



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0502_3: Organizar la implantación de productos/servicios en la superficie de venta.”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

Código: COM158_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 UC0502_3: Organizar la implantación de productos/servicios en la superficie de venta

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 principales y secundarias que intervienen en la implantación de productos y servicios en la superficie de venta que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. *Determinar la dimensión óptima del surtido de productos y/o servicios definiendo su extensión y ubicación.*



- 1.1 Determinar las características del surtido de productos y/o servicios analizando la información disponible de familias, subfamilias y referencias.
- 1.2 Calcular el coeficiente de ocupación del suelo, en función de los diferentes tamaños de los productos y espacios destinados a servicios utilizando hojas de cálculo.
- 1.3 Distribuir los metros lineales o mobiliario, entre las familias de productos y servicios, atendiendo a criterios establecidos.
- 1.4 Segmentar las familias de productos y/o servicios para definir el surtido, según especificaciones y normativa aplicable.
- 1.5 Determinar el surtido de productos y/o servicios que satisface la demanda del consumidor aplicando métodos y reglas de valoración.
- 1.6 Hallar el número máximo y mínimo de referencias, utilizando criterios establecidos.
- 1.7 Calcular las referencias de cada segmento de familia de productos según los parámetros establecidos.
- 1.8 Definir la combinación adaptada de familias de productos, referencias, marcas y servicios teniendo en cuenta la competencia y las expectativas del consumidor.

2. Determinar la ubicación de los productos/servicios en la superficie de venta, según los criterios de implantación y considerando las normas de seguridad e higiene aplicables.

- 2.1 Identificar los niveles de exposición en el lineal, según el potencial de ventas.
- 2.2 Determinar los criterios de ubicación de los productos teniendo en cuenta criterios de rentabilidad, normativa aplicable y actividades del establecimiento.
- 2.3 Fijar la situación de los productos con mayor deseo de salida, de acuerdo con la altura estándar de los ojos a fin de facilitar la decisión de compra.
- 2.4 Calcular número óptimo de facings, para cada referencia teniendo en cuenta los criterios comerciales y de organización, utilizando hojas de cálculo.
- 2.5 Determinar la implantación del surtido en el lineal atendiendo al proceso psicológico de compra, política del establecimiento, hábitos de consumo, situación real de los productos/servicios, emplazamiento de las marcas, trazabilidad, política del fabricante: promociones, productos y/o servicios nuevos y acciones promocionales del establecimiento, y cumpliendo la normativa aplicable.

3. Asignar recursos humanos y materiales en cada operación de ubicación, reposición y mantenimiento de productos/servicios, optimizando ventas y según las especificaciones establecidas.

- 3.1 Determinar tareas, tiempos y personal responsable en función de la actividad de ubicación, reposición y/o mantenimiento de productos y/o servicios, garantizando el cumplimiento de la normativa aplicable.
- 3.2 Asignar trabajadores a cada sección de forma óptima, teniendo en cuenta las operaciones a realizar.
- 3.3 Transmitir instrucciones al personal con pautas claras y de acuerdo con los protocolos de actuación.
- 3.4 Comprobar el cumplimiento de la normativa de seguridad e higiene en la manipulación y reposición de los productos.
- 3.5 Organizar la reposición de productos y/o folletos de servicios en las secciones asignadas con la frecuencia requerida para asegurar la presencia continua de los productos en el lineal.



4. Supervisar la eficacia de los criterios de implantación, de acuerdo a los objetivos establecidos, corrigiendo posibles desviaciones.

- 4.1 Calcular el rendimiento del suelo del establecimiento, utilizando hojas de cálculo informáticas.
- 4.2 Valorar periódicamente la implantación de productos/servicios, utilizando instrumentos y parámetros de gestión.
- 4.3 Calcular la eficacia financiera de cada familia de productos/servicios relacionándola con su rentabilidad.
- 4.4 Determinar el umbral de supresión de referencias, atendiendo a parámetros determinados.
- 4.5 Proponer la introducción de nuevas referencias teniendo en cuenta las variables establecidas y, en su caso, el sistema o criterios de calidad implantados en el establecimiento comercial.
- 4.6 Calcular la rentabilidad de las políticas de merchandising, utilizando medios informáticos, exponiendo los resultados y conclusiones.

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 UC0502_3: Organizar la implantación de productos/servicios en la superficie de venta. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Determinación de la dimensión óptima del surtido de productos y/o servicios definiendo su extensión y ubicación.

