



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0557_3: Programar y gestionar la producción en la industria alimentaria”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- INA176_3 Industrias de conservas y jugos vegetales.
- INA177_3 Industrias de derivados de cereales y de dulces.
- INA178_3 Industrias de productos de la pesca y de la acuicultura.
- INA179_3 Industrias del aceite y grasas comestibles.
- INA180_3 Industrias lácteas.
- INA239_3 Industrias cárnicas.
- INA240_3 Industrias derivadas de la uva y del vino.

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INDUSTRIAS DE
CONSERVAS Y JUGOS VEGETALES**

Código: INA176_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 UC0557_3: Programar y gestionar la producción en la industria alimentaria.

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 programación y gestión de la producción en la industria alimentaria, 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. Programar diferentes líneas de fabricación, en colaboración con otras áreas implicadas, considerando costes para asegurar la continuidad de los procesos productivos, cumpliendo con el plan de producción.***



- 1.1 Los objetivos de producción se fijan bajo el asesoramiento de otros departamentos implicados, de acuerdo con el plan de producción.
- 1.2 La producción se planifica en colaboración con otras áreas de la empresa, utilizando las técnicas más apropiadas de acuerdo con el plan de producción.
- 1.3 El riesgo y la incertidumbre en las diferentes líneas de producción programadas, se evalúan, utilizando las técnicas requeridas de acuerdo con el plan de producción.
- 1.4 Los procesos se programan, teniendo en cuenta los costes generales y costes del proyecto, utilizando herramientas de cálculo de acuerdo con el plan de producción.
- 1.5 Los programas de producción realizados se someten a contraste (o a consideración) con otras áreas implicadas de acuerdo con la política de producción.

2. Programar las cantidades y el flujo de materias primas, auxiliares y materiales necesarios, considerando necesidades de producción, de acuerdo con los procedimientos operativos de producción para asegurar el plan de producción en la industria alimentaria.

- 2.1 Las cantidades, características y el flujo de materias primas, auxiliares y materiales, requeridos en la fabricación de productos alimenticios se programan desde el departamento de producción de acuerdo con el plan de fabricación.
- 2.2 El programa de producción se efectúa, teniendo en cuenta las necesidades y existencias, los pedidos de los clientes y la reducción de los costos de producción según la política de la empresa.
- 2.3 Las necesidades de producción se valoran y priorizan, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos humanos y materiales según el procedimiento operativo de producción.
- 2.4 Las órdenes de fabricación se tramitan, teniendo en cuenta las necesidades de producción y los plazos de entrega según el calendario de expediciones.

3. Controlar la producción en la industria alimentaria, considerando recursos humanos, utilizando herramientas de gestión, de acuerdo con el plan de control programado para asegurar el plan de producción.

- 3.1 Las áreas de trabajo en la industria alimentaria se disponen, dentro de la línea de producción, utilizando las herramientas de gestión, de acuerdo con el plan de producción.
- 3.2 Los recursos humanos se seleccionan y clasifican dentro de las áreas de trabajo de la línea de producción, de acuerdo con el procedimiento de gestión de recursos humanos para la fabricación.
- 3.3 La maquinaria, equipos e instalaciones auxiliares en la industria alimentaria se seleccionan y clasifican dentro de las áreas de trabajo de las diferentes líneas de producción, de acuerdo con el plan establecido.



- 3.4 Las necesidades de información para la ordenación de la producción en la industria alimentaria se detectan y recopilan de acuerdo con el plan establecido.
- 3.5 El control de la producción se establece, utilizando herramientas de gestión de acuerdo con el plan determinado.
- 3.6 Las ratios de eficacia y eficiencia de producción en la industria alimentaria se controlan con las herramientas de medición establecidas de acuerdo con el plan de control programado.
- 3.7 La producción en la industria alimentaria se pone en funcionamiento bajo la supervisión de las áreas implicadas de acuerdo con las necesidades de fabricación.
- 3.8 El mantenimiento preventivo de las máquinas de la línea de producción se controla, elaborando un planning de mantenimiento, con el fin de garantizar su disponibilidad.

