



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN  
Y FORMACIÓN PROFESIONAL



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

# **GUÍA DE EVIDENCIA DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

## **TRANSVERSAL**

**“ECP0252\_3: PROGRAMAR, ORGANIZAR Y EVALUAR LAS  
INTERVENCIONES DE INTEGRACIÓN SOCIAL”**



## **1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP0252\_3: PROGRAMAR, ORGANIZAR Y EVALUAR LAS INTERVENCIONES DE INTEGRACIÓN SOCIAL.

### **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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) 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 la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social., que se indican a continuación:

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

#### **1. *Obtener información de los usuarios en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar a partir de los informes recibidos, de la***



***programación general establecida y de otras fuentes complementarias con el fin de conocer la realidad del usuario.***

- 1.1 Determinar con la información recibida las necesidades y características concretas de la situación social, personal y evolutiva del individuo, Identificando la información complementaria, si procede, para completar la que se posee sobre un caso concreto.
  - 1.2 Determinar los parámetros de información de la situación de la persona a partir del plan de recogida de información preestablecido, para conocer aspectos del usuario como la situación económica, las relaciones socio-familiares, la situación ocupacional y el estado psicofísico, entre otros.
  - 1.3 Localizar la información de fuentes secundarias y de los procedimientos de acceso, teniendo en cuenta los recursos propios y del entorno.
  - 1.4 Determinar la técnica de recogida optimizando el volumen y calidad de la información que se precisa obtener.
  - 1.5 Asignar agentes de recogida de información con la previsión de ayudas técnicas.
  - 1.6 Aplicar la técnica seleccionada, cumpliendo las normas de fiabilidad, validez y confidencialidad establecidas.
  - 1.7 Organizar la información obtenida, contrastándola asegurar que refleja la realidad que vive el individuo.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

***2. Elaborar el programa de intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar a partir de la información obtenida para que responda a las necesidades detectadas.***

- 2.1 Ordenar las necesidades detectadas, siguiendo criterios organizativos.
  - 2.2 Elaborar el programa de intervención a partir de la información obtenida sobre las características y la situación personal y social del usuario.
  - 2.3 Determinar objetivos teniendo en cuenta el marco de relaciones sociales y de vida cotidiana del usuario, así como las características personales, sociales y laborales.
  - 2.4 Secuenciar los objetivos atendiendo a criterios de oportunidad y prioridad.
  - 2.5 Seleccionar las actividades, que configuran el itinerario o programa de inserción individual o grupal, teniendo previstos los tiempos, recursos establecidos para su desarrollo y el itinerario de inserción individual o grupal previsto.
  - 2.6 Seleccionar estrategias y técnicas de intervención en función de las actividades previstas.
  - 2.7 Temporalizar tareas, facilitando la organización y gestión de los recursos humanos para desarrollar el programa.
  - 2.8 Determinar el proceso de evaluación incluyendo: indicadores, estrategias, técnicas instrumentos y actividades favoreciendo la participación de los usuarios.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

***3. Gestionar los recursos humanos, materiales y económicos de la intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar,***



***optimizando la asignación de los mismos de acuerdo con los objetivos establecidos.***

- 3.1 Proponer la contratación o colaboración del personal seleccionado, teniendo en cuenta los objetivos previstos y las modalidades habituales del sector.
  - 3.2 Distribuir el trabajo asignando funciones y estableciendo las directrices de funcionamiento para optimizar el desarrollo de las actividades.
  - 3.3 Gestionar los servicios y materiales para el desarrollo de la actividad, determinando su ubicación de acuerdo con el marco establecido para optimizar su utilización.
  - 3.4 Identificar los recursos económicos disponibles valorando las posibles subvenciones por parte de organismos públicos o privados.
  - 3.5 Comprobar el estado y cantidad de los materiales para solicitar nuevas compras o reposiciones para actualizar los inventarios.
  - 3.6 Clasificar la documentación para su fácil localización, acceso y conservación incorporando sistemáticamente las modificaciones que afecten a informes de intervención.
  - 3.7 Establecer las normas y procedimientos de atención a los usuarios, incluyendo los aspectos actitudinales que el profesional debe respetar, partiendo del plan de atención al usuario y del programa de intervención establecidos.
  - 3.8 Prever las contingencias que se puedan anticipar y las alternativas a las mismas, los procedimientos de gestión de conflictos, los protocolos de actuación ante situaciones de crisis y la actitud que deben mantener los profesionales y voluntarios.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

