



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1513_3: Buscar información y documentar los cambios en la silueta, usos y costumbres de la indumentaria”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: REALIZACIÓN DE VESTUARIO A MEDIDA EN TEXTIL Y PIEL

Código: TCP470_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 UC1513_3: Buscar información y documentar los cambios en la silueta, usos y costumbres de la Indumentaria.

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 principales y secundarias que intervienen para buscar información y documentar los cambios en la silueta, usos y costumbres de la Indumentaria, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. ***Obtener información referente a la evolución de la moda en el vestir y su relación con sus usos y costumbres en función de los cánones estéticos clásicos o actuales.***



- 1.1 Distinguir la evolución de la moda en el vestir relacionándola con sus usos y costumbres en su contexto (diseño, ámbito laboral, social y cultural).
- 1.2 Reconocer las técnicas y materiales requeridos en la realización de modelos, según temporada, estilo, usos y evolución de la moda.
- 1.3 Diferenciar los factores que determinan la moda a lo largo del tiempo, según tipos de prendas, protocolo, clima, tradiciones, posición social entre otros.
- 1.4 Determinar la evolución de la silueta y sus características morfológicas, a partir del contexto cultural donde se produce y de la evolución de la indumentaria.
- 1.5 Determinar las incidencias en la evolución de la moda comparando los cánones estéticos y las normas del vestir a través del tiempo.
- 1.6 Detectar las últimas tendencias del vestir o indumentaria a partir de presentaciones de diseñadores, pasarelas u otras exhibiciones de moda actual.

2. *Seleccionar líneas y formas adaptables a la elaboración de un modelo, diferenciando tendencias de moda, temporada, estilo, tipo de prenda y complementos requeridos.*

- 2.1 Preparar la entrevista con el cliente, consultando los archivos documentales disponibles sobre moda, estilos de indumentaria, complementos y accesorios observando sus características.
- 2.2 Definir los elementos que conforman el modelo (formas, líneas, entre otros) a partir de las tendencias de moda.
- 2.3 Seleccionar las formas de las prendas, analizando las características físicas, estilo, y otros, según su destino y uso requeridos.
- 2.4 Clasificar los componentes del modelo, según su adecuación al segmento de población, sexo, edad, entre otros, requeridos en el asesoramiento al cliente.
- 2.5 Desglosar el diseño del modelo en función de su ejecución, considerando las costumbres y usos en el vestir según circunstancias o condiciones de protocolo.
- 2.6 Asesorar al cliente, identificando cambios en la utilización de colores, volúmenes, tejidos, diseños y materiales, entre otros, aplicables en proyectos de vestuario.
- 2.7 Seleccionar los materiales a emplear en función de la temporada, estilo, tipo de prenda, y otros, según requerimientos del cliente.
- 2.8 Adaptar las características de distintos diseños en cuanto a formas, tejidos, colores, estilos y tendencias de moda, entre otros, a los requerimientos del cliente.

3. *Adaptar el modelo a las proporciones del traje y a la figura humana, teniendo en cuenta la evolución de la silueta, según requerimientos del proyecto de vestuario.*

- 3.1 Determinar las proporciones del traje y los aspectos esenciales a partir de las variaciones de la moda.
- 3.2 Adecuar el proyecto de vestuario a los requerimientos del cliente, considerando las normas de protocolo en el vestir, características físicas y destino de uso, entre otros.
- 3.3 Ajustar el modelo a las proporciones requeridas, según el segmento de población al que va destinado.
- 3.4 Adaptar el modelo a la imagen deseada interpretando las proporciones del mismo a partir de la silueta, el diseño y los requerimientos del cliente.
- 3.5 Adaptar las características de los diferentes diseños a los requerimientos del cliente según las tendencias, tejidos, colores, entre otros.



4. Gestionar la documentación generada en proyectos de vestuario a medida, clasificándola y archivándola para facilitar su uso en otros proyectos.

- 4.1 Obtener la información actualizada requerida por el desarrollo de proyectos de vestuario a medida.
- 4.2 Clasificar la documentación actualizada en función de la evolución de la moda y del vestuario.
- 4.3 Clasificar la información de distintos clientes, agrupándola según las características físicas, perfiles, social y otros para su posterior uso.
- 4.4 Efectuar la identificación y ordenación de normas de protocolo en materia de indumentaria y complementos aplicándolas en las situaciones sociales y laborales requeridas.
- 4.5 Archivar la documentación generada en los soportes adecuados, clasificándola para usos posteriores.

