



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP0741\_3: Coordinar y gestionar la producción de las áreas del criadero en acuicultura”**



## **1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.**

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP0741\_3: Coordinar y gestionar la producción de las áreas del criadero en acuicultura.

### **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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) 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 coordinación y gestión de la producción de las áreas del criadero en acuicultura, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.



**1. Planificar las fases del cultivo del criadero en acuicultura en función de los factores que intervienen en el ciclo de producción, para cumplir los objetivos del plan de producción.**

- 1.1 La supervisión de las instalaciones y equipos se realiza en función de los cultivos que se van a desarrollar, verificando que se han preparado según el calendario previsto.
- 1.2 Las fases de cultivo se planifican según el calendario establecido para ajustarse al plan de producción.
- 1.3 El material biológico se prevé en cantidad y calidad, según especie y fase de cultivo, para asegurar los ciclos de producción.
- 1.4 El esquema de dietas, limpiezas y control de parámetros de cultivo se determina en función del plan de producción preestablecido, para mantener las condiciones idóneas en cada fase.

**2. Coordinar a los responsables de cada área del criadero en acuicultura para cumplir los objetivos del plan de producción, teniendo en cuenta las características de los medios disponibles y las actividades a desarrollar.**

- 2.1 Las directrices de funcionamiento se comunican al responsable de cada área, teniendo en cuenta los medios disponibles y las actividades a desarrollar, para adaptar los procedimientos al plan de producción.
- 2.2 La necesidad de recursos humanos se establece con los responsables de las áreas, en función de las actividades a realizar, para alcanzar los objetivos definidos.
- 2.3 La coordinación entre los responsables de área se supervisa, teniendo en cuenta el calendario y los objetivos de producción para evitar desajustes.
- 2.4 Los informes de los responsables de área se analizan en base a criterios técnicos, tomando las decisiones para cumplir el plan de producción establecido.

**3. Evaluar el desarrollo de las fases de cultivo del criadero en acuicultura proponiendo actuaciones de corrección y solucionando contingencias, con la finalidad de mantener los cultivos en las condiciones preestablecidas.**

- 3.1 La ejecución de las normas internas de trabajo sobre seguridad e higiene se supervisan en función de la normativa aplicable, para corregir actuaciones y exigir su cumplimiento.
- 3.2 La información técnica relacionada con las áreas del criadero se recopila, una vez identificados los problemas que se plantean, para proponer las modificaciones oportunas.
- 3.3 Los registros de control establecidos y las anotaciones de las incidencias puntuales no recogidas en los formularios, se supervisan para controlar las fases de cultivo a lo largo de su desarrollo.



- 3.4 Las respuestas ante situaciones de alteraciones en el cultivo se coordinan tras valorar su gravedad, para aplicar las correcciones.
- 3.5 Los informes periódicos sobre las incidencias en el desarrollo de la producción se elaboran, aportando las explicaciones y sugerencias para disponer de un historial de contingencias.

**4. Proponer innovaciones sobre el sistema de cultivo de las áreas de criadero en acuicultura, las infraestructuras y equipos en base a valoraciones y ensayos previos para mantener los objetivos establecidos.**

- 4.1 Los datos relevantes para proponer innovaciones se seleccionan de las fuentes de información disponibles para la planificación de los ensayos.
- 4.2 Las experiencias se definen y controlan, teniendo como referencia los valores estándar preestablecidos, para mejorar los sistemas de producción.
- 4.3 Los resultados obtenidos de los ensayos se contrastan y, en base a las conclusiones obtenidas, se proponen modificaciones.
- 4.4 Las modificaciones introducidas en los sistemas de cultivo se comparan con los resultados obtenidos en los ensayos y con los resultados de producciones anteriores, para valorar su aplicación.

**5. Supervisar el producto final en cada una de las áreas de producción de criadero en acuicultura, según los criterios establecidos para que se ajuste a las normas de calidad.**

- 5.1 El producto final en cada área se comprueba que responde a los niveles de calidad establecidos para determinar su destino.
- 5.2 Las desviaciones de calidad del producto final se analizan comparándolas con los estándares preestablecidos, para detectar las deficiencias en el sistema de producción.
- 5.3 Las normas internas de trabajo sobre control de calidad se supervisan teniendo en cuenta el sistema de gestión correspondiente, para verificar que se aplican en las áreas de producción.