***4. Valorar el proceso y el resultado final de la intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar, garantizando la adecuación del programa a las necesidades de integración social del usuario.***

- 4.1 Detectar las desviaciones de los resultados previstos, aplicando los protocolos para el seguimiento establecidos, para ajustar la intervención.
  - 4.2 Implementar el plan de evaluación para elaborar la información solicitada por el equipo de intervención, autoridades, otros equipos o el usuario.
  - 4.3 Elaborar la información según el procedimiento establecido.
  - 4.4 Informar al usuario y/o a su entorno aportando los elementos más significativos de forma individualizada.
  - 4.5 Tramitar las reclamaciones para que las reciban las instancias que han de resolver las quejas.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar.

**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 los elementos de la competencia del ECP0252\_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social. Estos conocimientos se presentan



agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Acercamiento a la realidad de los usuarios.**

- Intervención con distintos individuos, atendiendo a aspectos relativos a:
  - Peculiaridades en distintas situaciones como en diferentes etapas evolutivas, inmigración y / o discapacidad.
  - El proceso de socialización y los agentes socializadores.
  - Procesos de integración y marginación social.
- Determinación de las características del contexto de la intervención social:
  - Marco administrativo, legislativo y competencial de la intervención social.
  - Contextos y sistemas organizativos. Competencias y modelos de intervención en España y otros países de su entorno.
- Identificación de métodos y técnicas de obtención de información:
  - Métodos cuantitativos y cualitativos y técnicas asociadas: Observación sistemática, entrevista entre otras.
  - Las fuentes de información. Modelos de informes de diferentes sectores: judiciales y sociales, psicológicos y psiquiátricos y médicos entre otros.
- Aplicación de técnicas de recogida, análisis y organización de la información.
  - Elaboración de informes.

### **2. Elaboración del programa de intervención.**

- Fases del proceso de planificación: plan, programa, proyecto.
- El proyecto como eje de la intervención del Técnico.
- Elementos de la programación: Conceptos básicos. Definición y selección. La coherencia interna.
- Técnicas de programación: Marco teórico. Las formas de programar. Teoría y práctica de las técnicas de programación características de la intervención social. Técnicas de definición de tiempos. Organización y gestión de los recursos: Recursos humanos. Confección y control de presupuestos. Gestión de materiales y almacenes.
- Evaluación de intervenciones sociales: Conceptos y necesidad de la evaluación de programas. Métodos y diseño de la evaluación: Modelos de evaluación. La selección del modelo. Proceso de evaluación: Fases. Coherencia entre los elementos. Técnicas e instrumentos de evaluación: La observación y recogida de datos. Registros y escalas. Elaboración y aplicación de instrumentos. Organización de los recursos y actividades de evaluación. Tratamiento y organización de la información de evaluación.

### **3. Gestión de los recursos humanos, materiales y económicos.**

- Gestión de servicios y recursos.
- Decisiones relativas a los recursos humanos: estructura organizativa, directrices de funcionamiento, asignación de funciones y distribución del trabajo. Contratación. Selección de personal.
- Gestión de compra, uso y ubicación de materiales.
- Distribución de recursos económicos en los sectores de la intervención social.
- Reglamentación del sector relativa a requisitos técnicos de materiales e instalaciones
- Clasificación de los documentos. Criterios para su fácil localización, acceso y conservación de los documentos. Métodos implantados en respuesta a las



necesidades y volumen del archivo. Actualización del registro. La confidencialidad.

- Establecimiento de protocolos de atención a los usuarios: Características de los itinerarios de intervención. Condiciones de seguridad e higiene. Normas y procedimientos de atención a los usuarios. Aspectos actitudinales que el profesional debe respetar. Procedimientos de gestión de conflictos. Actuación ante situaciones de crisis. Tramitación de las reclamaciones.

