



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP2301_3: Asesorar sobre vinos y otras bebidas”

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 ECP2301_3: Asesorar sobre vinos y otras bebidas.

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 el asesoramiento sobre vinos y otras bebidas 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. Diseñar la carta de bebidas en función de la tipología del establecimiento de restauración y de su oferta gastronómica de

modo que resulte atractiva para el público objetivo y potencie su venta.

- 1.1 El tipo de las bebidas a incluir en la carta (vinos, aguas, infusiones, cervezas, refrescos, cafés, u otras) se selecciona en función de los gustos de los clientes potenciales, el suministro de géneros, los medios físicos, humanos y económicos, el tipo de establecimiento y la fórmula de restauración.
- 1.2 La carta de vinos y otras bebidas se determina considerando las condiciones pactadas con los proveedores, las existencias en la bodega, la relación calidad/precio, la oferta gastronómica propuesta por el establecimiento, el grado de calidad de los géneros, presentación y servicio, verificando que los productos ofertados tengan el nivel de calidad que espera el cliente y se cumplan los objetivos económicos propuestos.
- 1.3 Las fichas de especificación técnica para la preparación de bebidas distintas a vino se elaboran identificando las características cuantitativas y cualitativas de cada uno de los géneros utilizados.
- 1.4 El sistema de rotación de la carta de vinos y de otras bebidas se establece permitiendo cambiarla según la evolución de los hábitos, gustos del cliente, los objetivos del establecimiento y la temporalidad.

2. Controlar las existencias y el estado de los vinos y otras bebidas de consumo habitual en el establecimiento para rentabilizar la inmovilización del capital en función de las características de la demanda y del planteamiento económico de la entidad.

- 2.1 Los tipos y calidades de los vinos objeto de compra se determinan, teniendo en cuenta las demandas del posible cliente y los objetivos económicos del establecimiento.
- 2.2 Las características (como cantidad, tipo, origen, calidad, precio, entre otras) que se deben controlar en la recepción de los productos solicitados se determinan, estableciendo parámetros de aceptación o de rechazo de la mercancía recibida.
- 2.3 La disposición de los vinos durante su almacenamiento se establece determinando su ubicación en función del tipo, añada, características de conservación, rotación y factores de riesgo.
- 2.4 La conservación y reposo de los vinos se controla, verificando que el personal encargado de ello comprueba las condiciones idóneas de conservación (temperatura, humedad, ausencia de olores, iluminación, vibraciones y distribución).
- 2.5 Las existencias mínimas de vinos y de otras bebidas en el establecimiento se comprueban, comunicando su cantidad a la persona o departamento adecuado.
- 2.6 Las condiciones de limpieza, ambientales y sanitarias del almacén, bodega o bodeguilla de día se controlan, verificando que se mantienen en condiciones de impedir el desarrollo bacteriológico y asegurar la conservación tanto de los vinos como del resto de las bebidas ofertadas en la carta del establecimiento.

3. Ofertar la carta de vinos y otras bebidas del establecimiento de restauración para incrementar las ventas, asesorando al cliente en función de la elección gastronómica realizada y potenciando el programa de ventas del establecimiento.

- 3.1 La carta de vinos y otras bebidas se ofrece al cliente, según protocolo establecido.
- 3.2 El asesoramiento se presta a petición del cliente, informando sobre la idoneidad de las bebidas ofrecidas con el menú elegido, en función del programa de ventas del establecimiento.
- 3.3 La venta de las bebidas elegidas por el cliente se concreta de acuerdo con los procedimientos establecidos y asegurándose, si fuera necesario, del pedido formulado durante la toma de comanda.
- 3.4 La apariencia personal y la comunicación con los clientes se cuidan, contribuyendo a la mejora de la calidad en el servicio.

4. Supervisar el servicio de vinos y otras bebidas para corregir las posibles deficiencias que puedan surgir durante el servicio, prestando asistencia técnica y operativa cuando sea necesario.

- 4.1 Los vales o documentos formalizados para el aprovisionamiento interno se comprueban verificando que se ajustan a las necesidades de servicio y a las sugerencias gastronómicas del día.
- 4.2 El estado de las instalaciones y equipamiento implicados en el mantenimiento de los vinos y otras bebidas a ofertar en el establecimiento se controlan, comprobando tanto el funcionamiento como la temperatura de conservación.
- 4.3 La comanda se verifica antes de servir, comprobando que los vinos o bebidas se corresponden con la solicitud de los clientes.
- 4.4 La botella de vino se muestra al cliente antes de su apertura, guardando las reglas de protocolo en su presentación.
- 4.5 El servicio de bebidas se supervisa, comprobando que se desarrolla con arreglo al protocolo específico para la bebida o vino solicitados, prestando asistencia técnica cuando se requiera.

