



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP2281_3: Gestionar unidades de producción culinaria”



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL 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 ECP2281_3 : Gestionar unidades de producción culinaria.

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 gestión de unidades de producción culinaria 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. Establecer las necesidades económicas y de personal en la unidad de producción culinaria para el desarrollo de las actividades previstas, en función de la tipología de establecimiento de restauración.

- 1.1 La previsión del gasto del departamento o área de su responsabilidad se determina, incluyendo los costes de producción y el seguimiento económico, de acuerdo a la planificación general establecida por la entidad.
- 1.2 Los presupuestos pertinentes -económicos, de objetivos y planes de actuación- para el departamento o área de su responsabilidad se confeccionan, de modo que sean viables y se integren en la planificación general de la entidad.
- 1.3 Los procesos técnicos de elaboración y servicio de alimentos se diseñan en función de los objetivos previstos y de manera que se consigan unos resultados rentables, utilizando aplicaciones informáticas específicas.
- 1.4 La estructura organizativa del departamento y el sistema de gestión de personal se planifican en función de los objetivos previstos, determinando el número y las funciones de cada integrante de la brigada de cocina para dar respuesta a todos los servicios concertados.
- 1.5 La contratación del personal de cocina se efectúa, en su caso, colaborando con la persona o departamento responsable en la valoración de las cuestiones técnicas y siguiendo las directrices establecidas.

2. Dirigir el departamento o área de su responsabilidad motivando e involucrando al personal dependiente para que desarrolle su profesionalidad y tenga una alta capacidad de respuesta a las necesidades de la empresa.

- 2.1 La instrucción del personal a su cargo se efectúa colaborando en los planes de formación, corrigiendo actitudes y actuaciones desfavorables para la consecución de los objetivos establecidos.
- 2.2 El empleo de la maquinaria, los materiales y el utillaje del departamento se controla, supervisando el uso que recibe por parte del personal y planificando las actuaciones periódicas de revisión y mantenimiento.
- 2.3 Los suministros, equipamiento y zonas de trabajo se inspeccionan para garantizar que cumplen los requisitos establecidos en la normativa aplicable de seguridad e higiene alimentaria, registrando los datos oportunos según el procedimiento establecido por la entidad.
- 2.4 El stock de productos, materias primas, útiles y otros se determina, fijando la cantidad necesaria de manera que se mantenga constante y en consonancia con el flujo de producción.
- 2.5 La formalización del inventario de los materiales de uso en el departamento se organiza periódicamente y según el procedimiento



- establecido, de modo que se concreten las posibles propuestas de reposición.
- 2.6 El pedido de las mercancías perecederas para la producción culinaria se solicita, contactando con los proveedores oportunos y en función de los relevés emitidos por los responsables de cada área de la unidad de producción culinaria.
 - 2.7 La cultura y el sistema de calidad implementado por la entidad se gestionan en su ámbito de responsabilidad, estableciendo responsabilidades a todos los niveles y velando en todo momento por su cumplimiento.
 - 2.8 Los turnos y vacaciones se determinan, negociando con el personal a su cargo y en función de las necesidades del servicio y/o de la contratación de posibles eventos.

3. *Desarrollar el servicio de comidas coordinando y facilitando una buena relación entre los departamentos implicados para asegurar la calidad y fluidez del mismo.*

- 3.1 La información del servicio a desarrollar y de posibles eventos contratados se obtiene consultando los registros de reservas y comunicando al responsable de sala los platos a ofertar, dando prioridad a aquellos que más interés vender.
- 3.2 La coordinación se mantiene con los diferentes departamentos en todo momento, en especial con el responsable de la zona de servicio de alimentos y bebidas, optimizando los recursos disponibles y corrigiendo cualquier posible error durante el servicio con el fin de facilitar la fluidez y acortar el tiempo de espera de los comensales.
- 3.3 La mise en place o preparación del servicio se supervisa, comprobando que tanto los útiles y equipos necesarios como las elaboraciones culinarias están preparados antes del comienzo del mismo.
- 3.4 El comienzo de servicio se anuncia al personal implicado en el proceso, comprobando la disposición y atención del equipo para proceder "a cantar" las comandas cuidando que la forma sea clara y concisa.
- 3.5 Los platos elaborados se supervisan, finalizando aquellos que lo requieran o devolviendo a la cocina los que no superen el estándar de calidad establecido.
- 3.6 El recuento de comidas servidas se efectúa, cotejando las comandas o el parte diario de producción de cocina con el de sala con el fin de facilitar su posterior control.
- 3.7 La recogida y cierre de instalaciones se supervisa, verificando que tanto los posibles excedentes culinarios como las áreas de trabajo resultan conforme a la normativa aplicable de seguridad e higiene alimentaria.
- 3.8 Las posibles observaciones o sugerencias de los clientes sobre la elaboración y presentación de los platos, o sobre sus curiosidades y gustos gastronómicos se recopilan para la toma de decisiones en cuanto a variación de platos o incorporación de novedades.