#### **4. Valoración del proceso y el resultado de la intervención.**

- Conceptos y necesidad de la evaluación de programas.
- Métodos y diseño de la evaluación.
- Modelos de evaluación. La selección del modelo.
- Proceso de evaluación: Fases.
- Coherencia entre los elementos.
- Técnicas e instrumentos de evaluación: La observación y recogida de datos. Registros y escalas. Elaboración y aplicación de instrumentos. Organización de los recursos y actividades de evaluación. Tratamiento y organización de la información de evaluación.

#### **Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta ESTÁ•NDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

- Técnicas de recogida de la información: consulta y análisis de distintas fuentes: informes, programación general entre otros.
- Estrategias para determinar los parámetros de información para conocer la situación del usuario.
- Técnicas de detección de necesidades.
- Estrategias e instrumentos del diseño de la intervención y de la evaluación: selección y secuenciación de objetivos, organización de actividades y tareas, previsión de tiempos y recursos, determinación de estrategias y técnicas de intervención, elección de indicadores.
- Estrategias, indicadores, técnicas, instrumentos y actividades de evaluación. Aplicación de protocolos establecidos actividades de evaluación, procedimientos de “retroalimentación”.
- Técnicas de recogida de información.
- Clasificación de la documentación y actualización de la misma.
- Normas y procedimientos de atención a los usuarios, gestión de conflictos.
- Protocolos de actuación ante situaciones de crisis.
- Procedimientos de reclamación.
- Cumplimiento de la deontología y práctica profesional en la intervención social: Principios de deontología profesional. La intervención y relación con el usuario, la investigación, la obtención y uso de la información. Actitudes del profesional, de la intervención con personas y del trabajo en equipo. Comportamiento adecuado a las diferentes relaciones en el contexto sociolaboral.

#### **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 a los usuarios deberá:

- 1.1 Demostración de interés y preocupación por la situación y necesidades del usuario.
- 1.2 Trasmisión de información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 1.3 Demostración de cordialidad y actitud conciliadora y sensible con los demás (usuario, familia, profesionales, entre otros).
- 1.4 Respeto a los principios de intimidad, confidencialidad, discreción y respeto hacia las personas.
- 1.5 Demostración de iniciativa y creatividad.
- 1.6 Trato de información que se le aporta con discreción y confidencialidad.
- 1.7 Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y necesidades de los usuarios.
- 1.8 Favorecimiento de la participación de los implicados en el proceso de diseño, aplicación y evaluación de la intervención.

2. En relación al Equipo de trabajo deberá:

- 2.1 Trasmisión de la información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 2.2 Cumplimiento del plan de trabajo propuesto por el equipo.
- 2.3 Participación y colaboración activa en la consecución de los objetivos marcados.

3. En relación con otros aspectos deberá:

- 3.1 Demostración de creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- 3.2 Adaptación a situaciones y contextos nuevos.
- 3.3 Motivación por el logro de los objetivos.
- 3.4 Aprendizaje de nuevos conceptos o procedimientos. Utilización adecuada de los conceptos adquiridos.
- 3.5 Cumplimiento del código deontológico de la intervención social.
- 3.6 Respeto a los criterios establecidos para el trato de la información: fiabilidad, validez y confidencialidad, entre otros.
- 3.7 Respeto a los plazos establecidos.
- 3.8 Seguimiento el itinerario de inserción individual o grupal previsto.
- 3.9 Orden en el diseño y la aplicación de la intervención.

## 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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.



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 del "ECP0252\_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social", se tiene 1 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 dominar la metodología necesaria para programar, organizar y evaluar una actividad de intervención social con un colectivo muy concreto, un taller de accesibilidad para personas mayores sordas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- Contextualizar la programación enumerando las características del contexto y del colectivo o de la persona a la que se dirige la intervención social (situaciones específicas referidas a diferentes etapas evolutivas, inmigración y / o discapacidad).
- Explicitar técnicas y estrategias para recoger y analizar la información referida a las necesidades objeto de la intervención.
- Relacionar los objetivos de la programación con las necesidades detectadas.
- Planificar actividades, observando como objetivos de las mismas las necesidades detectadas.
- Dictar tiempos y recursos de manera que asegure la viabilidad de la intervención.
- Definir procesos e indicadores de evaluación.

