



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP0701_3: Coordinar los recursos humanos, técnicos y artísticos para el rodaje/grabación



Financiado por
la Unión Europea

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA 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 ECP0701_3: Coordinar los recursos humanos, técnicos y artísticos para el rodaje/grabación.

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 que intervienen en coordinar los recursos humanos, técnicos y artísticos para el rodaje/grabación, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Elaborar la documentación técnica integrada en el plan de rodaje/grabación, ajustándose al presupuesto, tiempos,

espacios y recursos para la ejecución del proyecto audiovisual, siguiendo el guion técnico y las directrices de dirección.

- 1.1 Los planos a grabar se agrupan en función de su continuidad espacial, de los cambios de luz, de la narrativa, de su tipología, de la dificultad de ejecución y de la disponibilidad de intérpretes, entre otros criterios.
- 1.2 Los planos que corresponden a cada intérprete se determinan, identificándolos a partir del guion técnico, para facilitar a producción la elaboración de los partes de citación.
- 1.3 El plan de rodaje o grabación se ajusta al plan de trabajo elaborado por el equipo de producción, previendo la utilización de "cover-set", en su caso.
- 1.4 Los planos que corresponden a cada día de rodaje se especifican, asociándolos, atendiendo a criterios técnicos y cumpliendo el plan de trabajo.
- 1.5 La documentación e información técnica del plan de rodaje se comunica al departamento de producción, utilizando los canales, herramientas y nomenclatura establecidos por ese mismo departamento.

2. Supervisar la preparación de los recursos técnicos y materiales y productos intermedios (decorados, atrezzo, maquinaria escénica y de efectos, cámaras, iluminación, entre otros) para la realización cinematográfica u obra audiovisual, comprobándolos para asegurar su idoneidad, disponibilidad y operatividad, respondiendo a las características estéticas y expresivas definidas por dirección.

- 2.1 Los recursos tales como decorados, atrezzo, maquinaria auxiliar, maquinaria de efectos escénicos y materiales técnicos para la incrustación de efectos digitales, entre otros, recogidos en los desgloses realizados por el departamento de producción se comprueban contrastando que son los especificados por el departamento de escenografía, VFX y postproducción.
- 2.2 Los elementos de registro y reproducción de imagen y audio se comprueba que coinciden con los solicitados por los departamentos de fotografía y sonido, preguntados dichos departamentos si han efectuado la verificación de sus parámetros técnicos tales como capacidad de baterías, focales, niveles de sonido y parámetros de imagen, entre otros, para asegurar su calidad.
- 2.3 Las características de los elementos de iluminación tales como proyectores, cableado y soportes, entre otros, se comprueban que han sido verificadas por el departamento de fotografía e iluminación, preguntado dicho departamento si se ha identificado el tipo de conexionado, sujeción/fijación, funcionalidad y operatividad.
- 2.4 La finalización de productos intermedios para el desarrollo de la producción tales como fotomontajes, vídeos, animaciones 2D y/o 3D, escenarios virtuales u otros se supervisa, verificando su ejecución en condiciones de calidad y coordinándose con los departamentos de VFX, producción y postproducción.

3. Coordinar los recursos humanos (técnicos y artísticos) que intervienen en la ejecución del producto cinematográfico u obra audiovisual, supervisando los ensayos, siguiendo los criterios establecidos por dirección y producción.

- 3.1 La disponibilidad del personal técnico se comprueba, verificando las fases del proceso en las que intervienen, sus cometidos y elaborando y proporcionándoles la documentación para el desarrollo de su trabajo.
- 3.2 Los ensayos técnicos se supervisan, comprobando que el equipo técnico ejecuta sus tareas en los tiempos establecidos por el plan de trabajo y en condiciones de calidad, facilitando la solución de problemas en su caso.
- 3.3 Los ensayos con los artistas se coordinan, ubicándolos, marcando sus posiciones y movimientos en los momentos que marquen el director y/o director de fotografía.
- 3.4 Las pruebas de vestuario, peluquería y maquillaje de los artistas se ejecutan de acuerdo al "storyboard" y la intencionalidad narrativa, anotando las correcciones en el plan de rodaje siguiendo indicaciones de dirección y producción.
- 3.5 Las decisiones y cambios decididos por el director en los ensayos se anotan, para tenerlas en cuenta posteriormente durante el rodaje o grabación, comunicándolas al personal afectado por ellas.

