



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1162_3: Desarrollar planos de instalaciones térmicas”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- IMA370_3 Desarrollo de proyectos de instalaciones caloríficas.
- IMA371_3 Desarrollo de proyectos de instalaciones de climatización y ventilación-extracción.
- IMA372_3 Desarrollo de proyectos de instalaciones frigoríficas.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS

Código: IMA372_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 UC1162_3: Desarrollar planos de instalaciones térmicas.

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 en el Desarrollo de planos de instalaciones térmicas, y que se indican a continuación:

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



1. Elaborar planos de trazado general y emplazamiento de los componentes de las instalaciones térmicas, a partir de un anteproyecto, de las especificaciones y criterios de diseño determinados.

- 1.1 Elaborar los planos y esquemas de principio, según requerimientos de las normas e instrucciones recibidas.
- 1.2 Definir la ubicación y disposición de la maquinaria, elementos de control y armarios eléctricos, teniendo en cuenta los requisitos de accesibilidad, para su montaje, mantenimiento y reparación.
- 1.3 Definir el trazado de las redes, cumpliendo las condiciones de explotación, montaje y mantenimiento de la instalación, las características y uso de los lugares, edificios donde se ubica y otros tipos de instalaciones.
- 1.4 Diseñar el trazado de las redes, considerando las condiciones de explotación, montaje y mantenimiento de la instalación, las características y uso de los lugares, edificios donde se ubica y otros tipos de instalaciones.
- 1.5 Realizar los planos, aplicando las normas requeridas de dibujo, cumpliendo las normas internas de la empresa y las instrucciones establecidas.
- 1.6 Establecer la disposición de soportes, dilatadores, puntos fijos y sus formas constructivas, garantizando la estabilidad, evitando tensiones mecánicas y deformaciones no deseadas en los equipos y conducciones.
- 1.7 Rotular los planos, conteniendo las especificaciones técnicas de los materiales, accesorios, válvulas y equipos y de los sistemas de unión, construcción y acabado de las redes.

2. Elaborar diagramas y esquemas de principio de los diferentes circuitos que forman parte de las instalaciones térmicas, a partir de especificaciones y criterios de diseño determinados.

- 2.1 Representar los distintos circuitos, empleando la simbología y convencionalismos normalizados de aplicación y, en su caso, con las normas internas de empresa y permitiendo la identificación de los diferentes circuitos o sistemas y de los componentes de los mismos.
- 2.2 Elaborar los esquemas de automatismos, de alimentación y de potencia, cumpliendo con los requerimientos de funcionamiento de la instalación, la información técnica de los equipos y de los elementos de regulación y control requeridos por el tipo de instalación, para que su funcionamiento responda a las mejores condiciones de optimización energética y medioambiental.
- 2.3 Elaborar la disposición gráfica para la representación de los elementos de los diferentes esquemas, sus agrupaciones y los sistemas de referencia y codificación, de forma que permitan interpretar la cadena de relaciones establecida entre ellos y hacer el seguimiento secuencial del funcionamiento de la instalación.

3. Elaborar planos de detalle de montaje de equipos, uniones y ensamblado de elementos de las diferentes redes de las instalaciones térmicas.

- 3.1 Definir los elementos de despiece, de forma que permitan su transporte, el paso a través de los accesos del edificio y manipulación con los medios disponibles y en las condiciones de seguridad requeridas en obra.
- 3.2 Definir los detalles del trazado de las redes, dando respuesta a los encuentros y pasos por los edificios y/o elementos de construcción, las dilataciones de la tubería, los cambios de posición, los cruces y derivaciones, formas de



- transición y conexiones a las máquinas, utilizando el sistema de representación y la escala requerida por los contenidos.
- 3.3 Elaborar las formas constructivas de anclajes de máquinas y soportes de conducciones y equipos, considerando y dando respuesta a las acciones estáticas y dinámicas de éstos, las condiciones del edificio u obra civil del entorno y los reglamentos y ordenanzas de aplicación.
 - 3.4 Elaborar los planos de detalle, aplicando las normas de dibujo estandarizadas y, en su caso, las normas internas de la empresa y las instrucciones establecidas.