- Análisis del surtido:
 - Información.
 - Criterios de gestión.
- Estratificación del surtido:
 - Familias.
 - Subfamilias.
 - Gamas.
 - Categorías.
 - Referencias.
- Posicionamiento, acondicionamiento y codificación.
- Objetivos, criterios de clasificación y tipos de surtido.
- Métodos de determinación del surtido:
 - Criterio de rentabilidad.
 - Criterio de máximas ventas.
 - Criterio de rotación.
 - Método ABC y regla 20/80.
- Elección de las referencias.



2. Determinación de la ubicación de los productos/servicios en la superficie de venta.

- El lineal:
 - Definición.
 - Funciones.
 - Zonas.
- Niveles del lineal:
 - Nivel suelo.
 - Nivel de las manos.
 - Nivel de los ojos.
 - Nivel superior.
- Promociones:
 - Productos/servicios nuevos.
 - Acciones promocionales del establecimiento.
- Lineal óptimo y lineal mínimo.
- Número óptimo de facings.
- Gestión del stock:
 - Número mínimo, máximo y normal de referencias.
 - Normativa aplicable a la implantación de productos.

3. Asignación de recursos humanos y materiales en las operaciones de ubicación, reposición y mantenimiento de productos/servicios.

- Instrumentos de determinación y control: cualitativos y cuantitativos:
 - De tareas.
 - De tiempo de ejecución.
 - De implantación de productos.
 - De reposición.
- Detección de desviaciones. Medidas correctoras.
- Supresión e introducción de referencias:
 - Liquidación de referencias.
 - Detección de nuevas referencias.
- Organización del trabajo.
- Recursos humanos y materiales. Presupuesto.
- Selección del surtido e implantación de productos en el lineal.

4. Supervisión de la eficacia de los criterios de implantación y propuesta, en su caso, de medidas que corrijan las desviaciones detectadas.

- Parámetros de gestión de categorías:
 - Coeficiente de rotación de stock.
 - Índice de rentabilidad del lineal.
 - Rendimiento por m² y por metro lineal del suelo.
- Roturas de lineal y/o stock.
- Ratios de productividad:
 - Calcular el rendimiento del lineal.
 - Índice del rendimiento del producto.
 - Índice del rendimiento del lineal.
 - Rendimiento medio del stock.
- Umbral de supresión de la referencia.
- Liquidación de stocks.
- Conocimiento y utilización adecuada de la gama de productos.



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:

1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1 Demostrar interés y compromiso por la empresa así como por el conocimiento de su organización y procesos.
- 1.2 Habitarse al ritmo de trabajo de la empresa y a sus cambios.
- 1.3 Demostrar flexibilidad para afrontar diferentes situaciones de trabajo y sus cambios.
- 1.4 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- 1.5 Usar, distribuir y coordinar adecuadamente los diversos recursos y actividades.
- 1.6 Gestionar el tiempo de trabajo (cumplir plazos establecidos, priorización de tareas, entre otros.).
- 1.7 Utilizar los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
- 1.8 Mantener el área de trabajo en orden y limpieza y colaborar con el grupo con esta finalidad.
- 1.9 Establecer objetivos y hacer readaptaciones.

2. En relación con las personas:

- 2.1 Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
- 2.2 Causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
- 2.3 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
- 2.4 Compartir los objetivos y la responsabilidad de trabajo, así como asumir responsabilidades y decisiones.
- 2.5 Dar, compartir y recibir información con el equipo de trabajo.
- 2.6 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- 2.7 Saber escuchar valorando las aportaciones realizadas.
- 2.8 Asignar los objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planificar su seguimiento.
- 2.9 Delegar ocupándose de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.

3. En relación con otros aspectos de la profesionalidad:

- 3.1 Actuar en el trabajo de forma eficiente bajo cualquier presión exterior o estrés.
- 3.2 Manejar las emociones críticas y estados de ánimo.
- 3.3 Tener una valoración positiva de sí mismo que influya positivamente en la realización del trabajo.
- 3.4 Tener convicción en los propios puntos de vista ante terceros.
- 3.5 Evaluar con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.



- 3.6 Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el trabajo.
- 3.7 Tener iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones.
- 3.8 Perseverar en el esfuerzo.
- 3.9 Demostrar pensamiento creativo en la búsqueda de la solución de problemas.
- 3.10 Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos, así como en la asunción de riesgos y en los errores y fracasos.
- 3.11 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas de la empresa, así como las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- 3.12 Ser meticuloso en cuanto a la resolución total de una tarea o asunto hasta el final y en todas las áreas que desempeñe.

