



## GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1444\_3: Impartir acciones formativas para el empleo”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA  
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

**Código: SSC448\_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 UC1444\_3: Impartir acciones formativas para el empleo.

### 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 Impartir acciones formativas para el empleo., 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. Favorecer el desarrollo del proceso de aprendizaje estableciendo condiciones favorables para la impartición de acciones formativas.***

- 1.1 Los puntos del programa se explican al alumnado, enfatizando la importancia del trabajo que se llevará a cabo con la intención de proporcionar una idea de conjunto.
- 1.2 Las necesidades, los intereses y los conocimientos previos de los participantes se vinculan con los contenidos, las prácticas profesionales y el itinerario formativo, al inicio de la acción formativa, para adecuar el proceso formativo al contexto donde se imparte.
- 1.3 Los materiales y condiciones ambientales se verifican antes de su utilización para adecuar la acción formativa a las circunstancias y recursos disponibles.
- 1.4 La participación y colaboración en el desarrollo de la acción formativa se fundamenta en la implicación del grupo para crear un clima inclusivo que facilite la consecución de los objetivos.

## ***2. Impartir los contenidos formativos, utilizando las estrategias metodológicas y los recursos didácticos apropiados y actualizados para facilitar la adquisición de competencias profesionales en todas las modalidades de formación.***

- 2.1 Los contenidos se exponen de manera secuencial, haciendo un uso apropiado del lenguaje verbal y paraverbal, facilitando su comprensión y asimilación a través del lenguaje corporal del/a docente.
- 2.2 Los contenidos formativos se presentan sobre la base de modelos cercanos a la realidad profesional, procurando su actualización en cuanto al uso de técnicas, instrumentos o metodologías para facilitar la adquisición de las competencias profesionales.
- 2.3 La participación del alumnado se fomenta, así como el establecimiento de relaciones interpersonales para crear un ambiente de acción conjunta en el contexto aula.
- 2.4 Las estrategias didácticas se aplican en función de las necesidades y ritmo de aprendizaje del alumnado de la acción formativa a fin de considerar las dificultades personales y/o grupales.
- 2.5 Los contenidos que delimitan el núcleo de la acción formativa se enfatizan, subrayando la relación que tienen con la consecución de las competencias profesionales.
- 2.6 Las aportaciones del alumnado de la acción formativa se refuerzan positivamente, proporcionando alternativas o sugerencias y corrigiendo errores para implicarlos en su propio proceso de aprendizaje.
- 2.7 Los indicadores de transmisión de los contenidos se comprueban de forma sistemática, atendiendo especialmente al alumnado de la acción formativa con más dificultades, con el fin de controlar los distractores que interfieran en el desarrollo.
- 2.8 Los ejemplos y demostraciones se efectúan en función de la complejidad de los contenidos y/o demandas del alumnado de la acción formativa para facilitar su adquisición.

### **3. Proponer actividades de aprendizaje, utilizando metodologías activas para fomentar el desarrollo de competencias profesionales y sociales.**

- 3.1 Las actividades de aprendizaje se proponen de forma clara con instrucciones y criterios de ejecución bien definidos, considerando las necesidades del alumnado con dificultades del aprendizaje, y proporcionando información sobre el tipo de resultado esperado y los criterios que se utilizan en su valoración.
- 3.2 Los procedimientos de trabajo y realización de las actividades de aprendizaje se acuerdan, en la medida de lo posible, con el alumnado para dinamizar la actuación y grado de participación.
- 3.3 El programa formativo se vincula a la situación real de trabajo a través del desarrollo de las actividades de aprendizaje que aproximen el mundo laboral, realizando simulaciones en el aula.
- 3.4 La dirección y/o coordinación de las actividades de aprendizaje se manifiesta con claridad, proporcionando sugerencias y recomendaciones para su desarrollo.
- 3.5 Las incidencias y conflictos se solucionan, recalcando la importancia del diálogo y la comunicación, favoreciendo actitudes de responsabilidad y trabajo en grupo entre el alumnado.
- 3.6 La actividad de aprendizaje se supervisa de forma sistemática, comprobando su calidad, contrastando los resultados, identificando errores o desviaciones para introducir las correcciones oportunas.
- 3.7 La interacción y reflexión de los participantes se fomenta mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades, potenciando el aprendizaje comprensivo y el intercambio de información.

### **4. Asesorar al alumnado en el uso de estrategias de aprendizaje y fuentes de información que faciliten la adquisición de competencias profesionales en el desarrollo de la acción formativa.**

- 4.1 Los objetivos a alcanzar y las actividades de aprendizaje a desarrollar por el alumnado se acuerdan en función de sus propias necesidades, respetando los contenidos mínimos y con una temporalización apropiada a la extensión de los mismos.
- 4.2 Los procesos de aprendizaje realizados por el alumnado se refuerzan positivamente para favorecer la consecución de los resultados.
- 4.3 Las actividades de aprendizaje se fundamentan en el desarrollo de capacidades individuales transferibles al ejercicio profesional que favorecen actitudes de autonomía, responsabilidad y toma de decisiones.
- 4.4 La información sobre la evaluación del proceso se proporciona al alumnado de forma periódica para reforzar o reconducir su aprendizaje.