4. Coordinar el grupo de trabajo en la industria alimentaria de acuerdo con el plan de control programado, teniendo en cuenta las operaciones del proceso, los recursos disponibles y el rendimiento, para seguir el plan de funciones y competencias establecido en la empresa.

- 4.1 La sensibilización y concienciación del personal se desarrolla con técnicas que cumplan la política de gestión de recursos humanos de la empresa.
- 4.2 La asignación de tareas y responsabilidades de cada trabajador se efectúan permitiendo que el grupo ejecute y finalice las operaciones cumpliendo los objetivos señalados.
- 4.3 Las necesidades de formación y adiestramiento del equipo humano se detectan y establecen en un registro de acuerdo con el plan específico de la empresa.
- 4.4 El equipo humano se dirige y coordina con las herramientas de gestión establecidas, teniendo en cuenta las características requeridas.
- 4.5 La interpretación de las instrucciones se facilita, mediante asesoramiento continuo del personal a su cargo.
- 4.6 Los cauces de promoción y los incentivos se tienen en cuenta, valorándose para ello las actitudes de participación, iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo.

5. Controlar el proceso productivo en sus diferentes fases en la industria alimentaria, de acuerdo con el plan de control programado para asegurar el plan de fabricación.

- 5.1 Los tipos de control en los puntos de inspección se determinan, de acuerdo con el plan de control de la producción.
- 5.2 Los estándares de producción se aseguran en la línea de proceso y según el programa de producción.
- 5.3 Las desviaciones detectadas en la producción se corrigen, mediante los sistemas establecidos en el plan de control de la producción.



- 5.4 Las responsabilidades del control básico de la producción se establecen dentro de la línea de fabricación, teniendo en cuenta los procedimientos operativos y de gestión de los recursos humanos en la fabricación.

6. Colaborar en la gestión de costes de producción en la industria alimentaria, utilizando las herramientas de cálculo, de acuerdo con el plan de producción para garantizar el sistema de contabilidad establecido.

- 6.1 Los costos de materiales, productos y equipos se establecen, utilizando los sistemas de valoración e inventarios necesarios de acuerdo con el programa de producción.
- 6.2 Los costes de mano de obra se establecen, utilizando los sistemas de valoración de inventarios de acuerdo con el programa de producción.
- 6.3 Los costes de los productos finales se establecen, utilizando los sistemas de valoración e inventarios requeridos de acuerdo con el programa de producción.
- 6.4 Los costes de producción establecidos se someten a valoración con otras áreas implicadas de acuerdo con el programa de producción.
- 6.5 Los inventarios de los costes identificados se gestionan en su totalidad y envían al departamento implicado para su aprobación de acuerdo con el programa de producción.

7. Participar en la organización de actividades de prevención de riesgos laborales en la industria alimentaria, programadas en la unidad productiva específica de acuerdo con la política de la empresa y la normativa aplicable para preservar la seguridad.

- 7.1 La gestión de la prevención de riesgos laborales se realiza, apoyando a otros departamentos responsables y/o implicados y de acuerdo con el programa de producción.
- 7.2 La gestión de las actividades de la prevención se da a conocer al personal implicado mediante sesiones de trabajo de acuerdo con el programa de producción.
- 7.3 La eficacia y la eficiencia requeridas en la gestión de la prevención de los riesgos laborales, se realiza participando en la comprobación con el departamento responsable.
- 7.4 El plan se somete a evaluación y revisión periódica mediante auditorías internas o externas de acuerdo con la política de seguridad y salud laboral, colaborando en la misma aportando cuanta información y/o documentación se considere precisa.

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 **UC0557_3: Programar y gestionar la producción en la industria**



alimentaria. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Estructura productiva de la industria alimentaria.

- Sectores.
- Tipos de empresas:
 - Tamaño.
 - Sistemas productivos.
- Organización:
 - Áreas funcionales y departamentos.

