



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1092_3: Diseñar, promocionar y evaluar proyectos de animación turística”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ANIMACIÓN TURÍSTICA

Código: SSC329_3

NIVEL: 3

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1092_3: Diseñar, promocionar y evaluar proyectos de animación turística.

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 Diseñar, promocionar y evaluar proyectos de animación turística, 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. Contextualizar y fundamentar proyectos de animación turística de modo que se adecuen a los objetivos y recursos de la entidad

o empresa donde van a desarrollarse y al público objetivo al que se dirigen.

- 1.1 La entidad o empresa demandante del servicio a la que se dirige el proyecto de animación turística se analiza, identificando los elementos diferenciadores y competitivos, para adaptar el desarrollo del mismo a dichos elementos.
- 1.2 Las expectativas de la entidad o empresa demandante del servicio de animación turística se identifican a efectos de que se tengan en cuenta en la definición y desarrollo del programa de actividades.
- 1.3 Los puntos fuertes del proyecto de animación turística se priorizan de forma que se puedan satisfacer con eficacia y eficiencia dichas expectativas.
- 1.4 Las áreas y/o departamentos de la entidad o empresa a la que se le propone el proyecto y que puedan intervenir en el desarrollo del mismo se identifican para la contextualización del proyecto.

2. Obtener, valorar y organizar información con el objetivo de realizar proyectos de animación turística.

- 2.1 Las fuentes de información que puedan proporcionar los datos más relevantes para elaborar el proyecto de animación turística se identifican y seleccionan, realizando los trámites oportunos para su obtención.
- 2.2 Las herramientas necesarias para la recogida de esta información se diseñan y elaboran, para obtener datos respecto a las características, necesidades e intereses de los clientes, las instalaciones y los medios disponibles.
- 2.3 La información se organiza y archiva en los ficheros y bases de datos existentes o creados para ello.
- 2.4 La información se contrasta con la proveniente de proyectos de animación turística anteriores con el fin de identificar la evolución en los datos obtenidos y reconocer tendencias.
- 2.5 La información obtenida se interpreta, posibilitando la toma de decisiones.

3. Elaborar proyectos de animación turística y presentarlos a la dirección del establecimiento o empresa contratante del servicio de modo que se ajuste a los objetivos previstos inicialmente.

- 3.1 El documento del proyecto se redacta adjuntando toda aquella información y documentación que se considere relevante para su presentación.
- 3.2 Los objetivos y logros que se pretenden alcanzar se determinan a partir del análisis de la realidad, atendiendo a criterios de oportunidad y prioridad.

- 3.3 La infraestructura, instalaciones, recursos materiales, humanos y otros necesarios para la puesta en marcha del proyecto se determinan en función del entorno en el que se van a desarrollar las actividades.
- 3.4 Las barreras arquitectónicas y necesidades de adaptación en medios e instalaciones se detectan, proponiendo adaptaciones y posibles alternativas, para optimizar las posibilidades de autonomía de todos los clientes en el desarrollo de las actividades programadas y garantizar la accesibilidad.
- 3.5 Los medios de seguridad necesarios para el desarrollo de la actividad se establecen, de forma que se reduzca al máximo el riesgo de lesiones y/o accidentes.
- 3.6 Las actividades se prevén de acuerdo a los objetivos previstos, seleccionando las estrategias y técnicas de intervención.
- 3.7 El presupuesto económico del proyecto de animación turística se calcula y refleja en el documento de propuesta.
- 3.8 El sistema de evaluación del desarrollo del proyecto describe aspectos como técnicas e instrumentos de evaluación que permitan evaluar el proceso, como secuencia temporal y el protocolo de la evaluación que concrete qué objetivos, técnicas e instrumentos se utilizan en cada ocasión y el procedimiento y los plazos previstos de elaboración de informes de evaluación y presentación de los mismos a la dirección o a la empresa para la toma de decisiones.
- 3.9 El proyecto elaborado se ajusta al análisis de la realidad y a las directrices dadas por la empresa o entidad.
- 3.10 El proyecto se presenta a la dirección del establecimiento o empresa que lo ha solicitado, argumentando su planteamiento y fortalezas y realizando las variaciones oportunas en función de las necesidades que éste ponga de manifiesto.

