezcan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Valorar el talento y el rendimiento profesional con independencia del género.
- Sensibilidad y percepción con clientela en riesgo de incumplimiento de juego responsable.

### **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 “UC1772\_2: Conducir los juegos de punto y banca y mini punto y banca”, 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 dirigir partidas del Juego de Punto y Banca en un Casino de Juego. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Conducir el turno de apuestas y partidas en el juego de Punto y banca y mini Punto y banca.
2. Pagar premios, de Punto y banca, y mini Punto y banca.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
----------------------------	--

*Rigor en la conducción de el turno de apuestas y partidas en el juego de Punto y banca y mini Punto y banca.*

- Anuncio verbal " hagan juego " en el plazo de recepción de apuestas.
- Revisión de las apuestas hechas por la clientela.
- Realización verbal de " no va más ".
- Comunicación de contingencias ocurridas durante el turno de apuestas.
- Aproximación a la clientela más cercana utilizando el sabot, en caso de partidas de Punto y banca.
- Extracción de los naipes por parte del crupier, en caso de mini punto y de la banca.
- Suma mental de la puntuación de los naipes del punto y de la banca descubiertos por la clientela.
- Anuncio de la jugada ganadora con voz clara y audible, en base a la normativa.
- Retiro manual de las apuestas perdedoras.
- Conducción con agilidad de las partidas de Punto y banca, y mini Punto y banca.
- Comunicación inmediata al responsable de las contingencias ocurridas durante el desarrollo del juego.

*El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*

*Exhaustividad en el pago de premios, de Punto y banca, y mini Punto y banca.*

- Pago de las apuestas ganadoras.
- Colocación de forma visible de los pagos de banca susceptibles de descuento del 5% o el 50%.
- Agradecimiento de las fichas entregadas por la clientela como propina.
- Recogida de los naipes ( mano o pala ).
- Comprobación visual al término de la mano, de el paño de juego.
- Comunicación inmediata a la persona responsable de cualquier contingencia ocurrida durante la partida.

*El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*

*Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.*

*El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental*

## Escala A

4	<p><i>Para conducir el turno de apuestas y partidas en el juego de Punto y banca y mini Punto y banca, realiza el anuncio verbal "hagan juego" en el plazo de recepción de apuestas, revisa las apuestas hechas por la clientela. Realiza el anuncio verbal "no va más". Aproxima a la clientela más cercana, utilizando el sabot, en caso de partidas de Punto y banca. Extrae los naipes por parte del crupier, en caso de mini punto y de la banca. Suma mental de la puntuación de los naipes del punto y de la banca descubiertos por la clientela. Anuncia la jugada ganadora con voz clara y audible, en base a la normativa. Retira manualmente las apuestas perdedoras. Conduce con agilidad las partidas de Punto y banca, y mini Punto y banca. Comunica inmediatamente al responsable las contingencias ocurridas durante el desarrollo del juego.</i></p>
3	<p><i>Para conducir el turno de apuestas y partidas en el juego de Punto y banca y mini Punto y banca, realiza el anuncio verbal "hagan juego" en el plazo de recepción de apuestas, revisa las apuestas hechas por la clientela. Realiza el anuncio verbal "no va más". Aproxima a la clientela más cercana, utilizando el sabot, en caso de partidas de Punto y banca. Extrae los naipes por parte del crupier, en caso de mini punto y de la banca. Suma mental de la puntuación de los naipes del punto y de la banca descubiertos por la clientela. Anuncia la jugada ganadora con voz clara y audible, en base a la normativa. Retira manualmente las apuestas perdedoras. Conduce con agilidad las partidas de Punto y banca, y mini Punto y banca. Comunica inmediatamente al responsable las contingencias ocurridas durante el desarrollo del juego.</i></p>
2	<p><i>Para conducir el turno de apuestas y partidas en el juego de Punto y banca y mini Punto y banca, realiza el anuncio verbal "hagan juego" en el plazo de recepción de apuestas, revisa las apuestas hechas por la clientela. Realiza el anuncio verbal "no va más". Aproxima a la clientela más cercana, utilizando el sabot, en caso de partidas de Punto y banca. Extrae los naipes por parte del crupier, en caso de mini punto y de la banca. Suma mental de la puntuación de los naipes del punto y de la banca descubiertos por la clientela. Anuncia la jugada ganadora con voz clara y audible, en base a la normativa. Retira manualmente las apuestas perdedoras. Conduce con agilidad las partidas de Punto y banca, y mini Punto y banca. Comunica inmediatamente al responsable las contingencias ocurridas durante el desarrollo del juego.</i></p>
1	<p><i>No conduce el turno de apuestas y partidas en el juego de Punto y banca y mini Punto y banca.</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 pagar premios, de Punto y banca, y mini Punto y banca, paga las apuestas ganadoras a la par, por igualación o descontando un 5% siempre que gana la banca o el 50% cuando la banca gana con la puntuación de seis, para cumplir con la normativa aplicable del juego y opción elegida por el casino o paga desde el croupier pagador hacia el de la pala, finalizando por las apuestas de la clientela que se encuentran de pie, y en caso de la modalidad de mini Punto y banca, empezando por el puesto 1, hasta que queden todas recogidas. Coloca de forma visible, los pagos de banca susceptibles de</i></p>
---	---

