



## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1781\_3: Dirigir y gestionar un establecimiento de producción y venta de productos de pastelería”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DIRECCIÓN Y  
PRODUCCIÓN EN PASTELERÍA**

**Código: HOT542\_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 UC1781\_3: Dirigir y gestionar un establecimiento de producción y venta de productos de pastelería.

### 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 los procesos de dirección y gestión de un establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, y que se indican a continuación:

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



**1. Determinar proyectos viables de un negocio de producción y venta de productos de pastelería, en su entorno, estableciendo las líneas básicas de actuación.**

- 1.1 Identificar la idea básica del proyecto de un establecimiento de producción y venta de productos de pastelería y sus características esenciales, como paso previo a su estudio.
- 1.2 Desarrollar el análisis del mercado y del público objetivo para conocer las potenciales cualidades del entorno, como paso previo a la inversión.
- 1.3 Identificar la definición del producto o productos en el proyecto de un establecimiento de producción y venta de artículos de pastelería, siendo viable en su entorno de actuación.
- 1.4 Identificar el equipamiento de las diferentes áreas que componen el proyecto de un establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, para determinar la inversión necesaria.
- 1.5 Calcular las necesidades de inversión, para determinar las fuentes de financiación.
- 1.6 Definir la distribución física de la unidad de producción de un establecimiento de pastelería, en función de los requisitos legales y de los criterios de accesibilidad y ergonomía más aconsejable.
- 1.7 Determinar la estructura de ingresos y costes del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, para valorar la viabilidad económica del plan de negocio en su entorno.

**2. Formular objetivos y planes viables para el establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, de forma que se integren en la planificación general de la empresa.**

- 2.1 Elaborar la propuesta de objetivos y planes viables para el establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, de forma que se integren en la planificación general de la empresa.
- 2.2 Definir los objetivos de carácter particular para el establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, para su propuesta a las instancias superiores.
- 2.3 Seleccionar las opciones de actuación, para los objetivos fijados, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos y las características de la empresa.
- 2.4 Evaluar la viabilidad de los planes y acciones empresariales, con el fin de conseguir los objetivos fijados dentro de su área de responsabilidad, formulando y cuantificando los planes de actuación.

**3. Organizar los sistemas de gestión del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, en función de las necesidades del mismo.**

- 3.1 Determinar el tipo de estructura organizativa de un establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, de manera que se adapten a las necesidades reales del mismo.
- 3.2 Elaborar el plan de reclutamiento de personal del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, definiendo y documentando las funciones, tareas y relaciones internas.
- 3.3 Determinar los recursos necesarios, en base a los objetivos planteados.



- 3.4 Asignar todas las tareas a desarrollar entre el equipo humano de su dependencia.
- 3.5 Establecer los sistemas de archivo, gestión de la información y organización de los soportes documentales, para su utilización interna.
- 3.6 Establecer los circuitos de transmisión y distribución de la información, para facilitar la comunicación ascendente, descendente y horizontal, verificando su idoneidad.

**4. Determinar el plan de reclutamiento, selección y contratación del personal del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería.**

- 4.1 Determinar los puestos de trabajo del personal del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, en el marco de la legislación vigente, de manera que se cubran todas las necesidades reales del mismo.
- 4.2 Definir los diferentes perfiles profesionales necesarios, en función de la descripción de los puestos de trabajo del establecimiento.
- 4.3 Identificar las fuentes de reclutamiento interno y externo de personal, seleccionando las adecuadas al puesto de trabajo.
- 4.1 Definir las técnicas de selección del personal, para su posterior aplicación en el proceso de selección del equipo de trabajo.
- 4.2 Elaborar el plan de reclutamiento del personal del establecimiento, a partir de la definición de las funciones, tareas y relaciones interdepartamentales cumpliendo la normativa vigente.