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 **ECP2281_3: Gestionar unidades de producción culinaria**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:



1. La planificación del departamento de producción culinaria.

- La planificación departamental en el proceso de planificación empresarial. La planificación en las unidades de producción culinaria.
- Concepto y propósito de los presupuestos. Ciclo presupuestario.
- Tipos de presupuestos característicos de las unidades de producción culinaria. Gestión presupuestaria del departamento: previsión, control y revisión periódica. Evaluación de costes, productividad y análisis económico.
- Tipos y cálculo de costes empresariales específicos: estructura de las cuentas de costes y resultados. Cálculo y análisis de niveles de productividad, de puntos muertos de explotación o umbrales de rentabilidad.
- Parámetros de evaluación: ratios, porcentajes, márgenes de beneficio y rentabilidad.

2. La organización en los establecimientos de restauración.

- Normativa aplicable sobre autorización, tipología y clasificación de establecimientos de restauración. Patrones básicos de departamentalización tradicional en las áreas de restauración: ventajas e inconvenientes.
- Estructuras y relaciones, departamentales y externas, de los distintos tipos de establecimientos de restauración.
- Circuitos, tipos de información y documentos internos y externos generados en el marco de tales estructuras y relaciones interdepartamentales.

3. El departamento de cocina y la organización de la producción culinaria.

- Definición, caracterización y modelos de organización. Locales y zonas de producción culinaria.
- Procesos industriales de cocina.
- Elaboración de planes de producción culinaria.
- Recursos materiales: estimación de necesidades, ubicación y distribución en planta de equipos e instalaciones.
- Recursos humanos: estimación de necesidades, competencias básicas de los profesionales que intervienen en el departamento, organización y distribución de las tareas, horarios y turnos de trabajo, estimación y asignación de tiempos.
- Flujos de entrada y de salida de géneros, productos y desperdicios. Sistemas de raciones y gramajes.
- Coordinación de la producción culinaria con el departamento de servicio: transmisión de información sobre composición, tiempo de servicio y técnicas de elaboración de platos, prioridades de consumo u objetivos de venta, protocolo de servicio, control de tiempos, entre otros.

4. La dirección de equipos de trabajo en unidades de producción culinaria.

- La comunicación en las organizaciones de trabajo: procesos y aplicaciones. Negociación en el entorno laboral: procesos y aplicaciones.
- Solución de problemas y toma de decisiones.
- Sistemas de dirección y tipos de mando/liderazgo: justificación y aplicaciones. Dirección y dinamización de equipos y reuniones de trabajo.
- La selección de personal: principales métodos para la definición de puestos y selección de trabajadores semicualificados y cualificados.
- Programas de formación para el personal dependiente.
- La motivación en el entorno laboral: técnicas de comunicación y de motivación adaptadas a la integración de personal.



5. Asesoramiento gastronómico y atención al cliente.

- Tipos de cliente y tratamiento.
- Interpretación de comportamientos básicos en función de tipologías y diferencias culturales. Normas de protocolo y de conducta e imagen personal.
- Técnicas de comunicación y habilidades sociales específicas. Asesoramiento gastronómico especializado.
- Normativa aplicable sobre protección de consumidores y usuarios. Técnicas para el tratamiento de quejas y reclamaciones en restauración.

6. Gestión de la calidad en unidades de producción culinaria.

- El concepto de calidad y peculiaridades en la producción y en los servicios de alimentos. La gestión de la calidad total.
- Sistemas y normas de calidad.
- Implementación de sistemas de calidad: factores clave, proyecto, programas y cronograma. La mejora continua y los planes de mejora.
- La evaluación de la satisfacción del cliente.
- Gestión documental del sistema de calidad: autoevaluaciones y auditorías. La acreditación de la calidad.
- Procesos de certificación.

7. Aplicaciones informáticas específicas para la administración de unidades de producción culinaria.

- Tipos y comparación.
- Programas a medida y oferta estándar del mercado. Utilización y manejo.

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-profesionales.
- Demostrar autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con la organización de procesos de producción culinaria.
- Proponerse objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior al alcanzado previamente.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Compartir información con el equipo de trabajo.
- Favorecer el desarrollo profesional y personal en el equipo de trabajo.