3	<p><i>descuento del 5% o el 50%. Agradece las fichas entregadas por la clientela como propina. Recoge los naipes bien con la mano o con ayuda de la pala. Realiza una comprobación visual, al término de la mano, de el paño de juego. Realiza una comunicación inmediata a la persona responsable de cualquier contingencia ocurrida durante la partida.</i></p> <p><i>Para pagar premios, de Punto y banca, y mini Punto y banca, paga las apuestas ganadoras a la par, por igualación o descontando un 5% siempre que gana la banca o el 50% cuando la banca gana con la puntuación de seis, para cumplir con la normativa aplicable del juego y opción elegida por el casino o paga desde el croupier pagador hacia el de la pala, finalizando por las apuestas de la clientela que se encuentran de pie, y en caso de la modalidad de mini Punto y banca, empezando por el puesto 1, hasta que queden todas recogidas. Coloca de forma visible, los pagos de banca susceptibles de descuento del 5% o el 50%. Agradece las fichas entregadas por la clientela como propina. Recoge los naipes bien con la mano o con ayuda de la pala. Realiza una comprobación visual, al término de la mano, de el paño de juego. Realiza una comunicación inmediata a la persona responsable de cualquier contingencia ocurrida durante la partida. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para pagar premios, de Punto y banca, y mini Punto y banca, paga las apuestas ganadoras a la par, por igualación o descontando un 5% siempre que gana la banca o el 50% cuando la banca gana con la puntuación de seis, para cumplir con la normativa aplicable del juego y opción elegida por el casino o paga desde el croupier pagador hacia el de la pala, finalizando por las apuestas de la clientela que se encuentran de pie, y en caso de la modalidad de mini Punto y banca, empezando por el puesto 1, hasta que queden todas recogidas. Coloca de forma visible, los pagos de banca susceptibles de descuento del 5% o el 50%. Agradece las fichas entregadas por la clientela como propina. Recoge los naipes bien con la mano o con ayuda de la pala. Realiza una comprobación visual, al término de la mano, de el paño de juego. Realiza una comunicación inmediata a la persona responsable de cualquier contingencia ocurrida durante la partida. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No paga premios, de Punto y banca, y mini Punto y banca.</i></p>

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

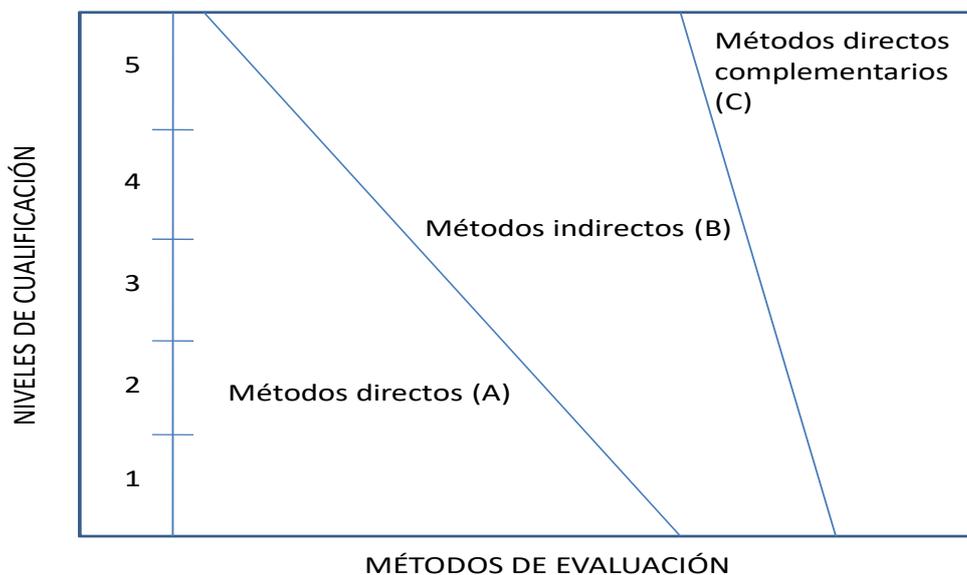
## **2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.**

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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

## 2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- 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 o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "2" y sus competencias tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.