- 4.5 Las técnicas de evaluación y seguimiento del grupo se diferencian para atender de manera individualizada a los participantes con más dificultades.

## **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 **UC1444\_3: Impartir acciones formativas para el empleo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Aspectos psicopedagógicos del aprendizaje en formación profesional para el empleo***

- El proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de personas adultas: concepto, elementos. El docente y el alumnado: funciones, características. El aprendizaje: concepto, características, tipos. Los activadores del aprendizaje: la atención, la memoria.
- La motivación: proceso, acciones y técnicas.
- La teoría de la comunicación y el proceso de aprendizaje. El proceso de comunicación. Interferencias y barreras en la comunicación. La formación como proceso comunicativo. La comunicación verbal y no verbal en el proceso formativo.
- La dinámica del aprendizaje en el grupo: características, tipos, fases del desarrollo grupal. La dirección del grupo. Técnicas grupales.
- Las Dificultades Específicas de Aprendizaje: consideraciones y adaptaciones en la impartición de acciones formativas.

### ***2. Las estrategias metodológicas en la formación profesional para el empleo***

- Métodos de enseñanza: concepto.
- Estrategias metodológicas.
- Elementos que influyen en la elección de la estrategia metodológica: resultados de aprendizaje, grupo de aprendizaje, contenidos, recursos, organización. Estrategias de aprendizaje autónomo.
- Habilidades docentes. Estilos didácticos. Funciones docentes. Técnicas de expresión oral.
- La sesión formativa: estructura, características de la exposición didáctica, utilización de los materiales, medios y recursos.
- La simulación docente: microenseñanza y autoscopia.

### ***3. Los retos en el aula***

- Aula virtual: condiciones y estrategias metodológicas.
- Tipologías de alumnado.
- Estrategias metodológicas frente al alumnado que presenta dificultades durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Tutoría en grupo e individual.
- Habilidades Docentes y estrategias ante el alumnado que presente dificultades en su adaptación con el grupo o trastorno de conductas: métodos de actuación.
- Cuestionario de satisfacción.

### **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:

- Trabajo en equipo y cooperación.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

## **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 “UC1444\_3: Impartir acciones formativas para el empleo”, 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 impartir acciones formativas para el empleo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Impartir los contenidos formativos.
2. Proponer actividades de aprendizaje para fomentar el desarrollo de competencias profesionales y sociales.
3. Asesorar al alumnado para facilitarles la adquisición de competencias profesionales en el desarrollo de la acción formativa.

#### **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 en la impartición de los contenidos formativos.</i>	- Exposición de los contenidos, haciendo uso adecuado del lenguaje verbal y paraverbal.

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presentación de los contenidos lo más cercanos a la realidad profesional.</li><li>- Fomento de la participación del alumnado.</li><li>- Comprobación la transmisión de contenidos, especialmente a los alumnos con mayor dificultad.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia en la propuesta de actividades de aprendizaje para fomentar el desarrollo de competencias profesionales y sociales.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Propuesta de las actividades de aprendizaje.</li><li>- Vinculación de el programa formativo a la situación real de trabajo.</li><li>- Manifestación de la dirección y/o coordinación de las actividades de aprendizaje.</li><li>- Solución de las incidencias y conflictos.</li><li>- Fomento de la interacción y reflexión de los participantes.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Rigor en el asesoramiento del alumnado para facilitarles la adquisición de competencias profesionales en el desarrollo de la acción formativa.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Indicación de los objetivos y actividades a alcanzar.</li><li>- Refuerzo de los procesos de aprendizaje aprendidos.</li><li>- Proporciona información sobre la evaluación .</li><li>- Diferenciación de las técnicas de evaluación y seguimiento del grupo.</li></ul> <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 impartir los contenidos formativos utiliza las estrategias metodológicas y recursos didácticos para facilitar la adquisición de competencias profesionales en todas las modalidades de formación. Expone los contenidos, haciendo uso adecuado del lenguaje verbal y paraverbal y así facilita su comprensión y asimilación a través del lenguaje corporal del/a docente. Presenta los contenidos lo más cercanos a la realidad profesional, con métodos lo más actualizados posibles. Fomenta la*



	<i>participación del alumnado para crear un buen ambiente en el aula. Comprueba la transmisión de contenidos, especialmente con los alumnos con mayor dificultad.</i>
<b>3</b>	<i>Para impartir los contenidos formativos utiliza las estrategias metodológicas y recursos didácticos para facilitar la adquisición de competencias profesionales en todas las modalidades de formación. Expone los contenidos, haciendo uso adecuado del lenguaje verbal y paraverbal y así facilita su comprensión y asimilación a través del lenguaje corporal del/a docente. Presenta los contenidos lo más cercanos a la realidad profesional, con métodos lo más actualizados posibles. Fomenta la participación del alumnado para crear un buen ambiente en el aula. Comprueba la transmisión de contenidos, especialmente con los alumnos con mayor dificultad. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
<b>2</b>	<i>Para impartir los contenidos formativos utiliza las estrategias metodológicas y recursos didácticos para facilitar la adquisición de competencias profesionales en todas las modalidades de formación. Expone los contenidos, haciendo uso adecuado del lenguaje verbal y paraverbal y así facilita su comprensión y asimilación a través del lenguaje corporal del/a docente. Presenta los contenidos lo más cercanos a la realidad profesional, con métodos lo más actualizados posibles. Fomenta la participación del alumnado para crear un buen ambiente en el aula. Comprueba la transmisión de contenidos, especialmente con los alumnos con mayor dificultad. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
<b>1</b>	<i>No imparte los contenidos formativos.</i>