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 "ECP2281_3: Gestionar unidades de producción culinaria", 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 establecer la organización del departamento o área de su responsabilidad de una unidad de producción culinaria en un establecimiento de restauración del entorno local, de capacidad y categoría media, en función de unas condiciones previamente especificadas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Obtener información del plan de negocio.
2. Diseñar procesos técnicos de funcionamiento (en cuanto a personal, recursos materiales, instalaciones y sistema de calidad, entre otros aspectos)
3. Coordinar a todo el personal implicado en el desarrollo del servicio.

Condiciones adicionales:

- Se facilitará información en cuanto a la tipología de negocio, la previsión del gasto del área de su responsabilidad, los costes de producción y todos

aquellos que se consideren necesarios para contextualizar el hipotético establecimiento.

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación

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 obtención de información del plan de negocio.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de los objetivos económicos y gastronómicos del establecimiento.- Identificación del entorno de ubicación.- Identificación de la tipología del cliente habitual y potencial.- Identificación de los costes de producción y la previsión del gasto. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Eficacia en el diseño de los procesos técnicos de funcionamiento.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Planificación presupuestaria del departamento: previsión, control y revisión periódica.- Diseño de procesos técnicos de elaboración y servicio de alimentos.- Propuesta de la estructura organizativa del departamento, turnos y vacaciones.- Propuesta de planes de formación.- Determinación del stock de productos, materias primas y útiles.- Gestión de la cultura y el sistema de calidad implementado por la entidad.



	<p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Idoneidad en la definición de planes de actuación que posibiliten la coordinación de todo el personal durante el desarrollo del servicio.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Obtención de información de los registros de reservas.- Comunicación fluida con los departamentos implicados en el servicio.- Explicación, al personal, de las peculiaridades del servicio a prestar.- Supervisión de la mise en place.- Anuncio del comienzo del servicio.- Supervisión de los platos en el pase.- Elaboración y cotejo del parte de producción de cocina.- Supervisión de recogida y cierre de las instalaciones.- Aplicación de pautas de motivación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 20% en el tiempo establecido.</i></p>

Escala A

4	<p><i>Para diseñar los procesos técnicos de funcionamiento de la unidad de producción culinaria, planifica la actividad presupuestaria en cuanto a previsión, control y revisión periódica incluyendo los costes de producción. Plantea los procesos técnicos de elaboración y servicio de las confecciones culinarias, optimizando los recursos de manera que se consigan unos resultados rentables y utilizando aplicaciones informáticas específicas. Propone la estructura organizativa del departamento, en cuanto a turnos y vacaciones previendo los momentos en que la actividad necesita mayor refuerzo. Elabora planes de formación que cubran las necesidades tanto de la unidad como del personal. Determina el stock de productos, materias primas y útiles fijando la cantidad necesaria de manera que se mantenga constante y en consonancia con el flujo de producción. Establece responsabilidades a todos los niveles para que la brigada se vea implicada en la cultura y el sistema de calidad implementado por la entidad.</i></p>
3	<p><i>Para diseñar los procesos técnicos de funcionamiento de la unidad de producción culinaria, planifica la actividad presupuestaria incluyendo los costes de producción. Plantea los procesos técnicos de elaboración y servicio de las confecciones culinarias, optimizando los recursos de manera que se consigan unos resultados rentables y utilizando aplicaciones informáticas específicas. Propone la estructura organizativa del departamento, en cuanto a turnos y vacaciones previendo los momentos en que la actividad necesita mayor refuerzo. Elabora planes de formación que cubran las necesidades tanto de la unidad como del personal. Determina el stock de productos, materias primas y útiles fijando la cantidad necesaria. Establece responsabilidades a todos los niveles para que la brigada se vea implicada en la cultura y el sistema de calidad implementado por la entidad.</i></p>
2	<p><i>Para diseñar los procesos técnicos de funcionamiento de la unidad de producción culinaria no planifica la actividad presupuestaria incluyendo los costes de producción. Plantea los procesos técnicos de elaboración y servicio de las confecciones culinarias, optimizando los recursos de manera que se consigan unos resultados rentables y utilizando aplicaciones informáticas específicas. No propone la estructura organizativa del departamento, en cuanto a turnos y vacaciones. Elabora planes de formación que cubran las necesidades tanto de la unidad como del personal. No determina el stock de productos, materias primas y útiles.</i></p>
1	<p><i>No diseña los procesos técnicos de funcionamiento de la unidad de producción culinaria.</i></p>