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 **ECP2301_3: Asesorar sobre vinos y otras bebidas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. El vino

- Tipos de uva, tipos de vinos y procesos de elaboración.
- Geografía vitivinícola española y mundial: el suelo y su influencia en la composición de los vinos. Presentación y etiquetado de las botellas.
- Propiedades organolépticas: la cata de vinos.
- Cata: metodología, elementos necesarios, tipos de cata, equilibrio aroma/sabor, lenguaje específico y ficha de cata.
- Alteraciones y defectos de los vinos.

2. Bebidas distintas a vino

- Bebidas gasificadas alcohólicas y no alcohólicas: aguas y refrescos. Aperitivos, cervezas, aguardientes, licores.
- Cafés, infusiones, chocolates, batidos naturales y zumos naturales. Bebidas alcohólicas: whisky, ron, ginebra, vodka, brandy, y otras.
- Cócteles: tipos, preparación, densidades y medidas, características de las series y las medidas, nuevas técnicas de preparación.
- Combinados preparados directamente a base de bebidas alcohólicas (ginebra, vodka, tequila, ron, whisky, brandy y otros) y refrescos variados.
- Principales marcas de bebidas de consumo internacional. Aplicación en la cocina actual de las bebidas en general.

3. Carta de bebidas del establecimiento de restauración

- Definición, tipos, estructura y elementos que la componen.
- Tipos de cartas: de vino, de aguas, de cafés e infusiones, de coctelería, temáticas, entre otras. Planificación y diseño para menús, cartas, galas, banquetes y otros.
- La estacionalidad: ventajas e inconvenientes.
- El ciclo de compra. Registros documentales de compras.
- Cálculo de necesidades de aprovisionamiento de vinos y otras bebidas: gestión y control de inventarios; el inventario permanente y métodos de valoración de existencias.
- Determinación de precios: métodos estándar; concepto de margen de contribución; métodos para evaluar las ventas.

4. Asesoramiento especializado para el consumo de vinos y de otras bebidas

- 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: adecuación entre tipos de ofertas gastronómicas, platos y tipos de vinos y otras bebidas.
- Normativa aplicable sobre protección de consumidores y usuarios.
- Las expectativas de los clientes: con respecto a un servicio, la satisfacción de las expectativas como concepto de calidad de un servicio.

5. Servicio en barra y en mesa, de vinos y otras bebidas

- Cálculo de necesidades, stocks, control de fecha de caducidad, rotación de productos, control de temperaturas.
- La bodega o cava del día: inspección, control, distribución, compartimentación, almacenamiento y conservación de vinos. Registros documentales

- Tipos de servicio de vinos: características; ventajas e inconvenientes; procesos y secuencias de operaciones más importantes; puntos críticos, imprevistos y medidas correctoras; protocolo vinícola y técnicas de servicio.
- Útiles de servicio: piezas de cristalería/loza, coctelera, pinzas, otros.
- La "estación central" en el bar-cafetería: tipos, componentes y función.
- Elaboración y preparación de bebidas distintas a vino: presentación y decoración, técnicas de servicio.

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.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible hacia los demás.
- Tratar al cliente con cortesía, respeto y discreción.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de los clientes.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.

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 "ECP2301_3: Asesorar sobre vinos y otras bebidas", 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 potenciar la venta de bebidas en un establecimiento de restauración del entorno local y de categoría media, y rentabilizar el capital inmovilizado en función de las características de la demanda y del planteamiento económico de la entidad.

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Obtener información del establecimiento en cuanto a su tipología y asu política económica y del público objetivo a quien va dirigida la oferta.
2. Diseñar la carta de bebidas del establecimiento.
3. Asesorar al cliente en función de su elección gastronómica y sus gustos personales.
4. Corregir las posibles deficiencias que pudieran surgir durante el servicio de bebidas.

