



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0878_3: Realizar trabajos de gabinete para levantamientos topográficos”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: LEVANTAMIENTOS
TOPOGRÁFICOS Y REPLANTEOS**

Código: EOC274_3

NIVEL: 3



Financiado por
la Unión Europea

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 UC0878_3: Realizar trabajos de gabinete para levantamientos topográficos.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Realizar trabajos de gabinete para levantamientos topográficos, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.

1. Procesar la información registrada en trabajos de campo para levantamientos topográficos en gabinete, obteniendo los datos definitivos, colaborando con la persona responsable,



Financiado por
la Unión Europea

compensando errores, utilizando software específico, según especificaciones del encargo de trabajo.

- 1.1 Los datos registrados en el aparato topográfico o estadillos en campo (ángulos, distancias, referencias, coordenadas, entre otros) se extraen, utilizando aplicaciones informáticas o lectores de datos, revisándolos y ordenándolos, para su posterior ajuste y procesamiento, previo al cálculo.
- 1.2 Los datos extraídos se revisan, realizando las operaciones de cálculo, siguiendo el método (taquimétrico, altimétrico, entre otros), software específico y especificaciones según encargo de trabajo, compensando los errores, para la obtención de las coordenadas definitivas de los puntos.
- 1.3 Las equivocaciones y los errores que superen la tolerancia establecida en el contrato de trabajo se detectan, valorando si es posible su rectificación con la información disponible o informando a la persona responsable, de la necesidad de realizar nuevas observaciones en campo.

2. Elaborar planos del levantamiento topográfico a partir de los datos obtenidos en gabinete en el soporte adecuado (papel o digitalizados) para representar terrenos y construcciones, colaborando con la persona responsable, utilizando el sistema de representación, escala, simbología, y archivando la información generada.

- 2.1 Los puntos más relevantes (construcciones, referencias, mojones, entre otros) se sitúan, verificando las distancias y el margen de error relativo admisible entre ellos, interpolando las curvas de nivel a partir de la información de campo (puntos, líneas de ruptura y contornos), siendo la equidistancia entre curvas acorde con la escala del plano y el relieve.
- 2.2 La información gráfica del levantamiento topográfico se obtiene, verificando que está estructurada, y en el caso de soporte digital informatizado, comprobando que los símbolos corresponden a entidades de dibujo unitarias, y asignando diferentes capas de dibujo a cada grupo temático de líneas y puntos.
- 2.3 La rotulación y simbología que se utiliza se comprueban, verificando que son claras y presentan el tamaño adecuado para que resulte fácilmente legibles e identificables para su posterior interpretación por terceros (propiedad, constructor, proyectista, entre otros).
- 2.4 El plano del levantamiento topográfico se obtiene, verificando que está orientado, que contiene la leyenda de símbolos utilizados, marco con coordenadas, y que presenta cartela con los datos para identificar objeto, escala, número, código de archivo, fecha de redacción y cualquier otra información requerida por terceros (propiedad, proyectista, entre otros).
- 2.5 El plano obtenido se archiva, y, en su caso, exportándolo como archivo de intercambio para otros programas de dibujo asistido, 3D, u otras aplicaciones específicas.

3. Cubicar en gabinete movimientos de tierras y explotaciones extractivas obtenidas de datos de levantamientos topográficos para su posterior valoración, bajo supervisión de la persona responsable, realizando el dibujo de los perfiles, curvas de nivel y planimetrías, determinando zonas vistas y ocultas y cálculos, utilizando el software y medios establecidos en el encargo de trabajo.