1. Planificación, organización y control de la producción en la industria alimentaria.

- Conceptos básicos:
 - Definiciones, evolución y partes que la integran.
- Importancia y objetivos:
 - Diferencias entre planificación-organización y control.
 - Reparto de competencias y funciones.
 - Programación de la producción:
- Objetivos de la programación.
- Técnicas de programación: pert, cpm, roy.
- Terminología y simbología en la programación.
- Programación de la producción en un contexto aleatorio.
- Riesgo e incertidumbre.
- Programación de proyectos según costes.
- Ordenación y control de la producción:
 - Necesidades de información.
 - Necesidades de materiales.
- Recursos humanos: clasificación y métodos de medida.
- Gestión y dirección de equipos humanos: relaciones, asignación de tareas, asesoramiento, motivación y valoración del personal.
- Equipos, maquinaria e instalaciones en la industria alimentaria.
- Capacidad de trabajo.
- Áreas de trabajo:
 - Puestos y funciones.
 - Lanzamiento de la producción.

2. Control del proceso, gestión de costes en la industria alimentaria.

- Normativa aplicable en la industria alimentaria
- Tipos de control.
- Confección de estándares.
- Medición de estándares y patrones.
- Corrección de errores: responsabilidades.
- Análisis de errores.
- Control preventivo.
 - Elementos, parámetros y constantes para elaborar un mantenimiento preventivo de las máquinas de producción.
 - Conceptos generales de costos.
 - Costos de mercancías y equipo.
- Cálculo.
 - Costos de la mano de obra.



- Costos de producción y del producto final.
- Control de costos de producción.
- Auditorias de prevención de riesgos laborales.
- Planes de prevención de riesgos laborales según normativa aplicable.
- Planes de mantenimiento preventivo.
- Construcción del mismo.
 - Seguridad en la industria alimentaria y situaciones de emergencia, según la normativa aplicable.

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.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Ser capaz de evaluar las nuevas tecnologías (robótica, nanotecnología, biotecnología, materiales avanzados) y su implantación en el sector alimentario, no sólo con criterios técnicos sino también éticos.
- Actualizar permanentemente, a la hora de evaluar, la técnica o tecnología empleada y de proponer nuevas técnicas de acuerdo con los criterios de mejores de técnicas disponibles.

1.2. Situación profesional 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 UC0557_3: Programar y gestionar la producción en la industria alimentaria, 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, el candidato deberá demostrar la competencia requeridas para programar y organizar una o varias líneas de fabricación de productos alimentarios en una empresa de tamaño medio, coordinando el trabajo y las funciones de un grupo de personas y participando en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Esta situación incluirá al menos las siguientes actividades:

1. Programar las líneas de fabricación.
2. Organizar la producción y las necesidades que requiera la fabricación.
3. Coordinar grupos de trabajo.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica requerida para la situación profesional de evaluación.
- Se entregarán instrucciones sobre cómo ordenar el plan de producción y como coordinarse con departamentos anejos.
- Se buscará colaboración de personal técnico en sociología o psicología, necesario para evaluar acciones de manejo y trabajo en grupo.
- Se asignará ayuda para utilizar herramientas de cálculo y costos de operaciones en el proceso de fabricación.
- Se darán instrucciones sobre cómo enfocar acciones de prevención de riesgos laborales y sobre normativas legales al respecto.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.



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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Rigor en la programación de las diferentes líneas de fabricación en la industria alimentaria.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Planificación de la producción en la industria alimentaria.- Evaluación del riesgo y la incertidumbre que puedan ocasionarse en las líneas de producción.- Organización de los procesos productivos.- Programa de producción, teniendo en cuenta las existencias y costos de producción.- Disponibilidad de recursos humanos y materiales.- Tramitación de las órdenes de fabricación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Idoneidad de la organización de la producción según necesidades de fabricación en la industria alimentaria.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Organización de las áreas de trabajo de la planta de fabricación en la industria alimentaria.- Selección de los recursos humanos y los equipos a cada línea de producción.- Establecimiento del plan de producción.- Gestión del control de la producción.- Revisión del mantenimiento preventivo de las máquinas y equipos.- Métodos y ratios de producción. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia de la coordinación del grupo de trabajo a su cargo en la industria alimentaria.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Asignación de tareas y responsabilidades en el grupo de trabajo a su cargo en la industria alimentaria.- Dirección del equipo humano asignado.- Creación de un registro de carencias de formación y adiestramiento del personal asignado.- Información de incentivos y cauces de promoción de personal.- Transmisión de instrucciones de trabajo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>