**6. Coordinar el proceso de preparación de los productos finales según normativas aplicables y normas internas de trabajo para cumplir los objetivos del plan de comercialización.**

- 6.1 Las salidas del producto final de cada área se establecen, en función de los controles que determinen la calidad del mismo, para cumplir el plan de producción.
- 6.2 Las normas internas de trabajo sobre preparación de los individuos se supervisan, verificando su aplicación en cada área de producción, para proceder a su venta o traslado.
- 6.3 La documentación se comprueba que ha sido tramitada de acuerdo con la normativa aplicable, para el traslado e inmersión de los individuos.



- 6.4 Las demandas de los clientes se responden en función de los datos de trazabilidad del producto final producido en el criadero de acuicultura para satisfacer las solicitudes.

**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 los elementos de la competencia del ECP0741\_3: **Coordinar y gestionar la producción de las áreas del criadero en acuicultura**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. Acuicultura en criadero.**

- Tipos de acuicultura.
- Situación actual de la acuicultura.
- Normativa aplicada a la acuicultura.
- Criterios de selección de la especie.
- Criterios de selección de emplazamientos.
- Biología de las especies explotables.

**2. Instalaciones del criadero en acuicultura.**

- Sistemas de bombeo.
- Sistemas de conducción de agua.
- Filtración del agua.
- Calentamiento y enfriamiento del agua.
- Desinfección y esterilización.
- Sistemas de aireación y oxigenación.
- Sistemas de cultivo en circuito cerrado.
- Sistemas de dosificación de alimento.
- Mantenimiento de instalaciones y equipos.
- Automatismos.

**3. Organización de la producción de un criadero en acuicultura.**

- Dimensionamiento de las instalaciones.
- Fases de cultivo de las especies.
- Técnicas de cultivo.
- Ciclos de producción.
- Material biológico.
- Sistemas de aprovisionamiento de los reproductores.
- Gestión stock de reproductores.
- Fisiología de la reproducción.
- Técnicas de inducción a la puesta.
- Sistemas de cultivo larvario.
- Destete.
- Nutrición y dietética: procedimientos metabólicos de organismos marinos, requerimientos nutricionales de las especies de cultivo y piensos.
- Necesidades nutricionales.
- Nutrientes y enriquecedores.



- Gestión de la alimentación.
- Técnicas de cultivo de alimento vivo.
- Sistemas de producción de fitoplancton.
- Sistemas de cultivo de zooplancton.
- Técnicas de muestreo.
- Procedimientos para la fijación de moluscos.
- Control del crecimiento de las poblaciones.
- Gestión de datos de producción.
- Sistemas de clasificación.
- Sistemas de control de calidad.
- Cronogramas y flujogramas.

#### **4. Preparación del producto final de criadero en acuicultura.**

- Criterios de calidad.
- Sistemas de selección de los individuos.
- Acondicionamiento de los individuos.
- Sistemas de transporte.
- Normas de criterios de calidad.

#### **5. Gestión de empresas de criadero en acuicultura.**

- Integración y trabajo en equipo.
- Comunicación y negociación.
- Liderazgo y organización del trabajo.
- Concepto de gestión de producción.
- Planificación de la producción.
- Programación del proceso de cultivo.
- Organización.
- Relación entre las secciones.
- Objetivos y subfunciones de la producción.
- Control del proceso productivo.
- Aplicaciones informáticas.
- Preparación y elaboración de informes.

#### **6. La innovación: definiciones, modelos y factores críticos de criaderos en acuicultura.**

- Innovación como proceso.
- Modelos de innovación en criaderos.
- Factores críticos para la innovación.
- La calidad en el proceso de producción.
- Condiciones medioambientales en un criadero.

#### **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 integrándose en el sistema de relaciones técnico-laborales.



- Interpretar y ejecutar las instrucciones que recibe y responsabilizarse de la labor que desarrolla, comunicándose de forma eficaz con la persona adecuada en cada momento.
- Organizar y ejecutar la actividad de acuerdo a las instrucciones recibidas, con criterios de calidad y seguridad, aplicando los procedimientos establecidos.
- Habitarse al ritmo de trabajo cumpliendo los objetivos de rendimiento diario definidos en la organización.
- Mostrar en todo momento una actitud de respeto hacia los compañeros, procedimientos y normas internas.

## **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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

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 del "ECP0741\_3: Coordinar y gestionar la producción de las áreas del criadero en acuicultura", 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 planificar el calendario de producción de la especie a cultivar y para evaluar el desarrollo de las fases del cultivo, proponiendo las innovaciones necesarias, coordinando a los responsables de cada área, supervisando las instalaciones y equipos para su óptimo funcionamiento y todo el proceso productivo hasta el producto final. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Asociar las instalaciones y equipos existentes con las necesidades de cada fase de cultivo.