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 ECP0701_3: **Coordinar los recursos humanos, técnicos y artísticos para el rodaje/grabación**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Elaboración de la documentación técnica integrada en el plan de rodaje/grabación

- Plan de rodaje o grabación. Estructura y contenidos. Información, elementos y datos. Organización según el medio expresivo y el género del producto audiovisual. Planos de grabación. Tipología. Continuidad espacial, cambios de luz y narrativa, entre otros condicionantes. Localización en el guion técnico. Herramientas y canales de almacenaje, comunicación e intercambio de documentos. Desgloses de guion, de vestuario, de arte, de personajes, entre otros.

2. Supervisión de la escenografía y elementos de registro y reproducción de imagen y audio en rodajes/grabaciones

- Recursos de escenografía, VFX y postproducción. Decorados, atrezzo, maquinaria auxiliar, maquinaria de efectos escénicos y materiales técnicos para la incrustación de efectos digitales. Criterios para su comprobación. Elementos de registro y reproducción de imagen y audio. Características. Verificación de parámetros técnicos, tales como capacidad de baterías, focales, niveles de sonido y parámetros de imagen, entre otros. Condiciones de uso en función de los objetivos. Monitorización de la señal de vídeo y audio.

3. Supervisión de la preparación de la iluminación y productos intermedios en rodajes/grabaciones

- Elementos de iluminación. Proyector, cableado y soportes, entre otros. Características: tipo de conexionado, sujeción/fijación, funcionalidad y operatividad. Técnicas de iluminación y relación con la narrativa y expresión. Supervisión, comprobaciones y verificaciones. Productos intermedios para el desarrollo de la producción. Fotomontajes, vídeos, animaciones 2D y/o 3D, escenarios virtuales u otros. Características en función de los objetivos. Criterios y herramientas de comprobación y supervisión.

4. Supervisión de ensayos (técnicos y artísticos) para rodajes/grabaciones

- Fases del proceso de grabación. Distribución del equipo por fases. Criterios y elaboración de documentación. Supervisión ensayos técnicos. Coordinación entre equipos, gestión de tiempos y espacios. Plan de trabajo. Solución de contingencias. Coordinación de ensayos con artistas. Métodos de dirección para artistas. Códigos gestuales, expresiones y lenguaje corporal como recursos expresivos. Técnicas de dirección de artistas. Caracterización de personajes: vestuario, peluquería y maquillaje.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar autonomía en la resolución de contingencias.
- Adaptarse a situaciones o contextos nuevos.
- Respetar los procedimientos y las normas internas de la empresa.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Cumplir las medidas que favorezcan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

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



Financiado por
la Unión Europea

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 "ECP0701_3: Coordinar los recursos humanos, técnicos y artísticos para el rodaje/grabación", 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 para coordinar los recursos humanos, técnicos y artísticos para el rodaje/grabación, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaborar la documentación técnica integrada en el plan de rodaje/grabación, siguiendo el guion técnico y las directrices de dirección.
2. Controlar los recursos técnicos y materiales y productos intermedios para la realización cinematográfica u obra audiovisual.
3. Dirigir los recursos humanos que intervienen en la ejecución del producto cinematográfico u obra audiovisual.

