



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1774_2: Supervisar el desarrollo de juegos de mesa en casinos”

**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 UC1774_2: Supervisar el desarrollo de juegos de mesa en casinos.

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 Supervisar el desarrollo de juegos de mesa en casinos., 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. Detectar irregularidades en el desarrollo de los juegos de Black Jack, Póquer sin descarte, Póquer de círculo, Punto y banca, mini Punto y banca, Ruleta americana y Ruleta francesa,

empleando técnicas de supervisión para garantizar su transparencia y la aplicación de la Normativa aplicable del juego en casinos.

- 1.1 Los materiales empleados en los juegos y la mesa de juego, se comprueban en cuanto a su estado, número y ubicación durante los distintos momentos del juego para detectar irregularidades.
- 1.2 Las apuestas se observan, supervisando la retirada de apuestas y el pago de las mismas para evitar posteriores reclamaciones.
- 1.3 El paño de juego se comprueba visualmente, detectando fichas ubicadas de forma confusa para actuar según el procedimiento interno.
- 1.4 Las jugadas y acciones de la clientela se vigilan exhaustivamente, evitando cualquier intento de fraude, para garantizar su transparencia y la aplicación de la Normativa aplicable del juego en casinos.
- 1.5 La actividad del crupier se supervisa, garantizando la transparencia en el juego y el cumplimiento íntegro de la Normativa aplicable del juego y procedimientos internos.
- 1.6 Las personas que muestren comportamiento sospechoso se detectan, comunicando sus rasgos antropomórficos básicos al departamento de admisión, con el fin de proceder a su identificación.
- 1.7 Las medidas relativas a la prevención de riesgos físicos y psicológicos propios del puesto, como ruido general, movimientos repetitivos, posturas forzadas, trabajo nocturno y rotación de turnos, se adoptan de acuerdo con el Plan de prevención establecido por la empresa.

2. Desarrollar funciones auxiliares a la dirección del juego, en coordinación con las personas responsables para garantizar su ejecución, transparencia y la aplicación de la Normativa aplicable del juego en casinos.

- 2.1 Las fichas que componen el anticipo de la mesa de juego en el momento de su apertura se cuentan, comprobando su coincidencia con el importe escrito en la documentación oficial de la mesa, procediendo a su firma en caso positivo.
- 2.2 Las salidas y entradas en la banca, de fichas y de efectivo, procedentes de apuestas, se anotan según el procedimiento interno, en la documentación correspondiente de la mesa de juego, entregando a la persona responsable para efectuar el balance de la mesa.
- 2.3 Los movimientos de fichas que supongan una cantidad importante, se anotan en su caso, y según el procedimiento interno, en la documentación correspondiente, informando de los mismos a la persona responsable.
- 2.4 La escasez de fichas de determinado valor se detecta en cualquier momento del juego, solicitando los cambios de fichas correspondientes a la persona responsable, para comprobar que los cambios atienden a lo solicitado y el documento establecido quede firmado según el procedimiento interno.

- 2.5 Las fichas existentes en la banca en el momento del cierre de la mesa de juego, se cuentan en coordinación con el cajero y su superior jerárquico, procediendo a su anotación y firma en la documentación oficial de la mesa.

3. *Intervenir en las distintas fases del juego, ante cualquier irregularidad detectada, reclamación de clientela, duda o incidencia con el fin de garantizar la transparencia y legalidad del mismo.*