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 UC1513_3: Buscar información y documentar los cambios en la silueta, usos y costumbres de la indumentaria.

Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Evolución de la moda en el vestir, usos y costumbres, cánones estéticos clásicos y actuales.

- Documentación técnica específica aplicable a la evolución de la moda en el vestir.
 - Revistas de moda.
 - Historia de la moda.
 - Evolución de la moda.
 - Fichas de medidas morfológicas. (Señora, caballero, niño y niña)
 - Protocolos de uso de la indumentaria.
 - Ferias del sector de la moda.
 - Pasarelas de moda.
 - Muestrario de materiales.
- Obtención de información de la evolución de la moda.
 - Relación de la moda con el contexto, usos y costumbres.
 - Técnicas y materiales para la elaboración de un modelo.
 - Factores de la moda a lo largo del tiempo.
 - Evolución de la silueta.

2. Selección de líneas y formas adaptables a la elaboración de un modelo.

- Documentación técnica específica para la selección de líneas y formas del modelo.
 - Archivos de modelos.



- Tendencias de moda.
- Segmentos de población (sexo, edad, entre otros)
- Costumbres y usos del vestir.
- Muestrario de tejidos.
- Proceso de selección de líneas y formas para la elaboración de un modelo.
 - Determinación de las características del modelo.
 - Elementos que conforman el modelo (formas, líneas, entre otros).
 - Características de la prendas (físicas, estilo y otros)
 - Componentes del modelo según segmento de población.
 - Interpretación del modelo.
 - Asesoramiento al cliente, cambios de colores, volúmenes, tejidos, entre otros.
 - Materiales (temporada, tipos de prendas, otros)
 - Características del diseño (formas, tejidos, colores, estilos y tendencias de moda y otros)

3. Adaptación del modelo a las proporciones, evolución de silueta, entre otros.

- Documentación técnica aplicable a la adaptación del modelo.
 - Evolución de la silueta.
 - Segmentos de población (sexo, edad, entre otros)
 - Características físicas del cliente.
 - Muestrario de tejidos.
- Proceso de adaptación el adaptación del modelo.
 - Proporciones del modelo.
 - Características del cliente.
 - Ajuste del modelo (silueta, diseño y otros)
 - Características de los tejidos.

4. Gestión de la documentación generada en proyectos de vestuario a medida.

- Documentación técnica generada en proyectos de vestuario
 - Registro de las fuentes de información.
 - Clasificación de la documentación generada.
 - Archivos de clientes.
 - Registros de situaciones sociales y laborales.
 - Soportes empleados en el archivo de documentación.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Documentación técnica general de información y documentación en los cambios de la indumentaria.
 - Procedimientos de la empresa.
 - Ficha técnica de diseño.
 - Fichas técnicas del modelo.
 - Normas de protocolo en el vestir.
 - Tendencias de moda.
- Planes de Prevención de riesgos laborales y medio ambientales en el sector de la Confección
 - Normativa vigente y aplicable a los procesos.



- Evaluación de riesgos.
- Gestión de protección del medioambiental.
- Tratamiento de residuos.
- Plan de minimización de residuos.
- Aplicación de los planes de prevención de riesgos laborales y medio ambientales

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:

1. En relación con los superiores o responsables deberá:

- 1.1 Tratar a éstos con cortesía y respeto.
- 1.2 Demostrar interés y preocupación por atender los requerimientos que se le soliciten, y en particular los relacionados con los procedimientos de prevención de riesgos laborales y de calidad.
- 1.3 Comunicarse con claridad, de manera ordenada y precisa, con las personas responsables del equipo en cada momento, mostrando una actitud participativa.
- 1.4 Demostrar responsabilidad ante errores y fracasos cometidos.

2. En relación con otros trabajadores o profesionales deberá:

- 2.1 Tratar a éstos con respeto.
- 2.2 Participar y colaborar activamente con otros trabajadores, en su caso, según las instrucciones recibidas.
- 2.3 Promover comportamientos seguros y posturas ergonómicas.
- 2.4 Evitar distracciones fuera de las pausas reglamentarias o paradas por causas de la producción.
- 2.5 Facilitar el desarrollo de las actividades que tengan lugar en áreas comunes.
- 2.6 Respetar las aportaciones hechas por otros profesionales.