- 3.1 Las trazas en planta de terrenos, obras o alternativas propuestas se implantan sobre planos topográficos, dibujando los perfiles, verificando que guardan correspondencia tanto la rasante de las obras como el perfil del terreno con los planos en planta, según las escalas horizontal y vertical, ajustándolas a las necesidades de cálculo o de representación.
- 3.2 Los perfiles longitudinales de infraestructuras lineales se elaboran, conteniendo la información gráfica y alfanumérica ordenada, según modelo normalizado o especificado en el contrato o normativa oficial técnica.
- 3.3 Los perfiles transversales de infraestructuras lineales se obtienen, utilizando secciones singulares y en las que proceda, según el intervalo de separación o distancia establecido en el contrato, representando los encuentros de los taludes con el terreno.
- 3.4 Las tierras se cubican por el método y precisión dimensional establecida en contrato de trabajo, detallando el proceso de cálculo de forma que resulte sencilla y precisa la posterior explotación de dichos datos.
- 3.5 Las curvas de nivel y planimetrías se obtienen, desarrollando los cálculos de sumas y cambios de escala sin errores ni equivocaciones.
- 3.6 Las cuencas visuales se determinan, practicando los perfiles transversales necesarios sobre los planos topográficos, y trazando sobre los perfiles las tangentes al terreno pertinentes.

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 **UC0878_3: Realizar trabajos de gabinete para levantamientos topográficos**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Trabajos de gabinete en levantamientos de terrenos y construcciones

- Interpretación y corrección del trabajo de campo (interpretación de croquis, detección de fallos, compensación de errores, cálculo de coordenadas, comprobaciones); desarrollo gráfico (croquis, modelos digitales del terreno,

- cartografía digital); cálculos (movimientos de tierras, trazados de obras lineales, curvas de nivel y planimetrías, cuencas visuales); restitución fotogramétrica.
- Elementos reales a representar directamente o mediante simbología; grado de precisión.
 - Libretas colectoras de datos: tipos y funciones; memoria y aplicaciones; ámbito de utilización.
 - Factores de innovación tecnológica y organizativa en trabajos de gabinete de levantamientos de terrenos y construcciones. Técnicas y sistemas organizativos innovadores de reciente implantación; útiles, herramientas e instrumentos innovadores de reciente implantación; aplicaciones y equipos informáticos innovadores de reciente implantación.

2. Representaciones de construcción y perfiles del terreno y de obras lineales

- Tipos de representaciones (croquis, esquemas, dibujos, planos, fotocomposiciones, presentaciones y maquetas); tipos de planos (planos de situación, planos generales, planos de detalle); plantas, alzados, secciones, perfiles longitudinales y transversales, perspectivas.
- Elementos del proyecto a representar, directamente o mediante simbología; situación, ejecución, predefinición, visualización, presentación. Curvas de nivel y planimetrías. Escalas. Simbología. Rotulación. Acotación. Orientación. Información complementaria: función, cartelas, cuadros de texto.
- Representación de formas poliédricas elementales y cilindros; proyección frontal y de perfil.
- Sistema de planos acotados: representación de superficies y terrenos; perpendicularidad entre recta y plano; intersección de recta y plano; curvas de nivel (puntos y líneas de ruptura); cuencas visuales.
- Trazado de obras lineales: planta, alzado, coordinación entre planta y alzado; sección transversal.
- Perfiles longitudinales: escalas horizontales y verticales, simbología, rotulación; información complementaria (diagramas de curvatura y peralte, distancias).
- Perfiles transversales: escalas, distancias entre perfiles, simbología, rotulación; información complementaria (peralte, sobreamanchos y otros).

3. Aplicaciones informáticas de cálculo y trazado de levantamientos de terrenos y construcciones

- Gestión de formatos de importación y exportación, organización en hojas, fórmulas de explotación de datos. Presentación de resultados. Modelización digital del terreno. Gestión de formatos de intercambio, entrada y explotación de datos, definición de curvas de nivel, acotación, introducción de trazados, representación de perfiles longitudinales y transversales, cálculo de cubicaciones. Presentación de resultados, salida gráfica.
- Geometría de obras lineales. Gestión de formatos de intercambio, introducción del modelo digital del terreno, introducción de trazados, representación de perfiles longitudinales y transversales, cálculo de cubicaciones. Presentación de resultados, salida gráfica.