**5. Dirigir el establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, involucrando al equipo de trabajo para dar respuesta a los planes de la empresa y a sus clientes.**

- 5.1 Transmitir al equipo de trabajo los objetivos del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería, facilitando su comprensión e involucrando y favoreciendo su integración en la empresa.
- 5.2 Crear equipos de trabajo, fomentando estrategias como el trabajo en equipo, la iniciativa, el esfuerzo y la creatividad.
- 5.3 Transmitir la información y las instrucciones al equipo de trabajo, de tal forma que se garantice su comprensión.
- 5.4 Dirigir las reuniones con el equipo de trabajo para el establecimiento y seguimiento de objetivos, implicando así al personal.
- 5.5 Impartir formación al equipo dependiente, facilitando así su integración en la empresa, la eficiencia en las tareas asignadas y la posterior delegación de funciones, dando respuesta a los planes de la empresa y a sus clientes.
- 5.1 Promover la delegación de funciones, para procurar el desarrollo profesional y el mantenimiento de un nivel de motivación alto en el personal.
- 5.2 Evaluar la productividad y la consecución de los objetivos marcados, corrigiendo posibles actitudes y/o acciones del equipo.
- 5.3 Aplicar el sistema de reconocimientos al personal, para contribuir a la implicación del equipo humano en la consecución de los objetivos del establecimiento de producción y ventas de productos de pastelería.

**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 UC1781\_3: Dirigir y gestionar un establecimiento de producción y venta de productos de pastelería. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Determinación de proyectos viables de un negocio en su entorno de producción y venta de productos de pastelería.**

- Estudios y proyectos emprendedores:
  - Tipos de empresa y fórmulas de negocios de pastelería.
- Fuentes para el estudio:
  - Primarias: análisis del entorno general, del consumidor, de la competencia, entre otros.
  - Secundarias: aspectos económicos, tecnológicos, laborales, legales, entre otros.
- Estudios de análisis de la estructura económica y financiera.
- Métodos de valoración y selección de inversiones.
- Métodos de viabilidad del negocio.
- Equipamiento necesario:
  - Maquinaria, útiles y herramientas específicas.
  - Equipos necesarios para el negocio de pastelería.
- Fuentes de financiación.
- Distribución de espacios.
- Prevención de riesgos laborales.
- Gestión económica y financiera.

### **2. Formulación de objetivos y planes viables para el establecimiento, área o departamento de producción y venta de productos de pastelería.**

a)

- Análisis económico-financiero del proyecto de apertura de negocio de pastelería.
- Plan de inversión.
- Plan de financiación.
- Estimación de gastos.
- Costes:
  - Internos.
  - Externos.
- Ratios básicos.
- Memoria proyecto.
- Actividad de la sociedad.
- Gestión de procesos de administración empresarial.
- Procesos de planificación de viabilidad. DAFO.
- Tipos de planes empresariales:
  - Objetivos.
  - Estrategias.
  - Políticas, entre otros.
- Sistemas de control de la actuación.
- Planificación operativa y estratégica del negocio.
- Base de presentación de las cuentas anuales:
  - Distribución de resultados.
  - Normas de valoración.
- Capital social. Activo inmovilizado:
  - Deudas.



- Gastos.
- Documentación legal.
- Requisitos técnicos exigidos.
- Licencias y documentación.
- Seguros de responsabilidad civil y otros.

### **3. Organización de los sistemas de gestión del establecimiento, área o departamento de producción y venta de productos de pastelería.**

**b)**

- Gestión de estructuras organizativas en el establecimiento dedicado a productos de repostería de obrador.
- Organización y gestión de recursos humanos.
- Técnicas de distribución de los recursos humanos.
- Circuitos de información: documentación interna y externa.
- Cadena de mando.
- Tipos de estructuras organizativas:
  - Lineal.
  - Funcional.
  - Línea y staff.
  - En comité.
  - Matricial, entre otras.
- Organigrama.
- Definición y características.
- Funciones.
- Tipos de organigramas:
  - Vertical.
  - Horizontal.
  - Circulares.
  - Escalares.
  - Mixto.
- Estimación de necesidades y materiales.