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

Escala B

4	<p><i>Para definir planes de actuación que posibiliten la coordinación de todo el personal durante el desarrollo del servicio, obtiene información objetiva de los registros de reservas y comunica, tanto al personal como a los departamentos implicados, cualquier detalle que suponga facilitar la fluidez del servicio. Supervisa la mise en place, prestando asistencia técnica y operativa para corregir posibles errores. Anuncia el comienzo del servicio comprobando la disposición y atención del equipo. Supervisa y/o finaliza las elaboraciones culinarias en el pase, devolviendo aquéllas que no superen el estándar de calidad establecido. Elabora el parte de producción de cocina sin ningún margen de error, cotejando las comandas servidas con las facturas. En el cierre comprueba que tanto los posibles excedentes culinarios como las áreas de trabajo resultan conforme a la normativa aplicable de seguridad e higiene alimentaria.</i></p>
3	<p><i>Para definir planes de actuación que posibiliten la coordinación de todo el personal durante el desarrollo del servicio, obtiene información objetiva de los registros de reservas y comunica, tanto al personal como a los departamentos implicados, cualquier detalle que suponga facilitar la fluidez del servicio. Supervisa la mise en place, prestando asistencia técnica y operativa en caso necesario para corregir posibles errores. Anuncia el comienzo del servicio comprobando la disposición y atención del equipo. Supervisa y/o finaliza las elaboraciones culinarias en el pase, devolviendo aquéllas que no superen el estándar de calidad establecido. Elabora el parte de producción de cocina, cotejando las comandas servidas con las facturas. En el cierre comprueba que tanto los posibles excedentes culinarios como las áreas de trabajo resultan conforme a la normativa aplicable de seguridad e higiene alimentaria.</i></p>
2	<p><i>Para definir planes de actuación que posibiliten la coordinación de todo el personal durante el desarrollo del servicio, no obtiene información objetiva de los registros de reservas y comunica sólo al personal dependiente cualquier detalle que suponga facilitar la fluidez del servicio. Supervisa la mise en place. Anuncia el comienzo del servicio sin comprobar la disposición y atención del equipo. Supervisa y/o finaliza las elaboraciones culinarias en el pase, devolviendo aquéllas que no superen el estándar de calidad establecido. No elabora el parte de producción de cocina. En el cierre comprueba que tanto los posibles excedentes culinarios como las áreas de trabajo resultan conforme a la normativa aplicable de seguridad e higiene alimentaria.</i></p>
1	<p><i>No define planes de actuación que posibiliten la coordinación de todo el personal durante el desarrollo del servicio.</i></p>

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



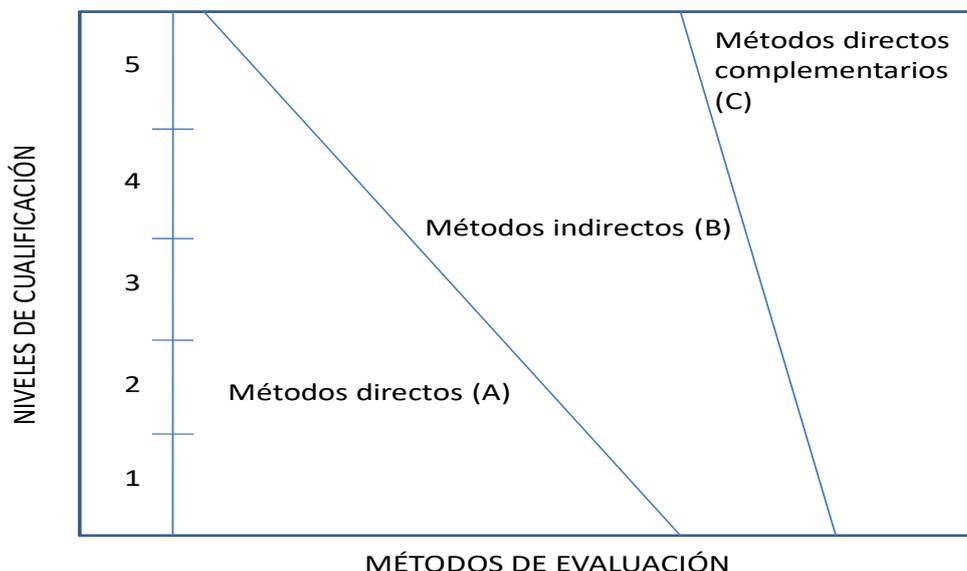
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 gestionar unidades de producción culinaria, 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. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- El establecimiento de restauración al que hace referencia la Situación Profesional de Evaluación puede enmarcarse en distintos sectores, dependiendo de la procedencia de la persona candidata:
 - El sector de hostelería: hotelería, restauración tradicional, moderna y colectiva.
 - Sector educativo, de transporte y comunicaciones.
 - Sector sanitario o de servicios sociales.