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:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Rigor para elaborar la documentación técnica integrada en el plan de rodaje/grabación, siguiendo el guion técnico y las directrices de dirección.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Agrupación de los planos a grabar de su continuidad espacial.- Determinación de los planos que corresponden a cada intérprete.- Ajuste del plan de rodaje o grabación.- Especificación de los planos que corresponden a cada día de rodaje.- Comunicación al departamento de producción de la documentación e información técnica del plan de rodaje. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<i>Eficiencia para controlar los recursos técnicos y materiales y productos intermedios para la realización cinematográfica u obra audiovisual.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de los recursos tales como decorados, atrezzo, maquinaria auxiliar, maquinaria de efectos escénicos y materiales técnicos para la incrustación de efectos digitales, entre otros, recogidos en los desgloses realizados por el departamento de producción.- Comprobación de los elementos de registro y reproducción de imagen y audio.- Comprobación de las características de los elementos de iluminación tales como proyectores, cableado y soportes, entre otros.- Supervisión de la finalización de productos intermedios para el desarrollo de la producción tales como fотомontajes, vídeos, animaciones 2D y/o 3D, escenarios virtuales u otros.

	<i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i>
<i>Rigor para dirigir los recursos humanos que intervienen en la ejecución del producto cinematográfico u obra audiovisual.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de la disponibilidad del personal técnico.- Supervisión de los ensayos técnicos.- Coordinación de los ensayos con los artistas.- Ejecución de las pruebas de vestuario, peluquería y maquillaje de los artistas.- Anotación de las decisiones y cambios decididos por el director en los ensayos. <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	<p><i>Para elaborar la documentación técnica integrada en el plan de rodaje/grabación, siguiendo el guion técnico y las directrices de dirección, agrupa los planos a grabar de su continuidad espacial, determinando los planos que corresponde a cada intérprete. Ajusta el plan de rodaje o grabación y especifica los planos que corresponden a cada día de rodaje. Comunica al departamento de producción de la documentación e información técnica del plan de rodaje.</i></p>
3	<p><i>Para elaborar la documentación técnica integrada en el plan de rodaje/grabación, siguiendo el guion técnico y las directrices de dirección, agrupa los planos a grabar de su continuidad espacial, determinando los planos que corresponde a cada intérprete. Ajusta el plan de rodaje o grabación y especifica los planos que corresponden a cada día de rodaje. Comunica al departamento de producción de la documentación e información técnica del plan de rodaje. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para elaborar la documentación técnica integrada en el plan de rodaje/grabación, siguiendo el guion técnico y las directrices de dirección, agrupa los planos a grabar de su continuidad espacial, determinando los planos que corresponde a cada intérprete. Ajusta el plan de rodaje o grabación y especifica los planos que corresponden a cada día de rodaje. Comunica al departamento de producción de la documentación e información técnica del plan de rodaje. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>

1	<i>No elabora la documentación técnica integrada en el plan de rodaje/grabación, ni sigue el guion técnico y las directrices de dirección.</i>
---	--

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

Escala B

4	<i>Para controlar los recursos técnicos y materiales y productos intermedios para la realización cinematográfica u obra audiovisual, comprobando los recursos tales como decorados, atrezzo, maquinaria auxiliar, maquinaria de efectos escénicos y materiales técnicos para la incrustación de efectos digitales, entre otros, recogidos en los desgloses realizados por el departamento de producción, también comprueba los elementos de registro y reproducción de imagen y audio; y comprueba las características de los elementos de iluminación tales como proyectores, cableado y soportes, entre otros. Supervisa la finalización de productos intermedios para el desarrollo de la producción tales como fotomontajes, vídeos, animaciones 2D y/o 3D, escenarios virtuales u otros.</i>
3	<i>Para controlar los recursos técnicos y materiales y productos intermedios para la realización cinematográfica u obra audiovisual, comprobando los recursos tales como decorados, atrezzo, maquinaria auxiliar, maquinaria de efectos escénicos y materiales técnicos para la incrustación de efectos digitales, entre otros, recogidos en los desgloses realizados por el departamento de producción, también comprueba los elementos de registro y reproducción de imagen y audio; y comprueba las características de los elementos de iluminación tales como proyectores, cableado y soportes, entre otros. Supervisa la finalización de productos intermedios para el desarrollo de la producción tales como fotomontajes, vídeos, animaciones 2D y/o 3D, escenarios virtuales u otros. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para controlar los recursos técnicos y materiales y productos intermedios para la realización cinematográfica u obra audiovisual, comprobando los recursos tales como decorados, atrezzo, maquinaria auxiliar, maquinaria de efectos escénicos y materiales técnicos para la incrustación de efectos digitales, entre otros, recogidos en los desgloses realizados por el departamento de producción, también comprueba los elementos de registro y reproducción de imagen y audio; y comprueba las características de los elementos de iluminación tales como proyectores, cableado y soportes, entre otros. Supervisa la finalización de productos intermedios para el desarrollo de la producción tales como fotomontajes, vídeos, animaciones 2D y/o 3D, escenarios virtuales u otros. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No controla los recursos técnicos y materiales ni productos intermedios para la realización cinematográfica u obra audiovisual.</i>