### **4. Plan de reclutamiento, selección y contratación del personal del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería.**

- Legislación vigente.
- Convenios colectivos.
- Estatuto de los trabajadores.
- Formas de contratación laboral.
- Seguridad Social.
- Técnicas de gestión de selección de personal.
- Perfil profesiográfico.
- Reclutamiento.
- Técnicas de selección de recursos humanos.
- Procesos para identificación de puestos de trabajo y selección de personal.
- Identificación y naturaleza del puesto.
- Descripción del trabajo.
- Requerimiento de capacidades.
- Instrumentos de selección:
  - Test psicotécnico.
  - Pruebas profesionales.
  - Entrevistas, entre otros.
- Normativa aplicable a los recursos humanos.
- Contratación.



- Estatuto de los trabajadores.
- Convenios colectivos.

### **5. Dirección del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería.**

- Unidad de mando.
- Técnicas y sistemas de dirección.
- Tipos de Dirección:
  - Global.
  - Departamental.
  - Operacional, entre otros.
- Ciclo de la Dirección.
- Planificación y toma de decisiones.
- Técnicas de trabajo en equipo. Delegación.
- Técnicas de gestión de la información.
- Planificación de formación para recursos humanos.
- Formación interna y continua de los trabajadores.
- Sistemas de evaluación del desempeño de funciones del personal:
  - Integración.
  - Retribución.
  - Motivación.
- Sistema de reconocimientos al personal:
  - Programas de pagos de incentivos.
  - Reducción de la rotación de personal.
  - Conciliación.
  - Seguridad laboral.

### **c) Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia**

- Establecimiento, área o departamento de pastelería de su responsabilidad: pastelerías, obradores de producción de pastelería artesanal y/o industrial y puntos de venta y distribución de productos de pastelería, entre otros.
- Técnicas de comunicación y habilidades sociales.
- Atribuciones y organización del personal dependiente.

### **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 cultura organizativa de la empresa deberá:
  - 1.1 Demostrar interés y compromiso por la empresa así como por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
  - 1.2 Interiorizar el sistema organizacional del trabajo y su proceso productivo.
  - 1.3 Esforzarse por percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.
  - 1.4 Adaptarse a la organización, a sus cambios y situaciones de contextos nuevos.



2. En relación con la capacidad de organización deberá:
  - 2.1 Gestionar el tiempo de trabajo para dirigir y gestionar una unidad de producción de productos de pastelería.
  - 2.2 Establecer objetivos de producción y hacer readaptaciones para dirigir y gestionar una unidad de producción de productos de pastelería.
3. En relación con la comunicación horizontal y vertical deberá:
  - 3.1 Compartir los objetivos estratégicos de la empresa de pastelería y la responsabilidad de trabajo, así como asumir responsabilidades y decisiones para la mejora continua.
  - 3.2 Dar, compartir y recibir información con el equipo de gestión una unidad de producción de pastelería.
  - 3.3 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
  - 3.4 Saber escuchar mejoras y dificultades valorando las aportaciones realizadas.
  - 3.5 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales así como con sus superiores.
4. En relación con el liderazgo deberá:
  - 4.1 Liderazgo para dirigir y gestionar una unidad de producción, de productos de pastelería
  - 4.2 Ayudar a desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades profesionales del personal a su cargo.
  - 4.3 Asignar objetivos y tareas a las personas adecuadas para dirigir y gestionar una unidad de producción de productos de pastelería.
  - 4.4 Moderar las discusiones, las situaciones críticas y los procesos de negociación.
5. En relación con el entorno de trabajo deberá:
  - 5.1 Respetar y cuidar en su caso las instalaciones una unidad de producción de productos de pastelería.
  - 5.2 Acatar las órdenes emanadas de sus superiores.
  - 5.3 Cumplir las normas de comportamiento profesional: puntualidad, orden, limpieza, entre otras.
  - 5.4 Tener inquietud por gestionar una unidad de producción de productos de pastelería, cumpliendo las normas de calidad, seguridad y medio ambiente.
  - 5.5 Mantener una actitud profesional en todo momento.
  - 5.6 Demostrar iniciativa para desarrollar acciones de innovación y creatividad en la gestión de una unidad de producción de productos de pastelería.
  - 5.7 Mantener una actitud positiva de participación en actividades de formación permanente y actualización de conocimientos.
  - 5.8 Demostrar iniciativa para dirigir una unidad de producción de productos de pastelería, aplicando las normas de calidad, seguridad y medio ambiente.