4. Coordinar acciones promocionales y de comunicación de proyectos de animación turística de modo que motiven la participación del público objetivo.

- 4.1 El plan de comunicación y de promoción de las actividades de animación se elabora con el fin de captar y fidelizar a los clientes.
- 4.2 Los medios y soportes adecuados para la promoción de dichas actividades se determinan y elaboran de modo que atraigan la atención de los clientes potenciales.
- 4.3 El coste económico del plan de comunicación se adecua al presupuesto previsto.
- 4.4 La orientación dirigida a las personas que van a desarrollar determinadas acciones promocionales se elabora con los métodos y técnicas adecuadas, para conseguir los objetivos previstos en el plan de comunicación.

5. Evaluar el desarrollo y los resultados del proyecto, la calidad del servicio prestado y la incidencia del mismo en los objetivos económicos de la empresa.

- 5.1 Las técnicas e instrumentos de evaluación se aplican, permitiendo evaluar el proceso, los resultados y el grado de satisfacción de los clientes.
- 5.2 Los datos recabados a través de los instrumentos de evaluación se interpretan con el fin de elaborar el informe de evaluación del desarrollo del proyecto de animación turística.
- 5.3 El informe basado en los datos obtenidos en el proceso de evaluación se presenta a la dirección o a la empresa según el procedimiento establecido y en los plazos previstos, para facilitar la toma de decisiones de mejora.

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 **UC1092_3: Diseñar, promocionar y evaluar proyectos de animación turística**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. La animación turística

- Aspectos históricos y conceptuales: diferentes conceptos y definiciones de animación; aspectos históricos y evolutivos de la animación.
- La animación en la sociedad actual: tendencias; tipos de animación y ámbitos de aplicación.
- La figura de los animadores turísticos: perfil, funciones, tareas y deontología profesional.
- Destinatarios, espacios y ámbito de desarrollo de la animación turística: análisis general del público al que va destinado la animación turística según edad, lugar de procedencia, nivel socio-cultural. Colectivos con necesidades especiales: superdotación, personas en riesgo social y colectivos con necesidades específicas, tales como discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales.
- Entidades, empresas y organismos demandantes de servicios de animación turística.

2. Técnicas de programación en animación turística

- Criterios de Programación: tipos de participantes y clientes.
- Infraestructura, espacios y materiales a utilizar.
- Metodología: objetivos o cumplir.
- Recursos humanos.
- Programas: estructura, modelos, programas alternativos; evaluación.

3. Información, promoción y comunicación comercial en animación turística

- Búsqueda, análisis y tratamiento de la información en animación turística: las fuentes de información. Técnicas y procedimientos de obtención de información: la observación, la encuesta, la entrevista, el cuestionario, recogida y análisis de datos.
- La interpretación de la información: criterios de selección, criterios de valoración.
- Elaboración de informes y memorias.
- Posibilidades de los recursos informáticos y de ofimática.
- Técnicas de archivo y almacenaje. Registros y escalas. Elaboración y aplicación de instrumentos.
- El plan de promoción y comunicación de proyectos de animación turística.
- Técnicas de promoción y comunicación: objetivos de la promoción, soportes más comunes, criterios de utilización; lugares y espacios para la promoción y la comunicación en contextos turísticos.
- Valoración económica del plan de promoción y comunicación.
- Métodos de seguimiento y evaluación de resultados del plan de promoción y comunicación.