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

Escala C

4	<i>Para dirigir los recursos humanos que intervienen en la ejecución del producto cinematográfico u obra audiovisual, comprueba la disponibilidad del personal técnico y supervisa los ensayos técnicos. Coordina los ensayos con los artistas. Ejecuta las pruebas de vestuario, peluquería y maquillaje de los artistas y anota las decisiones y cambios decididos por el directos en los ensayos.</i>
3	<i>Para dirigir los recursos humanos que intervienen en la ejecución del producto cinematográfico u obra audiovisual, comprueba la disponibilidad del personal técnico y supervisa los ensayos técnicos. Coordina los ensayos con los artistas. Ejecuta las pruebas de vestuario, peluquería y maquillaje de los artistas y anota las decisiones y cambios decididos por el directos en los ensayos. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para dirigir los recursos humanos que intervienen en la ejecución del producto cinematográfico u obra audiovisual, comprueba la disponibilidad del personal técnico y supervisa los ensayos técnicos. Coordina los ensayos con los artistas. Ejecuta las pruebas de vestuario, peluquería y maquillaje de los artistas y anota las decisiones y cambios decididos por el directos en los ensayos. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No dirige los recursos humanos que intervienen en la ejecución del producto cinematográfico u obra audiovisual.</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 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.

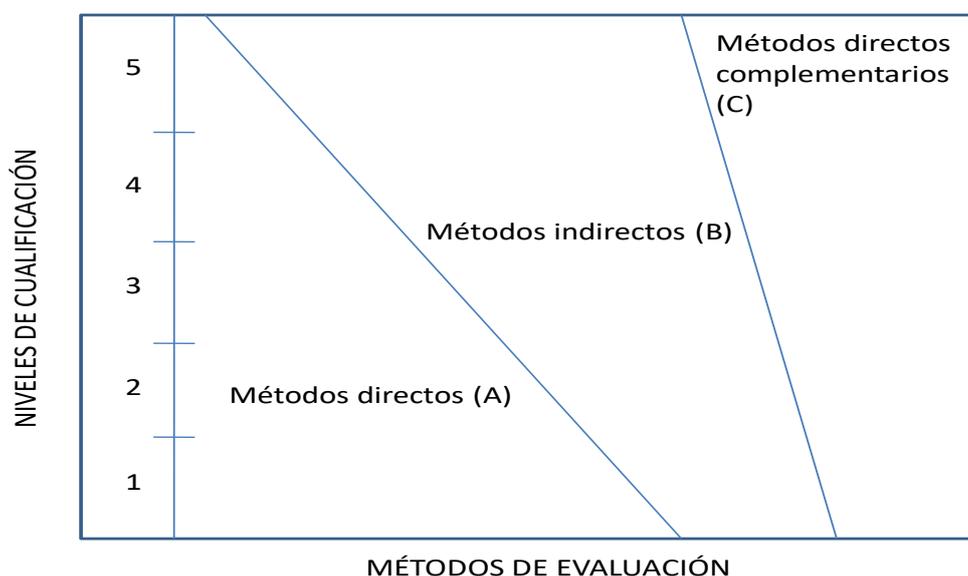
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de Coordinar los recursos humanos, técnicos y artísticos para el rodaje/grabación, 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 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) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "X" 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.