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 UC1162_3: Desarrollar planos de instalaciones térmicas. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Elaboración de planos de trazado general y emplazamiento de los componentes de las instalaciones térmicas.*

- Documentación técnica.
- Interpretación y edición de esquemas de instalaciones térmicas.
- Documentación administrativa.
- Simbología y dibujo de esquemas de instalaciones térmicas.

2. *Elaboración de diagramas y esquemas de principio de los diferentes circuitos que forman parte de las instalaciones térmicas.*

- Simbología y dibujo de esquemas de instalaciones térmicas.
- Software de dibujo.
- Software de simulación.

3. *Elaboración de planos de detalle de montaje de equipos, uniones y ensamblado de elementos de las diferentes redes de las instalaciones térmicas.*

- Requerimientos de las instalaciones térmicas, pesos, dilataciones, necesidades de espacio para aislamientos...
- Manuales técnicos de máquinas, equipos y elementos de la instalación, con dimensiones.
- Software de dibujo.
- Software de simulación.

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

- Elaboración de informes
- Normativa aplicable.
- Manuales técnicos de los componentes de la instalación.
- Generadores:
 - Calderas.



- Quemadores.
- Chimeneas.
- Expansión y seguridad:
 - Vasos de expansión, tipos y características.
 - Válvulas de seguridad, tipos y características.
- Equipos de bombeo, equilibrado, entre otros:
 - Bombas y circuladores, tipos y características.
 - Válvulas de equilibrado, tipos y características.
- Acumuladores, intercambiadores, entre otros:
 - Acumuladores e interacumuladores, tipos y características.
 - Intercambiadores, tipos y características.
- Aislamiento térmico.
- Emisores:
 - Radiadores, tipos y características.
 - Ventilconvectores, aerotermos, entre otros, tipos y características.
 - Superficies radiantes, entre otros, tipos y características.
- Valvulería y accesorios.
- Equipos y elementos de regulación y control:
 - Autómatas, centralitas, entre otros, tipos y características.
 - Sondas, termostatos, presostatos, registradores, entre otros, tipos y características.
- Elaboración de esquemas y planos de instalaciones térmicas, y su simbología específica.
- Software de dibujo técnico.

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 la empresa:

- 1.1. Demostrar interés y compromiso por la empresa así como por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- 1.2. Comprender el sistema organizacional del trabajo y su proceso productivo.
- 1.3. Ser capaz de percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.
- 1.4. Habitarse al ritmo de trabajo de la empresa y a sus cambios.
- 1.5. Demostrar flexibilidad para afrontar diferentes situaciones de trabajo y sus cambios.
- 1.6. Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- 1.7. Gestionar el tiempo de trabajo (incluye aspectos como cumplir plazos establecidos, priorización de tareas, entre otros)
- 1.8. Gestionar la información y de los recursos materiales y monetarios. Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
- 1.9. Establecer objetivos de producción y hacer readaptaciones.

2. En relación con las personas:

- 2.1. Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
- 2.2. Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.



- 2.3. Compartir los objetivos de producción y la responsabilidad de trabajo, así como asumir responsabilidades y decisiones.
 - 2.4. Dar, compartir y recibir información con el equipo de trabajo.
 - 2.5. Tener capacidad oral y escrita.
 - 2.6. Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
 - 2.7. Saber escuchar mejoras y dificultades valorando las aportaciones realizadas.
 - 2.8. Ayudar a desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los subordinados y colaboradores a través de la motivación.
 - 2.9. Asignar objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.
 - 2.10. Delegar. Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.
 - 2.11. Moderar las discusiones, las situaciones críticas y los procesos de negociación.
3. En relación con los clientes/usuarios:
- 3.1. Tener capacidad para comunicarse eficazmente con los clientes/usuarios con el fin de conseguir su satisfacción y, por otro lado, cumplir las estrategias y objetivos empresariales marcados sobre ellos.
 - 3.2. Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
 - 3.3. Tener capacidad de causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
 - 3.4. Orientar al cliente demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
 - 3.5. Tener capacidad de persuasión.
 - 3.6. Tener capacidad oral y escrita.