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:

- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Proponerse objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior al alcanzado previamente.
- Demostrar un buen hacer profesional en la realización de proyectos de animación turística.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la empresa.
- Finalizar el trabajo en los plazos establecidos.
- Participar y colaborar activamente 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 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 “UC1092_3: Diseñar, promocionar y evaluar proyectos de animación turística”, 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 diseñar, promocionar y evaluar proyectos de animación turística, cumpliendo 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. Fundamentar proyectos de animación que se adecuen a los objetivos de la empresa y organizar la información para realizarlos.
2. Elaborar los proyectos y presentarlos a la dirección del establecimiento.
3. Coordinar acciones promocionales.
4. Seguimiento del desarrollo, resultado, calidad e incidencias.

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>Idoneidad para fundamentar proyectos de animación que se adecuen a los objetivos de la empresa y organizar la información para realizarlos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Analizar la empresa a la que se dirige el proyecto.- Ver cuales son las expectativas de la empresa y priorizar los puntos fuertes.- Elaboración de herramientas para recoger información que nos de datos relevantes para hacer el proyecto.- Recoger, organizar e interpretar la información. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la elaboración de los proyectos y presentación a la dirección del establecimiento.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Redacción del proyecto.- Determinación de los objetivos y logros.- Determinación de la infraestructura, instalaciones, recursos materiales, humanos.- Detección y proposición de adaptaciones a las barreras arquitectónicas.- Establecer los medios de seguridad para el desarrollo de la actividad.- Reflejar el presupuesto económico. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia en la coordinación de acciones promocionales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de un plan de promoción de las actividades, utilizando los medios y soportes adecuados y que el coste se adecue al presupuesto.- Elaboración de las acciones promocionales con técnicas adecuadas para conseguir los objetivos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>

<i>Exhaustividad en el seguimiento del desarrollo, resultado, calidad e incidencias.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Evaluación del proceso, los resultados y el grado de satisfacción.- Interpretación de los datos recabados y elaborar informe de evaluación.- Presentación del informe a la dirección. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</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	<i>Para fundamentar proyectos de animación que se adecuen a los objetivos de la empresa y organizar la información para realizarlos, analiza la empresa a la que se dirige el proyecto. Ver cuales son las expectativas de la empresa y prioriza los puntos fuertes. Elabora herramientas para recoger información que nos de datos relevantes para hacer el proyecto. Recoge, organiza e interpreta la información.</i>
3	<i>Para fundamentar proyectos de animación que se adecuen a los objetivos de la empresa y organizar la información para realizarlos, analiza la empresa a la que se dirige el proyecto. Ver cuales son las expectativas de la empresa y prioriza los puntos fuertes. Elabora herramientas para recoger información que nos de datos relevantes para hacer el proyecto. Recoge, organiza e interpreta la información, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para fundamentar proyectos de animación que se adecuen a los objetivos de la empresa y organizar la información para realizarlos, analiza la empresa a la que se dirige el proyecto. Ver cuales son las expectativas de la empresa y prioriza los puntos fuertes. Elabora herramientas para recoger información que nos de datos relevantes para hacer el proyecto. Recoge, organiza e interpreta la información, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No fundamenta proyectos de animación.</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 los proyectos y presentarlos a la dirección del establecimiento, redacta el proyecto. Determina los objetivos y logros. Determina la infraestructura, instalaciones, recursos materiales, humanos. Detecta y propone adaptaciones a las barreras arquitectónicas. Establece los medios de seguridad para el desarrollo de la actividad. Refleja el presupuesto económico.</i>
3	<i>Para elaborar los proyectos y presentarlos a la dirección del establecimiento, redacta el proyecto. Determina los objetivos y logros. Determina la infraestructura, instalaciones, recursos materiales, humanos. Detecta y propone adaptaciones a las barreras arquitectónicas. Establece los medios de seguridad para el desarrollo de la actividad. Refleja el presupuesto económico, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para elaborar los proyectos y presentarlos a la dirección del establecimiento, redacta el proyecto. Determina los objetivos y logros. Determina la infraestructura, instalaciones, recursos materiales, humanos. Detecta y propone adaptaciones a las barreras arquitectónicas. Establece los medios de seguridad para el desarrollo de la actividad. Refleja el presupuesto económico, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No elabora los proyectos ni los presenta a la dirección del establecimiento.</i>