2. Programar el calendario de producción de la especie de cultivo: sistema de cultivo, material biológico de partida, número de tanques necesarios, caudal de agua, tratamientos de agua (mecánicos, químicos, biológicos), calentamiento/enfriamiento, parámetros adecuados según la especie de cultivo.
3. Programación de dietas según especie: tipo y calidad de alimento vivo (fitoplancton, zooplancton) e inerte (levadura, liofilizados, piensos); cálculo de dietas (cantidad de alimento y distribución en el tiempo).
4. Programar funciones y actividades a desarrollar por el personal a su cargo en las diferentes áreas del criadero, elaborando un protocolo de funcionamiento interno de la planta.
5. Determinar las condiciones idóneas en cada fase de cultivo para la obtención de un producto final que cumpla los protocolos de calidad establecidos por la empresa.

***Condiciones adicionales:***

- Se definirá la especie a cultivar y la talla de comercialización.
- Se dispondrá del material biológico necesario.
- Se dispondrá de los protocolos de calidad correspondientes a cada especie.
- Se dispondrá de instalaciones, equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas vinculados con el cultivo, requeridos por la situación profesional de evaluación.
- Se dispondrá de los datos de cultivo relativos a fitoplancton y zooplancton (especies, densidades, salinidad).
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.

**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>Relación de las instalaciones y los equipos existentes con cada fase de cultivo.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tratamiento y calidad del agua necesaria según fase de cultivo (filtración, esterilización, control de temperatura). Tipo y tamaño de tanques adecuado para cada fase de cultivo según la especie.</li><li>- Sistemas de aireación/oxigenación adecuados a la fase de cultivo (incubación, larvario, destete y preengorde).</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Programación del calendario de producción.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Definición del sistema de cultivo a utilizar en cada fase.</li><li>- Cálculo del número de individuos necesario para obtener una producción concreta (teniendo en cuenta mortalidades de cada fase).</li><li>- Cálculo del número de tanques y del caudal adecuado según densidad y fase de cultivo.</li><li>- Determinación de los parámetros de cultivo (oxígeno, temperatura, salinidad, pH) adecuados para cada especie.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Programación de dietas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cálculo de dietas según fase y especie en cultivo.</li><li>- Programación de las necesidades de alimento vivo e inerte según fase de cultivo.</li><li>- Programación de limpieza y/o desinfección de los tanques.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Elaboración de un protocolo de funcionamiento interno de la planta.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Distribución del personal en las áreas de trabajo correspondientes en un momento determinado.</li><li>- Establecimiento de rotaciones de trabajo.</li><li>- Realización de un cronograma diario de actividades.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la</i></p>

	<i>Escala D.</i>
<i>Supervisión del producto final en cada una de las áreas del criadero coordinando el proceso de preparación del mismo, según normativa y protocolos preestablecidos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comprobación de que el producto final se corresponde con los niveles de calidad preestablecidos.</li><li>- Establecimiento de las salidas, en cantidad y calidad, del producto final de cada área para cumplir el plan de producción.</li><li>- Supervisión de los protocolos de preparación de los individuos para su venta o traslado.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala E.</i></p>

### **Escala A**

5	<i>Describe y calcula las dimensiones de las instalaciones, los procedimientos de tratamiento de agua, aire, así como el tipo y tamaño de tanques necesarios para cada fase.</i>
4	<b><i>Describe el tipo de instalaciones, tratamiento de agua y aire y tipo de tanques necesarios para cada fase pero no lo dimensiona.</i></b>
3	<i>Describe el tipo de instalaciones necesarias pero no el tratamiento de agua y aire ni tipo de tanques necesarios para cada fase.</i>
2	<i>Conoce teóricamente pero no identifica el tipo de instalaciones, tratamiento de agua y aire y tipo de tanques necesarios para cada fase.</i>
1	<i>Desconoce el tipo de instalaciones, tratamiento de agua y aire y tipo de tanques necesarios para cada fase.</i>

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



## Escala B

5	<i>Determina y calcula el sistema de cultivo, condiciones de cultivo, número de individuos y número de tanques necesarios para cada fase.</i>
4	<b><i>Describe el sistema de cultivo, condiciones de cultivo, número de individuos pero no calcula el número de tanques necesarios para cada fase.</i></b>
3	<i>Describe el sistema de cultivo y condiciones de cultivo necesarias pero no calcula ni el número de individuos ni el número de tanques necesarios para cada fase.</i>
2	<i>Describe teóricamente pero no identifica sistema de cultivo, las condiciones y el material biológico necesario.</i>
1	<i>No describe el sistema de cultivo, ni las condiciones adecuadas para el cultivo de cada especie.</i>