Escala A

5	<p><i>La producción en la industria alimentaria se planifica, contando con las áreas implicadas, se evalúan los riesgos y las incertidumbres que puedan ocasionarse en la línea de producción, se organizan los procesos productivos, teniendo en cuenta los costos generales, desarrollando el programa de producción, considerando existencias efectivas, y costos de producción; se valora la disponibilidad de recursos humanos y materiales y se tramitación de las órdenes de fabricación.</i></p>
4	<p><i>La producción en la industria alimentaria se planifica, contando con las áreas implicadas, se evalúan los riesgos y las incertidumbres que puedan ocasionarse en la línea de producción, se organizan los procesos productivos, teniendo en cuenta los costos generales, desarrollando el programa de producción, considerando existencias efectivas, y costos de producción; se valora la disponibilidad de recursos humanos y materiales y se tramitan con algunos fallos las órdenes de fabricación.</i></p>
3	<p><i>La producción en la industria alimentaria se planifica, contando con las áreas implicadas, se evalúan los riesgos y las incertidumbres que puedan ocasionarse en la línea de producción, se organizan los procesos productivos, obviando los costos generales, desarrollando el programa de producción, considerando existencias efectivas, y costos de producción; se valora la disponibilidad de recursos humanos y materiales y se tramitan con algunos fallos las órdenes de fabricación.</i></p>
2	<p><i>La producción en la industria alimentaria se planifica, contando con las áreas implicadas, se evalúan los riesgos y las incertidumbres que puedan ocasionarse en la línea de producción, no se organizan los procesos productivos, obviando los costos generales, desarrollando el programa de producción, considerando existencias efectivas, y costos de producción; se valora la disponibilidad de recursos humanos y materiales y se tramitan con algunos fallos las órdenes de fabricación.</i></p>
1	<p><i>La producción en la industria alimentaria no se planifica, no contando con las áreas implicadas, no se evalúan los riesgos y las incertidumbres que puedan ocasionarse en la línea de producción, no se organizan los procesos productivos, no desarrolla el programa de producción, no se valora la disponibilidad de recursos humanos y materiales y no se tramitan las órdenes de fabricación.</i></p>

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

Escala B

5	<p><i>Las áreas de trabajo de la planta de fabricación en la industria alimentaria se organizan, seleccionando los recursos humanos requeridos a cada línea de producción, de acuerdo con los procedimientos de fabricación, implantando los métodos y las ratios de producción, se revisa el mantenimiento preventivo de las máquinas dispuestas en la línea y en otros equipos.</i></p>
4	<p><i>Las áreas de trabajo de la planta de fabricación en la industria alimentaria se organizan, seleccionando los recursos humanos requeridos a cada línea de producción, de acuerdo con los procedimientos de fabricación, implantando con pequeños fallos los métodos y las ratios de producción, se revisa el mantenimiento preventivo de las máquinas dispuestas en la línea y en otros equipos.</i></p>
3	<p><i>Las áreas de trabajo de la planta de fabricación en la industria alimentaria se organizan, seleccionando los recursos humanos requeridos a cada línea de producción, con desviaciones de los procedimientos de fabricación, implantando con pequeños fallos los métodos y las ratios de producción, se revisa el mantenimiento preventivo de las máquinas dispuestas en la línea y en otros equipos.</i></p>
2	<p><i>Las áreas de trabajo de la planta de fabricación en la industria alimentaria se organizan, seleccionando los recursos humanos requeridos a cada línea de producción, con desviaciones de los procedimientos de fabricación, implantando con pequeños fallos los métodos y las ratios de producción, no se revisa el mantenimiento preventivo de las máquinas dispuestas en la línea y en otros equipos.</i></p>
1	<p><i>Las áreas de trabajo de la planta de fabricación en la industria alimentaria no se organizan, no seleccionando los recursos humanos requeridos a cada línea de producción, no implantando los métodos y las ratios de producción, no se revisa el mantenimiento preventivo de las máquinas dispuestas en la línea y en otros equipos.</i></p>