- 3.1 La información solicitada por la clientela acerca del reglamento y procedimientos internos a aplicar durante la conducción de los distintos juegos se ofrece, proyectando una imagen segura, profesional y de confianza, para garantizar la satisfacción de la clientela.
- 3.2 La intervención de la persona responsable en todos aquellos casos irregulares relacionados con la actuación del crupier se produce inmediatamente, de modo verbal y salvaguardando la imagen de éste ante la clientela.
- 3.3 El procedimiento interno se aplica en aquellos casos en que se detecten naipes dañados o marcados, deteniendo el juego únicamente por el tiempo imprescindible para que la persona responsable efectúe su sustitución.
- 3.4 Las incidencias acaecidas durante el juego, como caídas de fichas y naipes, entre otros se resuelven para que el procedimiento interno quede garantizado.
- 3.5 Las reclamaciones de clientela por pago de premios o jugadas dudosas en los juegos de naipes, y en aplicación del procedimiento interno, se resuelven, recomponiendo las jugadas en su caso y si el juego lo permite, para facilitar la continuidad del juego.
- 3.6 Las reclamaciones que excedan su responsabilidad o cuya solución no haya convencido a la clientela, se comunican de inmediato a la persona responsable, para que la satisfacción de ambas partes quede garantizada.
- 3.7 Las actividades relativas a la intervención ante las irregularidades detectadas, especialmente las relacionadas con la actuación de la clientela, se realizan adoptando los procedimientos internos para que la seguridad personal queda garantizada.

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 **UC1774_2: Supervisar el desarrollo de juegos de mesa en casinos**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Juegos de mesa en casinos

- Normativa aplicable de casinos de juego. El juego de Black Jack: identificación, equipamiento y material: mesa, naipes y sabot, personal afecto y acciones: jefe de mesa y crupier; jugadores: sentados y de pie; reglas del juego. . El juego de Póquer sin descarte: identificación, equipamiento y material: mesa, naipes y sabot, personal afecto y acciones: jefe de mesa y crupier; jugadores: sentados y de pie; reglas del juego. El juego de Póquer de círculo: identificación, equipamiento y material, personal afecto y acciones y reglas del juego. El juego de Punto y banca: identificación, equipamiento y material: mesa, naipes y sabot, personal afecto y acciones: jefe de mesa y crupier; jugadores; banca; reglas del juego. El juego de mini Punto y banca: identificación, equipamiento y material: mesa, naipes y sabot, personal afecto y acciones: jefe de mesa y crupier; jugadores; banca; reglas del juego. El juego de Ruleta francesa: identificación; equipamiento y material: cilindro y disco giratorio, mesa, tablero y paño; personal afecto y acciones: jefe de mesa, subjefe de mesa, crupieres y extremos de mesa; reglas del juego: combinaciones posibles: apuestas múltiples y apuestas sencillas, mínimos y máximos de las apuestas y desarrollo del juego. El juego de Ruleta americana: identificación, equipamiento y material, personal afecto y acciones; reglas del juego. Diferencias respecto a la ruleta francesa.

2. La función de supervisión de juegos de mesa

- El jefe de mesa: perfil, actitudes y aptitudes, funciones, ubicación del puesto, equipamiento, material y documentación.
- Las instalaciones, equipos y material necesario: identificación por juegos, estado de uso y funcionamiento.
- La supervisión: la importancia de la supervisión en los casinos, objetivos de la supervisión, principios de la supervisión, desarrollo de la supervisión durante los diferentes juegos, diferencias entre la tarea directiva de control y la función de supervisión, técnicas para supervisar con éxito las mesas de juego en los casinos.
- Diferencias entre hacer un trabajo uno mismo y supervisar a otros: cambio de actitud, de conocimiento y de habilidades. Medidas a adoptar en situaciones de vulnerabilidad de personas respecto del juego responsable.

3. La vigilancia en mesas de juego

- La vigilancia: factores de sospecha durante el desarrollo de los juegos, vigilancia estática y/o dinámica, técnicas de vigilancia, estrategias de control de la zona, turnos de vigilancia. La descripción de personas: el retrato hablado, la técnica descriptiva, características permanentes y variables del rostro humano. Fundamentos psicosociales aplicados a detectar rasgos significativos de la personalidad aplicables al juego, motivación e intereses: bases de la personalidad, necesidades personales y sociales, motivación, actitudes, características de las etapas de desarrollo de la personalidad. Factores de riesgo físico procedentes del entorno y propios de la vigilancia: movimientos repetitivos, posturas forzadas; su prevención. Factores de riesgo psicosociales procedentes de las condiciones de trabajo y de la tarea de vigilancia: estrés y desgaste psicosocial; su prevención: estrategias de control del estrés.