Condiciones adicionales:

- Las condiciones previamente especificadas para la SPE hacen referencia a la determinación de una oferta de bebidas dirigida a un público definido (por sus gustos, por su cultura...) en una época estacional determinada, a la ubicación física del hipotético establecimiento, y al plan de negocio en cuanto a objetivos económicos y propuesta gastronómica se refiere (costes, márgenes de beneficio carta de comidas, platos, entre otros).
- Se facilitará información en cuanto a los recursos humanos y materiales disponibles en el hipotético establecimiento, su política de precios, los costes de materia prima, oscilaciones del mercado, gastos generales, y todos aquellos otros que se consideren necesarios.
- Se tendrá en cuenta la capacidad de diseño y creatividad de la persona candidata en cuanto a la formulación de la oferta.
- 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:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Rigor en la obtención de información en cuanto a la naturaleza del establecimiento y de la oferta de bebidas a diseñar.</i>	- Identificación de los objetivos económicos y oferta gastronómica del establecimiento. - Identificación del entorno de ubicación. - Identificación de la tipología del cliente habitual y potencial. - Identificación de los recursos materiales y humanos disponibles. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i>
<i>Idoneidad en el diseño de la carta de bebidas del establecimiento.</i>	- Selección de las bebidas a incluir en la carta. - Elaboración de las fichas de especificación técnica. - Establecimiento del sistema de rotación. - Elaboración, a mano alzada, de un boceto en el que se aprecie la clasificación y el orden de los distintos tipos de bebidas a incluir en la carta. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficiencia en el asesoramiento prestado al cliente.</i>	- Entrega de la carta de bebidas. - Aporte de información sobre las bebidas idóneas a consumir en función de los gustos del cliente y/o de la oferta gastronómica seleccionada. - Toma de comanda. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Corrección de las posibles deficiencias que pudieran surgir durante el servicio de bebidas.</i>	- Verificación del correcto funcionamiento de instalaciones y equipo implicado en el servicio de bebidas. - Comprobación de los vales de aprovisionamiento interno, verificando que se ajustan a las necesidades del servicio.

	- Supervisión del desarrollo del servicio, comprobando que se ajusta al protocolo establecido en función de la bebida solicitada (vino, agua, refrescos, infusiones, entre otras), prestando apoyo técnico en el momento que se requiera. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades, permitiendo un margen de error de un 25%.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional.</i>	<i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 20% en el tiempo establecido.</i>

Escala A

4	<i>Para diseñar la carta de bebidas de un establecimiento de restauración de modo que resulte atractiva y potencie su venta, determina las bebidas a incluir (vinos, aguas, cervezas, refrescos, cafés, infusiones u otras) en función del público objetivo y de la tipología del establecimiento. Elabora detalladamente las fichas de especificación técnica para la preparación de las bebidas distintas a vino identificando ingredientes y las características cuantitativas y cualitativas de cada uno de los géneros utilizados. Establece el sistema de rotación de la carta diseñada, considerando la posible evolución de los hábitos, gustos del cliente, los objetivos del establecimiento y la temporalidad de su consumo. Dibuja, a mano alzada, el esquema/boceto de la carta de modo que se pueda apreciar la clasificación y el orden de los distintos tipos de bebidas a incluir en la carta.</i>
3	<i>Para diseñar la carta de bebidas de un establecimiento de restauración de modo que resulte atractiva y potencie su venta, determina las bebidas a incluir (vinos, aguas, cervezas, refrescos, cafés, infusiones u otras) en función del público objetivo y de la tipología del establecimiento. Elabora las fichas de especificación técnica para la preparación de las bebidas distintas a vino identificando las características cuantitativas y cualitativas de cada uno de los géneros utilizados. Establece el sistema de rotación de la carta diseñada, considerando la posible evolución de los hábitos, gustos del cliente, los objetivos del establecimiento y la temporalidad de su consumo. Dibuja, a mano alzada, el esquema/boceto de la carta de modo que se pueda apreciar la clasificación y el orden de los distintos tipos de bebidas a incluir en la carta.</i>
2	<i>Para diseñar la carta de bebidas de un establecimiento de restauración determina las bebidas a incluir (vinos, aguas, cervezas, refrescos, cafés, infusiones u otras) sin considerar los gustos del público objetivo ni la tipología del establecimiento. Elabora las fichas de especificación técnica para la preparación de las bebidas distintas a vino sin identificar las características cuantitativas y cualitativas de cada uno de los géneros utilizados. Dibuja, a mano alzada, el esquema/boceto de la carta de modo pero no consigue que se aprecie la clasificación ni el orden de los distintos tipos de bebidas a incluir en la carta.</i>
1	<i>No diseña la carta de bebidas de un establecimiento de restauración.</i>