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 “UC0502_3: Organizar la implantación de productos/servicios en la superficie de venta”, 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 organizar la implantación de productos en una superficie de venta de menos de 500 m², en un establecimiento comercial del sector alimentación y bebidas y de productos de higiene y limpieza, de la sección de lácteos, con tres trabajadores a su cargo, contemplando un tipo de cliente que visita el establecimiento con una frecuencia media semanal, y cumpliendo con la normativa aplicable. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:



1. Dimensionar el surtido en familias, subfamilias y referencias.
2. Organizar los productos y recursos humanos necesarios para la implantación.
3. Controlar la implantación de los productos.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de los equipos informáticos con conexión a Internet, de documentación e información técnica relacionada con la implantación de espacios comerciales y de gestión de productos, necesarios para el desarrollo de la situación profesional de evaluación, y que además deberán ser de uso generalizado en el sector.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia profesional 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>Dimensión del surtido en familias, subfamilias y referencias.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de los distintos criterios para categorizar las familias y subfamilias.- Cálculo del número máximo y mínimo de referencias en el lineal.- Identificación de los niveles de exposición en el lineal.- Cálculo del número óptimo de facings para cada referencia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>



<i>Determinación de la organización de los productos y recursos humanos necesarios para la implantación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Asignación del número de trabajadores teniendo en cuenta los tiempos y las tareas de la sección.- Determinación de la disposición de los productos en los lineales.- Documentación con instrucciones para la distribución y la manipulación de productos según normativa aplicable.- Determinación de la organización de la reposición de los productos en el lineal. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Control de la implantación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Cálculo del rendimiento del suelo, según ventas de cada referencia.- Cálculo de la eficacia financiera de una familia de productos.- Determinación del umbral de supresión de referencias.- Valoración de los resultados y propuestas de actuación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>

Escala A

5	<i>Identifica los criterios adecuados para categorizar las familias y las subfamilias. Realiza el cálculo del número máximo y mínimo de referencias en el lineal. Identifica adecuadamente los niveles de exposición en el lineal. Calcula el número óptimo de facings para cada referencia.</i>
4	<i>Identifica los criterios requeridos para categorizar las familias y las subfamilias. Realiza el cálculo del número máximo y mínimo de referencias en el lineal. Identifica los niveles de exposición en el lineal. No calcula el número óptimo de facings para todas las referencias.</i>
3	<i>Identifica algunos criterios para categorizar las familias y las subfamilias. Realiza el cálculo del número máximo y mínimo de referencias en el lineal. No identifica los niveles de exposición en el lineal. No calcula adecuadamente el número óptimo de facings para cada referencia.</i>
2	<i>Identifica los algunos criterios para categorizar las familias y las subfamilias. No realiza adecuadamente el cálculo del número máximo y mínimo de referencias en el lineal. No identifica los niveles de exposición en el lineal. No calcula el número óptimo de facings para cada referencia.</i>
1	<i>Identifica algunos criterios para categorizar las familias y las subfamilias. No realiza el cálculo del número máximo y mínimo de referencias en el lineal. No identifica los niveles de exposición en el lineal. No calcula el número óptimo de facings para cada referencia.</i>



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

Escala B

5	<i>Asigna adecuadamente el número de trabajadores teniendo en cuenta los tiempos y las tareas de la sección. Determina la disposición de los productos en los lineales. Realiza documentación con instrucciones precisas para la distribución y la manipulación de productos según normativa aplicable. Determina la organización de los productos en el lineal para que tengan una presencia continua.</i>
4	<i>Asigna adecuadamente el número de trabajadores teniendo en cuenta los tiempos y las tareas de la sección. Determina la disposición de los productos en los lineales. Realiza documentación con instrucciones para la distribución y la manipulación de productos según normativa aplicable. No determina suficientemente la organización de todos los productos en el lineal para que tengan una presencia continua.</i>
3	<i>Asigna el número de trabajadores teniendo en cuenta los tiempos y las tareas de la sección. Determina la disposición de los productos en los lineales. Realiza documentación con instrucciones para la distribución y la manipulación de productos, pero sin tener en cuenta la normativa aplicable. No determina la organización de los productos en el lineal para que tengan una presencia continua.</i>
2	<i>Asigna el número de trabajadores teniendo en cuenta los tiempos y las tareas de la sección. No determina adecuadamente la disposición de todos los productos en los lineales. No realiza documentación con instrucciones precisas para la distribución y la manipulación de productos según normativa aplicable. No determina la organización de los productos en el lineal para que tengan una presencia continua.</i>
1	<i>Asigna el número de trabajadores teniendo en cuenta los tiempos pero sin tener en cuenta todas las tareas de la sección. No determina adecuadamente la disposición de los productos en los lineales. No realiza documentación con instrucciones precisas para la distribución y la manipulación de productos según normativa aplicable. No determina la organización de los productos en el lineal para que tengan una presencia continua.</i>