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

### Escala B

<b>4</b>	<i>Para proponer actividades de aprendizaje y fomentar el desarrollo de competencias profesionales y sociales, realiza actividades de forma clara con instrucciones y criterios de ejecución. Vincula el programa formativo a la situación real de trabajo. Manifiesta la dirección/ y coordinación de las actividades de aprendizaje. Soluciona las incidencias y conflictos; fomenta la interacción y reflexión de los participantes, mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades.</i>
<b>3</b>	<i>Para proponer actividades de aprendizaje y fomentar el desarrollo de competencias profesionales y sociales, realiza actividades de forma clara con instrucciones y criterios de ejecución. Vincula el programa formativo a la situación real de trabajo. Manifiesta la dirección/ y coordinación de las actividades de aprendizaje. Soluciona las incidencias y conflictos; fomenta la interacción y reflexión de los participantes, mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades. El candidato comete irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
<b>2</b>	<i>Para proponer actividades de aprendizaje y fomentar el desarrollo de competencias profesionales y sociales, realiza actividades de forma clara con instrucciones y criterios de ejecución. Vincula el</i>

	<i>programa formativo a la situación real de trabajo. Manifiesta la dirección/ y coordinación de las actividades de aprendizaje. Soluciona las incidencias y conflictos; fomenta la interacción y reflexión de los participantes, mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades. El candidato comete amplias irregularidades que altera el resultado final.</i>
1	<i>No propone actividades de aprendizaje para fomentar el desarrollo de competencias profesionales y sociales.</i>

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

### Escala C

4	<i>Para asesorar al alumnado y facilitarles la adquisición de competencias profesionales en el desarrollo de la acción formativa, indica los objetivos y actividades a alcanzar, refuerza los procesos de aprendizaje aprendidos, proporciona información sobre la evaluación, diferencia las técnicas de evaluación y seguimiento del grupo.</i>
3	<i>Para asesorar al alumnado y facilitarles la adquisición de competencias profesionales en el desarrollo de la acción formativa, indica los objetivos y actividades a alcanzar, refuerza los procesos de aprendizaje aprendidos, proporciona información sobre la evaluación, diferencia las técnicas de evaluación y seguimiento del grupo. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para asesorar al alumnado y facilitarles la adquisición de competencias profesionales en el desarrollo de la acción formativa, indica los objetivos y actividades a alcanzar, refuerza los procesos de aprendizaje aprendidos, proporciona información sobre la evaluación, diferencia las técnicas de evaluación y seguimiento del grupo. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No asesora al alumnado para facilitarles la adquisición de competencias profesionales en el desarrollo de la acción formativa.</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.

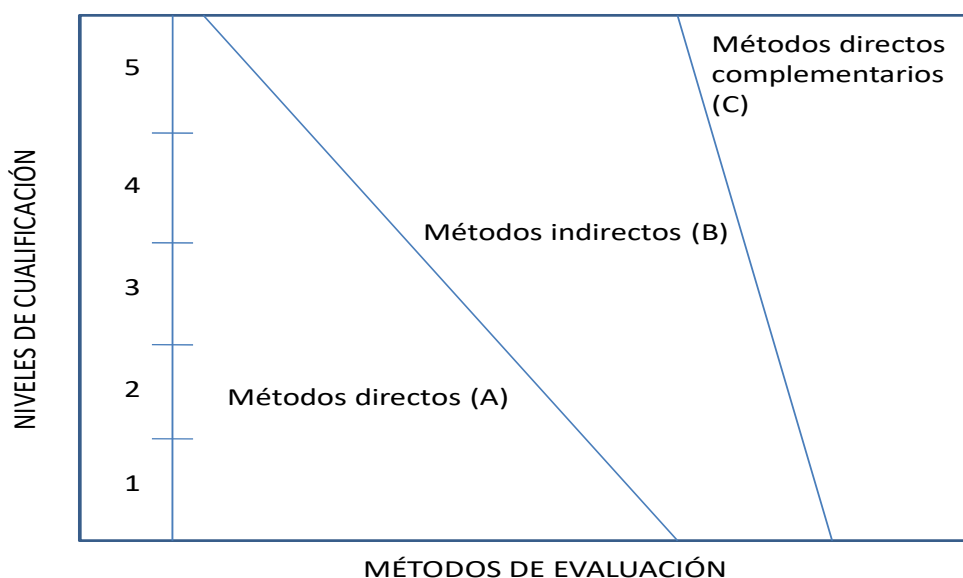
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá

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 Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- 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 conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a 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 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.