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

Escala C

5	<p><i>Se asignan tareas y responsabilidades a cada trabajador en el grupo de trabajo a su cargo en la industria alimentaria, motivando al personal, dirigiendo al equipo humano asignado, transmitiendo información de forma clara y precisa, constituyendo un registro de carencias de formación y adiestramiento del personal y gestionando los incentivos y cauces de promoción según actitudes de participación y compromiso.</i></p>
4	<p><i>Se asignan tareas y responsabilidades a cada trabajador en el grupo de trabajo a su cargo en la industria alimentaria, motivando al personal, dirigiendo al equipo humano asignado, transmitiendo con pequeños fallos la información, se crea un registro de carencias de formación y adiestramiento del personal y gestionando los incentivos y cauces de promoción según actitudes de participación y compromiso.</i></p>

3	<i>Se asignan tareas y responsabilidades a cada trabajador en el grupo de trabajo a su cargo en la industria alimentaria, no motivando al personal, dirigiendo al equipo humano asignado, transmitiendo con pequeños fallos la información, se crea un registro de carencias de formación y adiestramiento del personal y gestionando los incentivos y cauces de promoción según actitudes de participación y compromiso.</i>
2	<i>Se asignan tareas y responsabilidades a cada trabajador en el grupo de trabajo a su cargo en la industria alimentaria, no motivando al personal, dirigiendo al equipo humano asignado, transmitiendo con pequeños fallos la información, no se crea un registro de carencias de formación y adiestramiento del personal y gestionando los incentivos y cauces de promoción según actitudes de participación y compromiso.</i>
1	<i>No se asignan tareas y responsabilidades a cada trabajador en el grupo de trabajo a su cargo en la industria alimentaria, no motivando al personal, dirigiendo al equipo humano asignado, no transmitiendo la información, no se crea un registro de carencias de formación y adiestramiento del personal y no se gestionan los incentivos y cauces de promoción según actitudes de participación y compromiso.</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.

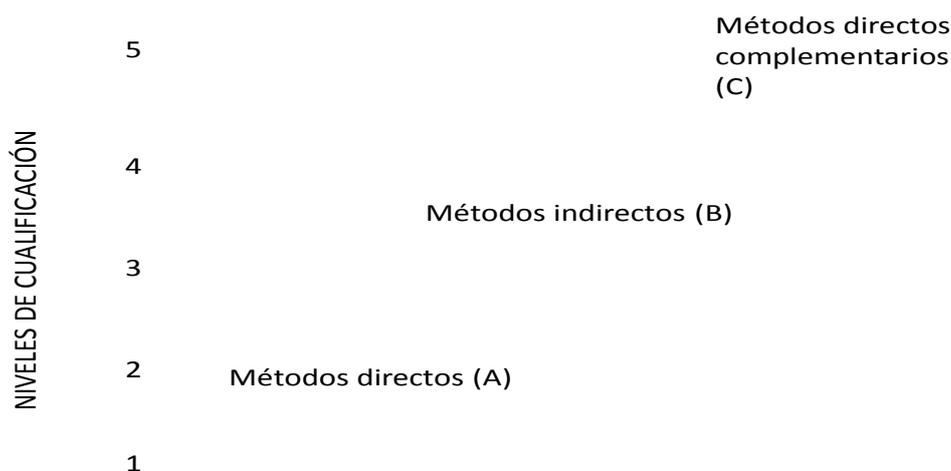
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo, real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En



este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de programar y gestionar la producción en la industria alimentaria, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel “3” y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo



explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. 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) En 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) Dado el tipo de situación, es necesario contar con una empresa vinculada al contexto de evaluación, que colabore, por ejemplo en líneas de fabricación, equipos, maquinaria, materias y otros materiales para organizar el proceso de valoración del candidato.
- i) La situación profesional de evaluación debe ajustarse en lo posible a la cualificación, eligiéndose la más afín al sector alimentario, objeto de la acreditación.
- j) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:



- Se recomienda simular al menos, dos situaciones de producción, una a ritmo normal y otra al ritmo máximo de las instalaciones, para poner a prueba la capacidad de trabajo bajo estrés del candidato.
- Para la planificación de los costes y el control de los mismos durante la producción, se recomienda que se realice un supuesto con al menos cinco trabajadores, con diferentes niveles responsabilidades y niveles salariales.