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



Escala C

5	<i>Calcula el rendimiento del suelo, según ventas de cada referencia. Calcula la eficacia financiera de una familia de productos. Determina el umbral de supresión de referencias. Realiza informe con la valoración de resultados y propuestas de actuación.</i>
4	<i>Calcula el rendimiento del suelo, según ventas de cada referencia. Calcula la eficacia financiera de una familia de productos. Determina el umbral de supresión de referencias. Realiza informe completo de la valoración de resultados y pero sin aportar propuestas de actuación.</i>
3	<i>Calcula el rendimiento del suelo, según ventas de cada referencia. Calcula la eficacia financiera de una familia de productos. Determina inadecuadamente el umbral de supresión de referencias. No realiza un informe completo con la valoración de resultados y propuestas de actuación.</i>
2	<i>Calcula el rendimiento del suelo, según ventas de cada referencia. Calcula la eficacia financiera de una familia de productos. No determina el umbral de supresión de referencias. No realiza un informe con la valoración de resultados y propuestas de actuación.</i>
1	<i>Calcula el rendimiento del suelo, según ventas de cada referencia. No calcula adecuadamente la eficacia financiera de la familia de productos. No determina el umbral de supresión de referencias. No realiza un informe con la valoración de resultados y propuestas de actuación.</i>

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

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

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de

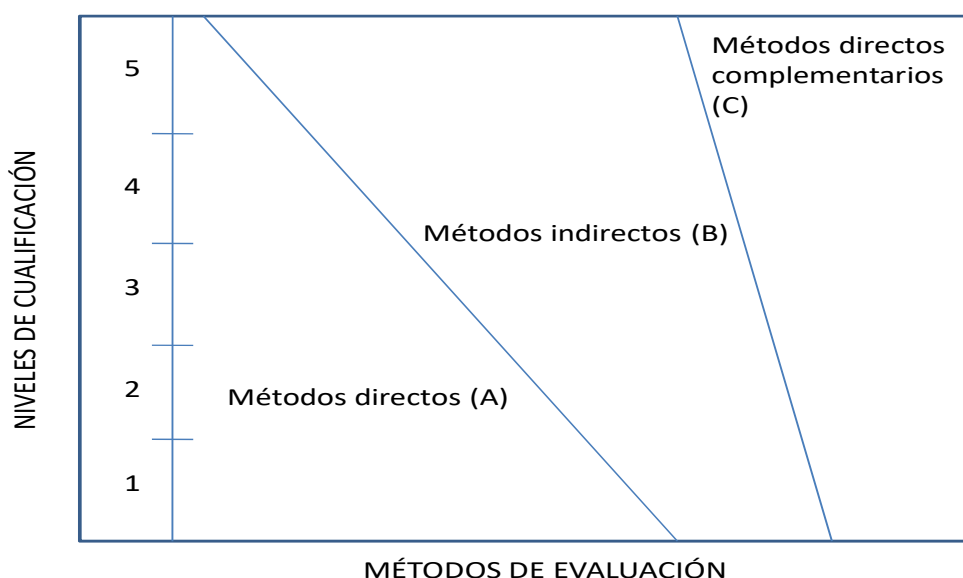


competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
- Observación en el puesto de trabajo (A).
 - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
 - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
 - Pruebas de habilidades (C).
 - Ejecución de un proyecto (C).
 - Entrevista profesional estructurada (C).
 - 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 organizar la implantación de productos/servicios en la superficie de venta, 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. En este nivel tiene importancia el dominio de destrezas en la distribución de espacios, productos y/o servicios, 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 se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) En caso de utilización de 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) Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias en relación con la dimensión del surtido en familias, subfamilias y referencias, organización de los productos y recursos humanos y control de la implantación, a lo largo de las actividades, que tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.
- i) Para evaluar la competencia de la persona candidata en la organización y control de la implantación del espacio comercial, se recomienda disponer de un proyecto de implantación de un espacio comercial que sirva de base para el desarrollo de dicha actividad, así como, información sobre estanterías, góndolas, vitrinas, mostradores, espejos, islas, pilas, terminal punto de venta, lineales, expositor/es, etiquetas, lápiz óptico, scanner, referencias, embalajes, marcadores de precios con la está dotado el establecimiento comercial, cálculos de márgenes de beneficio de las referencias y del stock mínimo.
- j) Para el desarrollo de la SPE se recomienda que se asigne un tiempo total 3 horas, para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.