4. Aplicaciones de diseño asistido por ordenador y modelado 3D de terrenos

- Gestión de formatos de importación y exportación, sistemas de coordenadas, estructura de dibujos, (entidades, sólidos, bloques, objetos, texto, capas),

escalas, unidades, funciones de dibujo, funciones de cálculo, acotaciones, relleno, coloreado.

- Nube de puntos. Formatos y ficheros de intercambio estándar.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Finalizar el trabajo atendiendo a criterios de idoneidad, rapidez, economía y eficacia.
- Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos, así como a situaciones o contextos nuevos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación, utilizando los conocimientos adquiridos.
- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

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 “UC0878_3: Realizar trabajos de gabinete para levantamientos topográficos”, 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 realizar trabajos de gabinete para levantamientos topográficos, cumpliendo con la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Procesar la información registrada en trabajos de campo para levantamientos topográficos en gabinete.
2. Elaborar planos del levantamiento topográfico a partir de los datos obtenidos.
3. Cubicar en gabinete movimientos de tierras y explotaciones extractivas.

Condiciones adicionales:

- 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.

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 de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
----------------------------	--

<i>Rigor para procesar la información registrada en trabajos de campo para levantamientos topográficos en gabinete.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Extracción de los datos registrados en el aparato topográfico o estadillos en campo.- Revisión de los datos extraídos.- Detección de las equivocaciones y los errores que superen la tolerancia establecida en el contrato de trabajo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficiencia par elaborar planos del levantamiento topográfico a partir de los datos obtenidos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Situación de los puntos más relevantes.- Obtención de la información gráfica del levantamiento topográfico.- Comprueba la rotulación y simbología que se utiliza.- Obtención de el plano de levantamiento topográfico.- Archivo de el plano obtenido. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Rigor para cubicar en gabinete movimientos de tierras y explotaciones extractivas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Implantación de las trazas en planta de terrenos, obras o alternativas propuestas.- Elaboración de los perfiles longitudinales de infraestructuras lineales.- Obtención de los perfiles transversales de infraestructuras lineales.- Cubicación de las tierras.- Obtención de las curvas de nivel y planimetrías.- Determinación de las cuencas visuales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

Escala A

4

Para procesar la información registrada en trabajos de campo para levantamientos topográficos en gabinete, extrae los datos registrados en el aparato topográfico o estadillos en campo. Revisa los

	<i>datos extraídos. Detecta las equivocaciones y los errores que superen la tolerancia establecida en el contrato de trabajo.</i>
3	<i>Para procesar la información registrada en trabajos de campo para levantamientos topográficos en gabinete, extrae los datos registrados en el aparato topográfico o estadillos en campo. Revisa los datos extraídos. Detecta las equivocaciones y los errores que superen la tolerancia establecida en el contrato de trabajo. La persona candidata comete ligeras irregularidades, que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para procesar la información registrada en trabajos de campo para levantamientos topográficos en gabinete, extrae los datos registrados en el aparato topográfico o estadillos en campo. Revisa los datos extraídos. Detecta las equivocaciones y los errores que superen la tolerancia establecida en el contrato de trabajo. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No procesa la información registrada en trabajos de campo para levantamientos topográficos en gabinete.</i>

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

Escala B

4	<i>Para elaborar planos del levantamiento topográfico a partir de los datos obtenidos, sitúa los puntos más relevantes. Obtiene la información gráfica del levantamiento topográfico. Comprueba la rotulación y simbología que se utiliza. Obtiene el plano de levantamiento topográfico. Archiva el plano obtenido.</i>
3	<i>Para elaborar planos del levantamiento topográfico a partir de los datos obtenidos, sitúa los puntos más relevantes. Obtiene la información gráfica del levantamiento topográfico. Comprueba la rotulación y simbología que se utiliza. Obtiene el plano de levantamiento topográfico. Archiva el plano obtenido. La persona candidata comete ligeras irregularidades, que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para elaborar planos del levantamiento topográfico a partir de los datos obtenidos, sitúa los puntos más relevantes. Obtiene la información gráfica del levantamiento topográfico. Comprueba la rotulación y simbología que se utiliza. Obtiene el plano de levantamiento topográfico. Archiva el plano obtenido. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No elabora planos del levantamiento topográfico a partir de los datos obtenidos.</i>