#### **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:



<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Contextualización de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inclusión de características del contexto: sociales, familiares y escolar/laboral.</li><li>- Inclusión de características del colectivo (inmigración, discapacidad, mujer, riesgo social, entre otras) e individuales (historia, datos de desarrollo, de comunicación, entre otras).</li><li>- Presentación de la entidad u organización que promueve la intervención.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Inclusión de técnicas y estrategias para recoger información referida a las necesidades objeto de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas implicadas.</li><li>- Identificación de técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis tales como entrevistas, cuestionarios, blogs, entre otros.</li><li>- Utilización de técnicas como la revisión, dinámicas de observación indirecta, técnicas de retroalimentación, determinación de indicadores, entre otros.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Programación de la intervención</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Enumeración de los objetivos de la programación relacionadas con las necesidades detectadas</li><li>- Planificación de las actividades, observando como objetivos de las mismas las necesidades detectadas</li><li>- Relación de tiempos y recursos de manera que asegure la viabilidad de la intervención</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

## Escala A

5	<i>Destaca en la metodología, como factor determinante para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios y como elementos básicos de la programación estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas destinatarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación, identificando al menos dos ejemplos de cada una de ellas.</i>
4	<b><i>Destaca como factor determinante para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios y como elementos básicos de la programación estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas destinatarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación.</i></b>
3	<i>Incluye, estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas usuarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación pero no las considera determinantes para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios.</i>
2	<i>Incluye en la metodología, estrategias e instrumentos técnicas y estrategias para la recogida de información y técnicas de evaluación, sin embargo omite la necesidad de analizar la información recabada.</i>
1	<i>No identifica como determinante para la programación la identificación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas usuarias técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis ni técnicas de evaluación.</i>

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

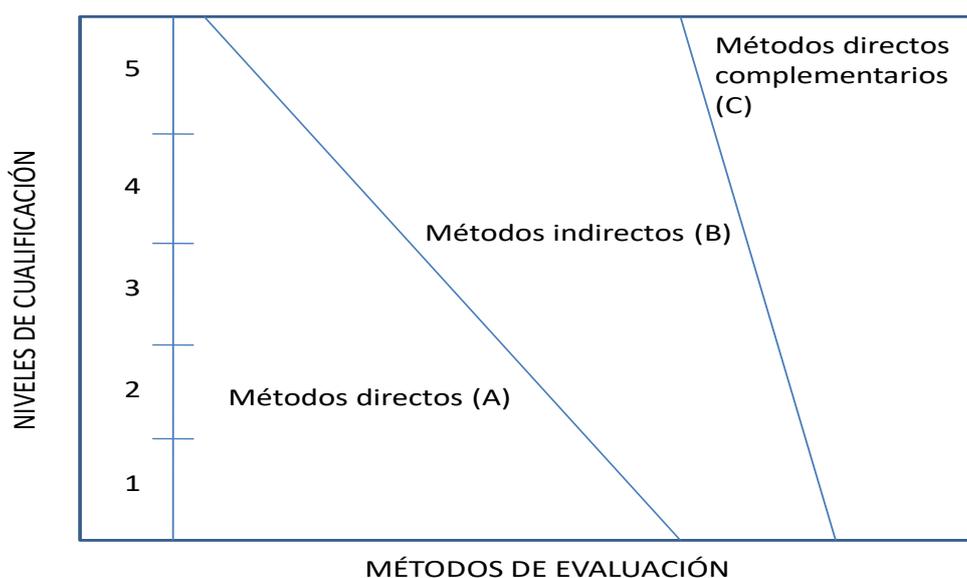
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 del estándar de competencias profesionales, 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 del ECP. 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 la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social, 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 el ECP, 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 los elementos de la competencia 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) 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.