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 UC1162_3: Desarrollar planos de instalaciones térmicas, 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 esquemas y planos de una instalación térmica destinada a proporcionar calefacción y ACS a una comunidad de vecinos de tamaño medio – bajo (una caldera, un circuito de calefacción, un circuito de ACS), partiendo de un anteproyecto que incluirá cálculo de necesidades térmicas e hidráulicas, así como elementos elegidos para cubrirlas (caldera quemador, bombas, regulaciones y equipos auxiliares); incluyendo asimismo, planos de la sala de calderas y sus accesos, ubicación de la chimenea y accesos de ventilación, y elaborar la siguiente documentación:

1. Esquemas de principio y diagramas de la instalación.
2. Plano de trazado general de tuberías y emplazamiento de las instalaciones.
3. Planos de detalle de componentes especiales como: soportes, bandejas, liras de dilatación u otros.
4. Plano de distribución de componentes en armarios eléctricos.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de toda la documentación técnica necesaria, tanto de la instalación proyectada como catálogos de fabricantes.
- Se pondrá a disposición del candidato un PC con software de CAD, para la elaboración de los esquemas.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o candidata demuestre su competencia.

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

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



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

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Gestión la información técnica y Administrativa.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Normativa vigente, pliego de condiciones, instrucciones técnicas entre otras.- Permisos y autorizaciones entre otros. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Elaboración de planos de trazado general y emplazamiento de los componentes de las instalaciones térmicas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Definición el trazado de las redes, las características y uso definitivo.- Dibujo de los planos de la instalación térmica y sus componentes.- Rotulación de los planos, conteniendo las especificaciones técnicas de los materiales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Elaboración de diagramas y esquemas de principio de los diferentes circuitos que forman parte de las instalaciones térmicas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Dibujo de los distintos circuitos.- Esquemas de automatismos, de alimentación y de potencia.- Esquema hidráulico de principio.- Plano de distribución de componentes y conexionado de los cuadros eléctricos de potencia, regulación y control. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Elaboración de planos de detalle de montaje de equipos, uniones y ensamblado de elementos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Despiece de los componentes de la instalación.- Detalles del trazado de las redes.- Planos de detalle.- Uso de las normas de dibujo estandarizadas. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Elabora los planos de trazado general y emplazamiento de los componentes de la instalación térmica, describe los sistemas de la instalación y sus componentes, define el trazado de las redes, las características y el uso de las mismas, realiza los planos de la instalación y sus componentes, con su memoria correspondiente aplicando las normas requeridas, cumpliendo las normas internas de la empresa y las instrucciones establecidas, manteniendo siempre una copia de seguridad y realizando su distribución mediante copia controladas.</i></p>
4	<p>Elabora los planos de trazado general y emplazamiento de los componentes de la instalación térmica, describe los sistemas de la instalación y sus componentes, define el trazado de las redes, las características y el uso de las mismas, realiza los planos de la instalación y sus componentes, con su memoria correspondiente aplicando las normas requeridas, cumpliendo las normas internas de la empresa y las instrucciones establecidas, manteniendo siempre una copia de seguridad.</p>
3	<p><i>Elabora los planos de trazado general y emplazamiento de los componentes de la instalación térmica, describe los sistemas de la instalación y sus componentes, define el trazado de las redes, las características y el uso de las mismas, realiza los planos de la instalación y parcialmente de sus componentes, con su memoria correspondiente aplicando las normas requeridas, cumpliendo las normas internas de la empresa, manteniendo siempre una copia de seguridad.</i></p>
2	<p><i>Elabora los planos de trazado general y emplazamiento de los componentes de la instalación térmica, describe parcialmente los sistemas de la instalación y sus componentes, define el trazado de las redes, las características y el uso de las mismas, realiza los planos de la instalación y parcialmente de sus componentes, con su memoria correspondiente aplicando ocasionalmente las normas requeridas, cumpliendo las normas internas de la empresa.</i></p>
1	<p><i>Elabora los planos de trazado general y emplazamiento de los componentes de la instalación térmica, sin describir los sistemas de la instalación y sus componentes, define el trazado de las redes, las características y el uso de las mismas, realiza los planos de la instalación pero no de sus componentes, con su memoria correspondiente sin aplicar las normas requeridas, cumpliendo ocasionalmente las normas internas de la empresa.</i></p>