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

Escala B

4	<i>Para asesorar al cliente en su elección respecto a la bebida a consumir tiene en cuenta la oferta gastronómica que éste previamente hubiera solicitado, potenciando el programa de ventas del establecimiento. Ofrece la carta de bebidas al cliente según el protocolo establecido, y a continuación le explica y sugiere la/s bebida/s que pudieran resultar más acordes con los platos seleccionados y con los propios gustos del mismo. Resuelve cualquier duda respecto a la composición y/o atributo de la bebida por la que se interese el cliente y una vez que éste se decide por la quiere ingerir, realiza la toma de comanda de tal modo que las bebidas solicitadas se correspondan con la ubicación del/os cliente/s en la mesa. Durante todo el proceso cuida su apariencia personal, las normas de conducta e imagen personal, contribuyendo así a la mejora de la calidad en el servicio.</i>
3	<i>Para asesorar al cliente en su elección respecto a la bebida a consumir tiene en cuenta la oferta gastronómica que éste previamente hubiera solicitado, potenciando el programa de ventas del establecimiento. Ofrece la carta de bebidas al cliente y le explica y sugiere la/s bebida/s que pudieran resultar más acordes con los platos seleccionados y con los propios gustos del mismo. Resuelve cualquier duda respecto a la composición y/o atributo de la bebida por la que se interese el cliente y una vez que éste se decide por la quiere ingerir, realiza la toma de comanda de tal modo que las bebidas solicitadas se correspondan con la ubicación del/os cliente/s en la mesa. Durante todo el proceso cuida su apariencia personal, las normas de conducta e imagen personal, contribuyendo así a la mejora de la calidad en el servicio.</i>
2	<i>Para asesorar al cliente en su elección respecto a la bebida a consumir no tiene en cuenta la oferta gastronómica que éste previamente hubiera solicitado, y descuida potenciar el programa de ventas del establecimiento. Ofrece la carta de bebidas al cliente pero no le sugiere la/s bebida/s que pudieran resultar más acordes con los platos seleccionados y con los propios gustos del mismo. Resuelve cualquier duda respecto a la composición y/o atributo de la bebida por la que se interese el cliente y una vez que éste se decide por la quiere ingerir, realiza la toma de comanda sin considerar que la petición se corresponda con la ubicación del/os cliente/s en la mesa.</i>
1	<i>No asesora al cliente en su elección respecto a la bebida a consumir.</i>

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.

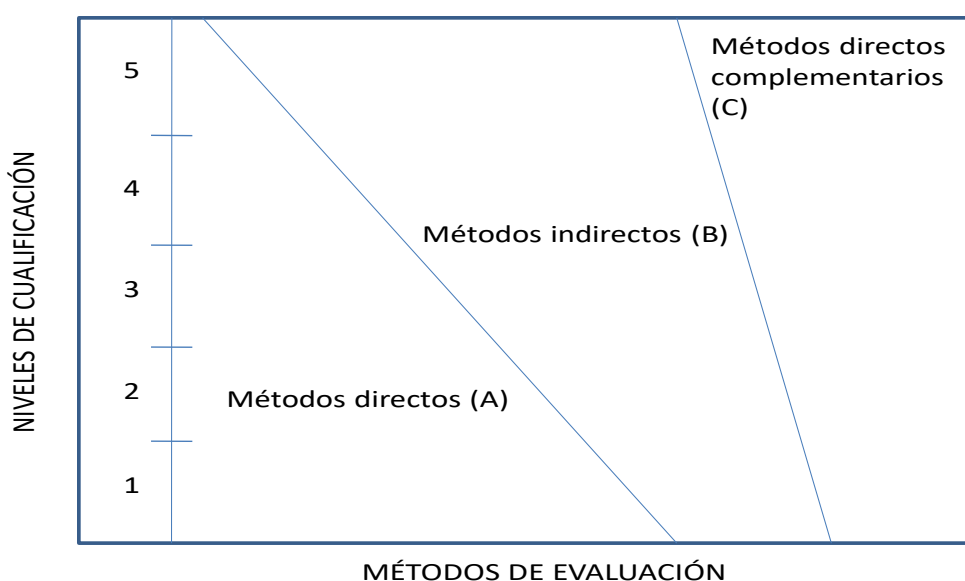
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de

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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).

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 asesorar sobre vinos y otras bebidas, 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.