4. Las funciones auxiliares a la dirección del juego

- Apertura y cierre de mesa: normativa, procedimiento, funciones del jefe de mesa, personal afecto, documentación necesaria, recuento de fichas. Evaluación del desarrollo de los juegos y del ritmo de las partidas. Protocolos de control de entradas y salidas de la banca. Protocolos de actuación ante la detección de movimientos de grandes sumas en las mesas de 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.
- 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 “UC1774_2: Supervisar el desarrollo de juegos de mesa en casinos”, 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.

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.

1. Detectar posibles irregularidades en el desarrollo de los juegos.
2. Desarrollar funciones auxiliares a la dirección del juego.
3. Resolver las incidencias acaecidas durante las partidas.

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>
<i>Rigor en la detección de posibles irregularidades en el desarrollo de los juegos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de los materiales empleados en los juegos y la mesa de juego.- Observación de las apuestas.- Comprobación visual de el paño de juego.- Vigilancia exhaustiva de las acciones y jugadas de la clientela.- Supervisión de la actividad del groupier.- Localización de las personas que muestren algo sospechoso.- Adopción del plan de prevención establecido por la empresa. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Desarrollar funciones auxiliares a la dirección del juego.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Enumeración de las fichas que componen el anticipo de la mesa de juego.- Anotación de la salidas y entradas de la banca.- Anotación de los movimientos de las fichas que supongan una cantidad.- Detección de la escasez de fichas de determinado valor.- Coordinación con el cajero y su superior jerárquico. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficiencia en la resolución de las incidencias acaecidas durante las partidas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Ofrecimiento de la información solicitada sobre el reglamento y procedimientos internos.- Mediación del responsable en casos irregulares.- Aplicación del procedimiento interno ante casos de naipes marcados o dañados.- Resolución de incidencias en el juego.- Resolución de pagos de premios ante reclamaciones de la clientela.- Comunicación inmediata al responsable de las reclamaciones que excedan su responsabilidad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>

<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>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</i>	

Escala A

4	<i>Para detectar posibles irregularidades en el desarrollo de los juegos, comprueba los materiales empleados en los juegos y la mesa de juego. Observa las apuestas supervisando la retirada de apuestas y el pago de las mismas para evitar posteriores reclamaciones. Comprueba la visual de el paño de juego. Vigila exhaustivamente las acciones y jugadas de la clientela. Supervisa la actividad del croupier. Localiza las personas que muestren algo sospechoso. Adopta el plan de prevención establecido por la empresa.</i>
3	<i>Para detectar posibles irregularidades en el desarrollo de los juegos, comprueba los materiales empleados en los juegos y la mesa de juego. Observa las apuestas supervisando la retirada de apuestas y el pago de las mismas para evitar posteriores reclamaciones. Comprueba la visual de el paño de juego. Vigila exhaustivamente las acciones y jugadas de la clientela. Supervisa la actividad del croupier. Localiza las personas que muestren algo sospechoso. Adopta el plan de prevención establecido por la empresa. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para detectar posibles irregularidades en el desarrollo de los juegos, comprueba los materiales empleados en los juegos y la mesa de juego. Observa las apuestas supervisando la retirada de apuestas y el pago de las mismas para evitar posteriores reclamaciones. Comprueba la visual de el paño de juego. Vigila exhaustivamente las acciones y jugadas de la clientela. Supervisa la actividad del croupier. Localiza las personas que muestren algo sospechoso. Adopta el plan de prevención establecido por la empresa. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No detecta posibles irregularidades en el desarrollo de los juegos.</i>

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

Escala B

4	<i>Para desarrollar funciones auxiliares a la dirección del juego, ofrece la información solicitada sobre el reglamento y procedimiento internos. Media el responsable en caso irregular. Aplica el procedimiento interno ante casos de naipes marcados o dañados. Soluciona incidencias en el juego. Soluciona</i>
---	---