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

Escala C

4	<i>Para coordinar acciones promocionales, elabora un plan de promoción de las actividades, utilizando los medios y soportes adecuados y que el coste se adecue al presupuesto. Elabora las acciones promocionales con técnicas adecuadas para conseguir los objetivos.</i>
3	<i>Para coordinar acciones promocionales, elabora un plan de promoción de las actividades, utilizando los medios y soportes adecuados y que el coste se adecue al presupuesto. Elabora las acciones promocionales con técnicas adecuadas para conseguir los objetivos, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para coordinar acciones promocionales, elabora un plan de promoción de las actividades, utilizando los medios y soportes adecuados y que el coste se adecue al presupuesto. Elabora las acciones promocionales con técnicas adecuadas para conseguir los objetivos, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No coordina acciones promocionales.</i>



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

Escala D

4	<i>Para seguir el desarrollo, resultado, calidad e incidencias, evalúa el proceso, los resultados y el grado de satisfacción. Interpreta los datos recabados y elabora informe de evaluación. Presenta el informe a la dirección.</i>
3	<i>Para seguir el desarrollo, resultado, calidad e incidencias, evalúa el proceso, los resultados y el grado de satisfacción. Interpreta los datos recabados y elabora informe de evaluación. Presenta el informe a la dirección, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para seguir el desarrollo, resultado, calidad e incidencias, evalúa el proceso, los resultados y el grado de satisfacción. Interpreta los datos recabados y elabora informe de evaluación. Presenta el informe a la dirección, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No sigue el desarrollo, resultado, calidad e incidencias.</i>

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

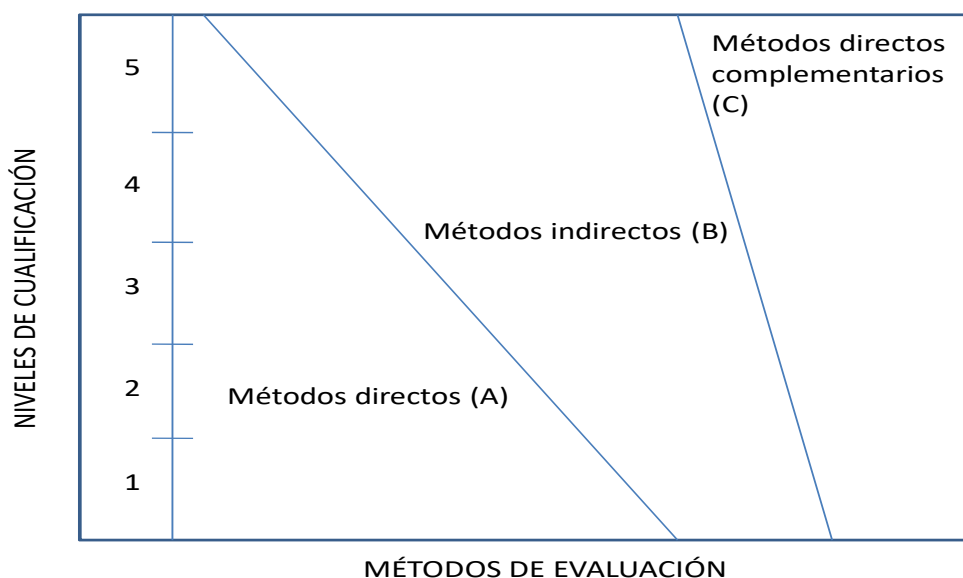
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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)

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 Diseñar, promocionar y evaluar proyectos de animación turística, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.

- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un 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.