## **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 “UC1781\_3: Dirigir y gestionar un establecimiento de producción y venta de productos de pastelería”, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación.**

#### **a) Descripción de la situación profesional de evaluación.**

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para dirigir y gestionar un establecimiento de tamaño medio, de producción y venta de productos de pastelería, utilizando programas informáticos de gestión comunes en el sector. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- Determinar objetivos y planes viables que se integren en la planificación general de la empresa.
- Establecer la estructura organizativa.
- Determinar la necesidad de recursos humanos y materiales.
- Establecer pautas de estilo de dirección.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de equipamiento, documentación específica y ayuda técnica requerida para la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias introduciendo una incidencia durante el proceso.



- 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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Determinación de objetivos y planes Viables.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Obtención de datos cualitativos de la actividad del Negocio.</li><li>- Elaboración del estudio de mercado.</li><li>- Confección del análisis DAFO.</li><li>- Determinación de la distribución física con arreglo a la accesibilidad, ergonomía y requisitos legales.</li><li>- Confección del estudio económico-financiero.</li><li>- Determinación de la estructura de costes e ingresos y las necesidades y fuentes de financiación.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Establecimiento de la estructura organizativa.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Definición del organigrama jerárquico y funcional de tareas en su área de responsabilidad.</li><li>- Organización de horarios, turnos de trabajo y descanso del personal dependiente.</li><li>- Establecimiento del sistema de archivo y gestión de la información interna.</li><li>- Determinación de los circuitos de transmisión y distribución de la información.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Determinación de los recursos humanos y materiales.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Definición del perfil del grupo operativo de la empresa.</li><li>- Cálculo del personal necesario para el establecimiento.</li><li>- Cálculo de las necesidades de recursos materiales y de espacios.</li><li>- Determinación de las fuentes de reclutamiento de</li></ul>



	<p>personal.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Establecimiento del procedimiento de selección de personal.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Establecimiento de las pautas de dirección y comunicación.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación del estilo de liderazgo del establecimiento.</li><li>- Determinación de las pautas del liderazgo.</li><li>- Establecimiento de los cargos de responsabilidad a través de las jefaturas.</li><li>- Determinación de los métodos de comunicación con los clientes, proveedores, trabajadores.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 20% en el tiempo establecido.</i></p>

## Escala A

5	<p><i>Para determinar los objetivos y planes de viabilidad de un establecimiento de tamaño medio de producción y venta de productos de pastelería, obtiene datos cualitativos del negocio, tiene en cuenta las características de la actividad, su ubicación y su entidad jurídica, elabora el estudio de mercado de la zona de influencia, confecciona análisis DAFO, determina la distribución física de la unidad de producción con arreglo a la accesibilidad, ergonomía y requisitos legales, realiza el estudio económico-financiero definiendo la estructura de costes e ingresos y las necesidades y fuentes de financiación.</i></p>
4	<p><b><i>Para determinar los objetivos y planes de viabilidad de un establecimiento de tamaño medio de producción y venta de productos de pastelería, obtiene datos cualitativos del negocio, tiene en cuenta las características de la actividad y su ubicación aunque no su entidad jurídica, elabora el estudio de mercado de la zona de influencia, confecciona análisis DAFO, determina la distribución física de la unidad de producción con arreglo a la accesibilidad, ergonomía y requisitos legales, realiza el estudio económico-financiero definiendo la estructura de costes e ingresos y las necesidades y fuentes de financiación.</i></b></p>
3	<p><i>Para determinar los objetivos y planes de viabilidad de un establecimiento de tamaño medio de producción y venta de productos de pastelería, obtiene datos cualitativos del negocio, tiene en cuenta las características de la actividad, su ubicación y su entidad jurídica, elabora el estudio de mercado de la zona de influencia, no confecciona análisis DAFO, no determina la distribución física de la unidad de producción con arreglo a la accesibilidad, ergonomía y requisitos legales, no realiza el estudio económico-financiero definiendo la estructura de costes e ingresos y las necesidades y fuentes de financiación.</i></p>
2	<p><i>Para determinar los objetivos y planes de viabilidad de un establecimiento de tamaño medio de producción y venta de productos de pastelería, no obtiene datos cualitativos del negocio, ni tiene en cuenta las características de la actividad, su ubicación y su entidad jurídica, no elabora el estudio de mercado de la zona de influencia, confecciona análisis DAFO, determina la distribución física de la unidad de producción con arreglo a la accesibilidad, ergonomía y requisitos legales, no realiza el</i></p>