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

## Escala C

5	<i>Determina y calcula las dietas según fase, programando las necesidades de alimento vivo o inerte según fases de cultivo y define los protocolos limpieza y mantenimiento del cultivo.</i>
4	<b><i>Determina y calcula las dietas según fase, programando las necesidades de alimento vivo o inerte según fases de cultivo pero no define los protocolos limpieza y mantenimiento del cultivo.</i></b>
3	<i>Determina y calcula las dietas según fase pero no programa las necesidades de alimento vivo o inerte según fases de cultivo.</i>
2	<i>Determina las dietas según fase pero no realiza programa adecuadamente las necesidades de alimento vivo o inerte según fases de cultivo.</i>
1	<i>No describe el sistema de cultivo, ni las condiciones adecuadas para la programación de dietas de cada especie.</i>

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

### Escala D

5	<i>Distribuye el personal necesario para cada área y momento en el protocolo de funcionamiento interno de la planta, realiza las rotaciones adecuadas en el tiempo y establece el orden diario de trabajo.</i>
4	<b><i>Distribuye el personal necesario para cada área y momento en el protocolo de funcionamiento interno de la planta y establece el orden diario de trabajo sin especificar las rotaciones adecuadas en el tiempo.</i></b>
3	<i>Distribuye el personal necesario para cada área y momento en el protocolo de funcionamiento interno de la planta.</i>
2	<i>No asigna el personal necesario para cada área y momento.</i>
1	<i>No define ningún tipo de estructura de personal necesario para cada área de la planta de cultivo.</i>

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

### Escala E

5	<i>Establece las salidas del producto final de cada área para cumplir el plan de producción, comprobando que el producto cumpla los niveles de calidad requeridos y supervisa los protocolos de venta y traslado de individuos.</i>
4	<b><i>Establece las salidas del producto final de cada área para cumplir el plan de producción, comprobando que el producto cumpla los niveles de calidad requeridos, sin supervisar los protocolos de venta y traslado de individuos.</i></b>
3	<i>Establece las salidas del producto final de cada área para cumplir el plan de producción.</i>
2	<i>Establece las salidas del producto final de cada área sin tener en cuenta el plan de producción.</i>
1	<i>No programa las salidas del producto final para cumplir el plan de producción.</i>

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



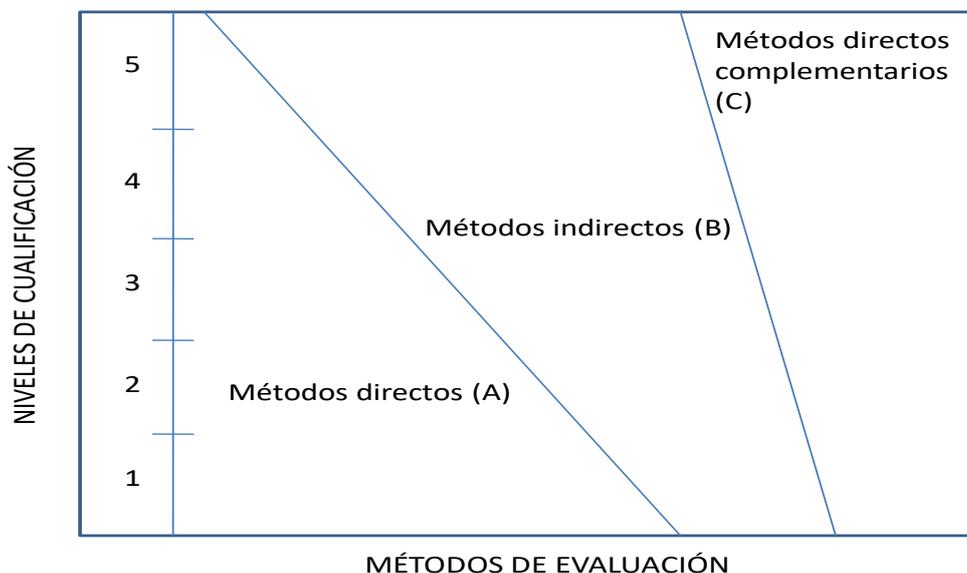
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 del estándar de competencias profesionales, 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 del ECP. 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 coordinación y gestión de la producción de las áreas del criadero en acuicultura, 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 el ECP, 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 los elementos de la competencia 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) Este Estándar de Competencias Profesionales 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) 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.