3. En relación con otros aspectos de la profesionalidad deberá:

- 3.1 Identificar riesgos de su actividad y adoptar las medidas preventivas, comunicando al superior o responsable con prontitud posibles contingencias.
- 3.2 Mantener en buen estado de uso los equipos de protección individual.
- 3.3 Respetar las instrucciones y normas internas de la empresa.
- 3.4 Cuidar el aspecto y aseo personal como profesional.
- 3.5 Cumplir las normas de comportamiento profesional: ser puntual, no comer, no fumar, no utilizar teléfonos móviles u otros equipos electrónicos que no estén autorizados, entre otras.
- 3.6 Mantener el área de trabajo con el grado apropiado de orden y limpieza.
- 3.7 Cuidar los equipos de trabajo y utilizar con economía los materiales.

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 “UC1513_3: Buscar información y documentar los cambios en la silueta”, usos y costumbres de la indumentaria, 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 elaborar un modelo con unos requerimientos determinados, adaptándolo en función de tendencias de moda, temporada y uso y documentando el proceso, a partir de unas instrucciones dadas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Seleccionar las líneas y formas en función de las tendencias de moda de la temporada.
2. Elaborar el modelo a las proporciones de la silueta prevista.
3. Cumplimentar la documentación generada en el proceso.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de los equipos, material y documentación requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se valorará la competencia de respuesta a las contingencias, generando una incidencia durante el proceso



b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

| <i>Criterios de mérito</i> | <i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i> |
|--|---|
| <i>Selección de las líneas y formas.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Diferenciación de los factores que determinan la moda (evolución, clima, protocolo, posición social y otros).- Diferenciación de los materiales requeridos según temporada, usos y evolución de la moda.- Evolución de la silueta según últimas tendencias.- Definición de los elementos del modelo.- Clasificación de los componentes a partir de la fichas de diseño.- Asesoramiento al cliente.- Selección de materiales en función del modelo.- Adaptación de las características (formas, tejidos, colores, líneas, y otros) a partir de la ficha de diseño. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p> |
| <i>Adaptación del modelo a las proporciones de la silueta.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Determinación de las proporciones del modelo (segmento de población, normas de protocolo, entre otros).- Adaptación del modelo a las dimensiones del cliente.- Ajuste de las proporciones de modelo (silueta, diseño y otros), según ficha técnica.- Adecuación de las características de los diseños, colores, tejidos, entre otros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p> |

| | |
|---|---|
| <i>Cumplimentación de la documentación generada en el proceso</i> | <ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Utilización de herramientas informáticas.- Registro de la documentación generada la búsqueda de información sobre cambios, siluetas, usos y costumbres de la indumentaria almacenaje y distribución del lote de productos.- Actualización y mantenimiento del archivo. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p> |
|---|---|

Escala A

| | |
|---|--|
| 5 | <p><i>Las líneas y formas se han seleccionado correctamente, en función de las tendencias, utilizando la información técnica proporcionada, diferenciando todos los factores que determinan la moda y los materiales necesarios en función de la evolución de la misma, protocolo en el vestir, posición social, entre otros, asesorando, minuciosamente, al cliente sobre la idoneidad de los mismos, adaptando, con rigor, las características en cuanto a formas, tejidos, colores y otros, según requerimientos</i></p> |
| 4 | <p><i>Las líneas y formas se han seleccionado en función de las tendencias, utilizando la información técnica proporcionada, diferenciando factores que determinan la moda y los materiales necesarios en función de la evolución de la misma, protocolo en el vestir, posición social, entre otros, asesorando al cliente sobre la idoneidad de los mismos, adaptando las características en cuanto a formas, tejidos, colores y otros, según requerimientos.</i></p> |
| 3 | <p><i>Las líneas y formas se han seleccionado en función de las tendencias, utilizando, parcialmente, la información técnica proporcionada, diferenciando alguno de los factores que determinan la moda y los materiales necesarios en función de la evolución de la misma, protocolo en el vestir, posición social, entre otros, asesorando, sin rigor, al cliente sobre la idoneidad de los mismos, adaptando las características en cuanto a formas, tejidos, colores y otros, según requerimientos.</i></p> |
| 2 | <p><i>Las líneas y formas se han seleccionado, suficientemente, en función de las tendencias, utilizando, mínimamente, la información técnica proporcionada, diferenciando pocos factores que determinan la moda y los materiales necesarios, sin tener en cuenta la evolución de la misma, el protocolo en el vestir ni la posición social, entre otros, asesorando, parcialmente, al cliente sobre la idoneidad de los mismos, no adaptando las características en cuanto a formas, tejidos, colores y otros a los requerimientos.</i></p> |
| 1 | <p><i>Las líneas y formas se han seleccionado, inadecuadamente, en función de las tendencias, no utilizando la información técnica proporcionada, ni diferenciando los factores que determinan la moda y los materiales necesarios, asesorando, mínimamente, al cliente sobre la idoneidad de los mismos.</i></p> |