	<i>estudio económico-financiero definiendo la estructura de costes e ingresos y las necesidades y fuentes de financiación.</i>
1	<i>No desarrolla los criterios de viabilidad de un establecimiento de tamaño medio de producción y venta de productos de pastelería, ni determina la idea básica y las características de negocio.</i>

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



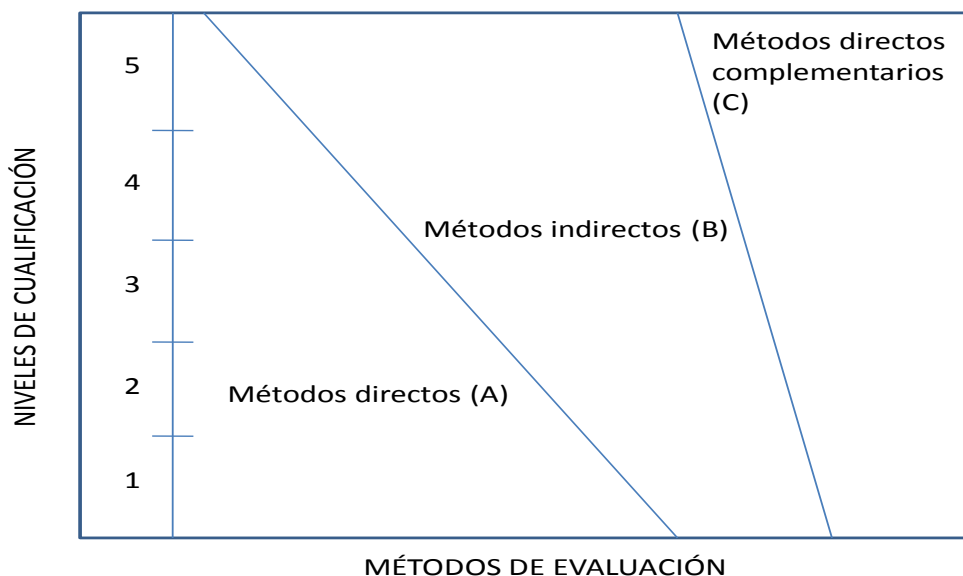
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 para dirigir y gestionar una unidad de producción y venta de productos de pastelería, 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 el dominio de destrezas manuales no siempre constituye el aspecto más relevante, no obstante es conveniente su consideración. Por esta razón con independencia 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. Ésta, 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) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo



de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

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

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

h) Para el desarrollo de la SPE se considera como unidad de producción y venta de productos de pastelería, un establecimiento de tamaño medio, con posible ubicación geográfica en el entorno real de la persona candidata. Se facilitará:

- El proyecto de un supuesto negocio de pastelería del entorno productivo local.
- Planos de la superficie de las instalaciones del establecimiento destinadas a formar parte de su área de responsabilidad.
- Equipo informático con programas básicos de gestión de este tipo de establecimientos.

Se recomienda la valoración positiva de las posibles competencias emprendedoras de la persona candidata.