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

Escala C

4	<i>Para cubicar en gabinete movimientos de tierras y explotaciones extractivas, implanta las trazas en planta de terrenos, obras o alternativas propuestas. Elabora los perfiles longitudinales de infraestructuras lineales. Obtiene los perfiles transversales de infraestructuras lineales. Cubica las tierras. Obtiene las curvas de nivel y planimetrías. Determina las cuencas visuales.</i>
3	<i>Para cubicar en gabinete movimientos de tierras y explotaciones extractivas, implanta las trazas en planta de terrenos, obras o alternativas propuestas. Elabora los perfiles longitudinales de infraestructuras lineales. Obtiene los perfiles transversales de infraestructuras lineales. Cubica las tierras. Obtiene las curvas de nivel y planimetrías. Determina las cuencas visuales. La persona candidata comete ligeras irregularidades, que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para cubicar en gabinete movimientos de tierras y explotaciones extractivas, implanta las trazas en planta de terrenos, obras o alternativas propuestas. Elabora los perfiles longitudinales de infraestructuras lineales. Obtiene los perfiles transversales de infraestructuras lineales. Cubica las tierras. Obtiene las curvas de nivel y planimetrías. Determina las cuencas visuales. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No cubica en gabinete movimientos de tierras ni explotaciones extractivas.</i>

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

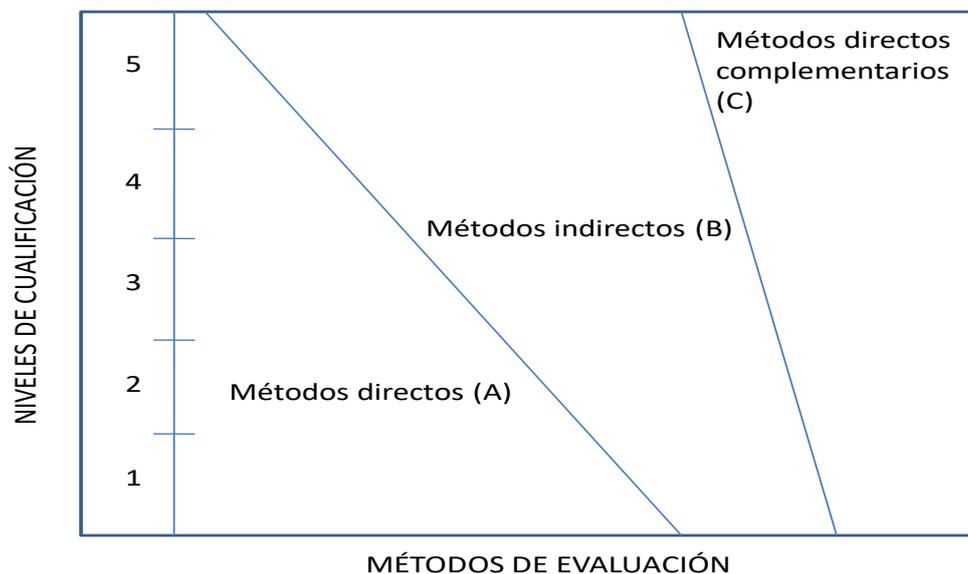
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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)



Financiado por
la Unión Europea

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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. 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 formal y no tenga experiencia en el proceso de Realizar trabajos de gabinete para levantamientos topográficos, 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.



Financiado por
la Unión Europea

- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" y sus competencias tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, en función 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. 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 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.