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

| | |
|---|--|
| 5 | <i>Se ha elaborado, correctamente el modelo, utilizando toda la información técnica proporcionada, determinado y ajustando, minuciosamente, las proporciones de la silueta según el segmento de población o cliente, normas de protocolo, entre otros, adecuando perfectamente el mismo a las características de los diseños, colores, tejidos, según requerimientos.</i> |
| 4 | <i>Se ha elaborado el modelo, utilizando la información técnica proporcionada, determinado y ajustando las proporciones de la silueta según el segmento de población o cliente, normas de protocolo, entre otros, adecuando el mismo a las características de los diseños, colores, tejidos, según requerimientos.</i> |
| 3 | <i>Se ha elaborado el modelo, utilizando la información técnica proporcionada, determinado y ajustando sin rigor, las proporciones de la silueta según el segmento de población o cliente, normas de protocolo, entre otros, adecuando parcialmente el mismo a las características de los diseños, colores, tejidos, según requerimientos.</i> |
| 2 | <i>Se ha elaborado parcialmente el modelo, utilizando mínimamente la información técnica proporcionada, determinado y ajustando sin rigor, las proporciones de la silueta, sin tener en cuenta el segmento de la población o cliente, normas de protocolo, entre otros, no adecuando el mismo a las características de los diseños, colores, tejidos, ni a los requerimientos.</i> |
| 1 | <i>Se ha elaborado insuficientemente el modelo, no utilizando la información técnica proporcionada, ni determinado y ajustando las proporciones de la silueta.</i> |

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

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

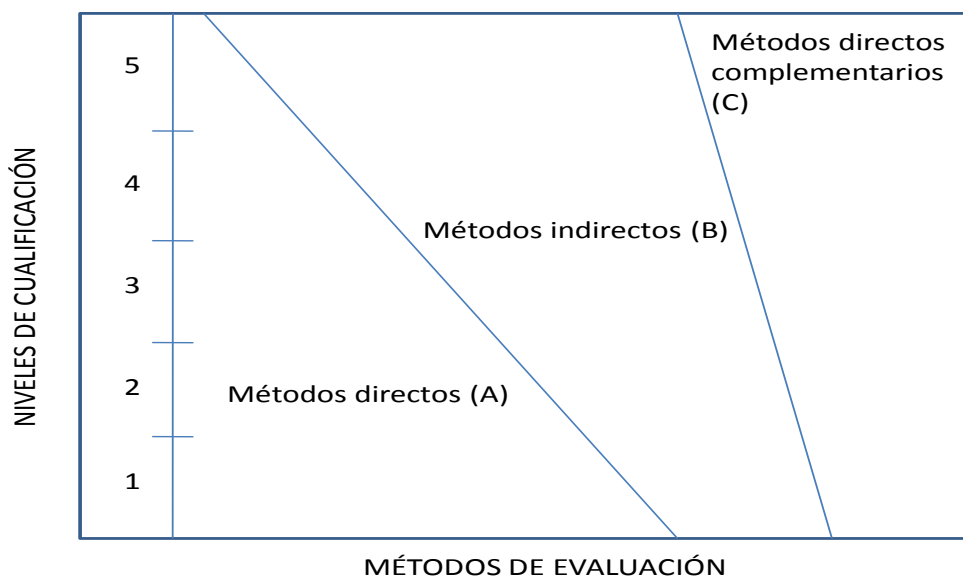
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 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 buscar información y documentar los cambios en la silueta, usos y costumbres de la Indumentaria, 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/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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. En este nivel no tiene importancia el dominio de destrezas manuales, por lo que 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. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose 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.