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

Escala B

5	<i>Elabora diagramas y esquemas de principio de los diferentes circuitos que forman parte de la instalación térmica, eléctrico, hidráulico, de maniobra y control, entre otros, así mismo elabora el plano de distribución de componentes y conexionado de los cuadros eléctricos de potencia, regulación y control, y todo ello lo representa empleando la simbología normalizada en el soporte requerido por la empresa y las instrucciones establecidas, manteniendo siempre una copia de seguridad y realizando su distribución mediante copia controladas.</i>
4	<i>Elabora diagramas y esquemas de principio de los diferentes circuitos que forman parte de la instalación térmica, eléctrico, hidráulico, de maniobra y control, entre otros, así mismo elabora el plano de distribución de componentes y conexionado de los cuadros eléctricos de potencia, regulación y control, y todo ello lo representa empleando la simbología normalizada en el soporte requerido por la empresa y las instrucciones establecidas, manteniendo siempre una copia de seguridad.</i>
3	<i>Elabora diagramas y esquemas de principio de los diferentes circuitos que forman parte de la instalación térmica, eléctrico, hidráulico, de maniobra y control, entre otros, así mismo elabora el plano de distribución de componentes y conexionado de los cuadros eléctricos de potencia, regulación y control, y representándolo parcialmente mediante simbología normalizada en el soporte requerido por la empresa y las instrucciones establecidas, manteniendo siempre una copia de seguridad.</i>
2	<i>Elabora diagramas y esquemas de principio de los diferentes circuitos que forman parte de la instalación térmica, eléctrico, hidráulico, de maniobra y control, entre otros, ocasionalmente elabora el plano de distribución de componentes y conexionado de los cuadros eléctricos de potencia, regulación y control, y representándolo parcialmente mediante simbología normalizada en el soporte requerido por la empresa y las instrucciones establecidas.</i>
1	<i>Elabora diagramas y esquemas de principio de algunos circuitos que forman parte de la instalación térmica, eléctrico, hidráulico, de maniobra y control, entre otros, ocasionalmente elabora el plano de distribución de componentes pero no del conexionado de los cuadros eléctricos de potencia, regulación y control, y representándolo sin utilizar simbología normalizada ni el soporte requerido por la empresa y las instrucciones establecidas.</i>

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

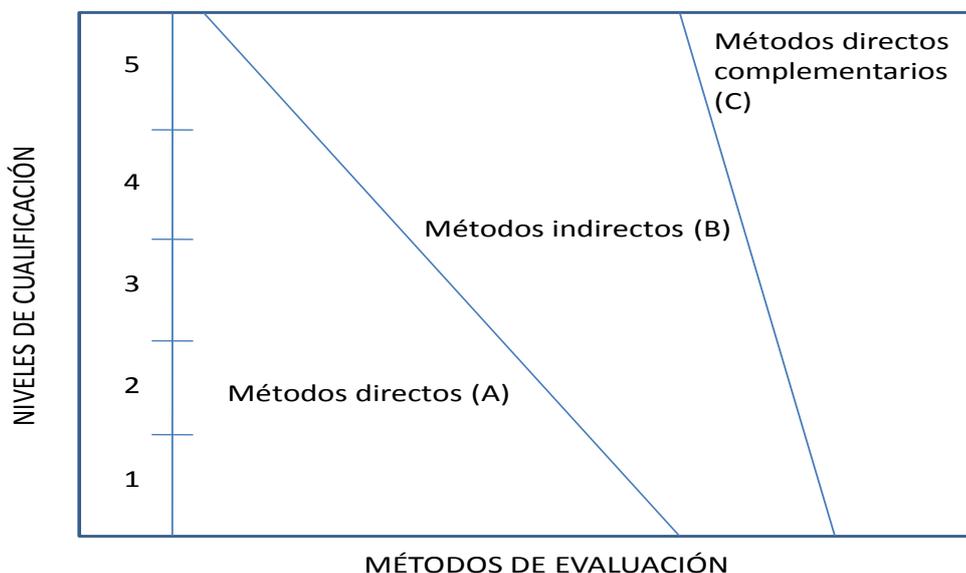
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 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 tenga acreditada la UC1160_3, UC1161_3 y UC1163_3, deberán de considerarse las competencias relacionadas con esta UC.
- b) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el desarrollo de planos de instalaciones térmicas, 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.
- c) 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.
- d) 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.

- e) 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.
- f) 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.
- 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