	<p><i>pagos de premios ante reclamaciones de la clientela. Comunica al responsable las reclamaciones que excedan a su responsabilidad.</i></p>
3	<p><i>Para desarrollar funciones auxiliares a la dirección del juego, ofrece la información solicitada sobre el reglamento y procedimiento internos. Media el responsable en caso irregular. Aplica el procedimiento interno ante casos de naipes marcados o dañados. Soluciona incidencias en el juego. Soluciona pagos de premios ante reclamaciones de la clientela. Comunica al responsable las reclamaciones que excedan a su responsabilidad. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para desarrollar funciones auxiliares a la dirección del juego, ofrece la información solicitada sobre el reglamento y procedimiento internos. Media el responsable en caso irregular. Aplica el procedimiento interno ante casos de naipes marcados o dañados. Soluciona incidencias en el juego. Soluciona pagos de premios ante reclamaciones de la clientela. Comunica al responsable las reclamaciones que excedan a su responsabilidad. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No desarrolla funciones auxiliares a la dirección del juego.</i></p>

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

Escala C

4	<p><i>Para resolver las incidencias acaecidas durante las partidas, ofrece la información solicitada sobre el reglamento y procedimientos internos. El responsable media en casos irregulares. Aplica el procedimiento interno, ante casos de naipes marcados o dañados. Resuelve las incidencias en el juego. Resuelve pagos de premios ante reclamaciones de la clientela. Comunica inmediatamente al responsable las reclamaciones que excedan de su responsabilidad.</i></p>
3	<p><i>Para resolver las incidencias acaecidas durante las partidas, ofrece la información solicitada sobre el reglamento y procedimientos internos. El responsable media en casos irregulares. Aplica el procedimiento interno, ante casos de naipes marcados o dañados. Resuelve las incidencias en el juego. Resuelve pagos de premios ante reclamaciones de la clientela. Comunica inmediatamente al responsable las reclamaciones que excedan de su responsabilidad. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para resolver las incidencias acaecidas durante las partidas, ofrece la información solicitada sobre el reglamento y procedimientos internos. El responsable media en casos irregulares. Aplica el procedimiento interno, ante casos de naipes marcados o dañados. Resuelve las incidencias en el juego. Resuelve pagos de premios ante reclamaciones de la clientela. Comunica inmediatamente al responsable las reclamaciones que excedan de su responsabilidad. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	



No resuelve las incidencias acaecidas durante las partidas.

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

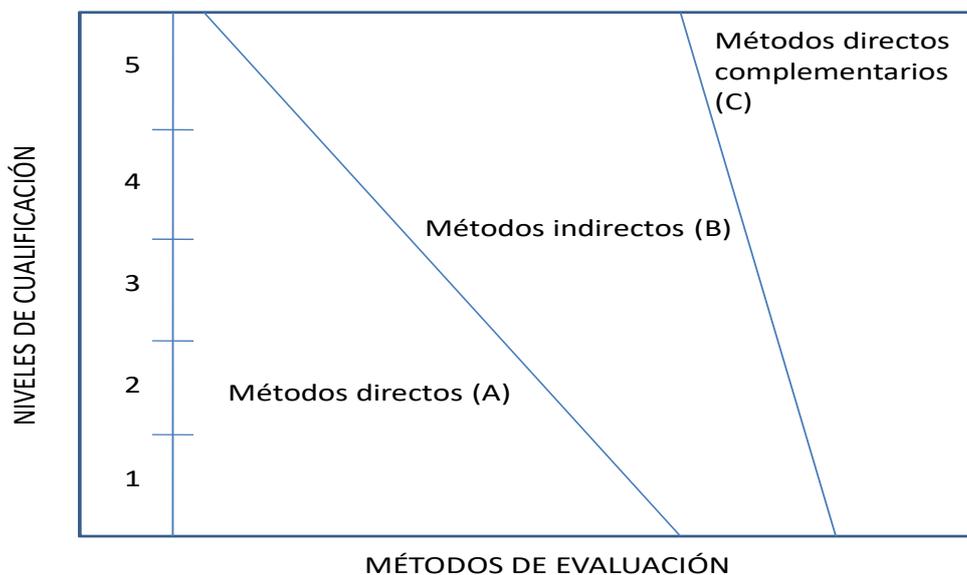
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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.