GUÍA DE EVIDENCIA DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

"ECP1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad"

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 ECP1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.

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 el apoyo al proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad, 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. Recabar información de la persona usuaria, y en su caso, de la familia, para el establecimiento de un itinerario personalizado de formación y empleo que permita el ajuste de la persona al puesto de trabajo.

1.1 Las necesidades y expectativas hacia el empleo por parte de la persona usuaria se detectan a través de una entrevista prelaboral, con la intervención, en su caso, de la familia.
1.2 El análisis del perfil de competencias profesionales de la persona usuaria en relación con las características del puesto de trabajo se efectúa a partir de la información recabada facilitando su ajuste.
1.3 La implicación de las familias en el proceso de inserción de la persona usuaria se fomenta a través de información relacionada y, en su caso, de formación específica.
1.4 El entrenamiento de la persona usuaria en técnicas de búsqueda de empleo se efectúa utilizando preferentemente y siempre que sea posible, herramientas basadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).
1.5 La adquisición progresiva de autonomía y/o independencia de la persona usuaria para iniciar el proceso de inserción se garantiza a través de información relacionada y, en su caso, de formación específica.

2. Apoyar a la persona usuaria y a la empresa favoreciendo el proceso de inserción sociolaboral, colaborando con el equipo de trabajo interdisciplinar, para lograr la adaptación al puesto laboral.

2.1 El acompañamiento inicial a la persona usuaria en la empresa se supervisa controlando que se mantienen las condiciones previstas en el acceso al puesto de trabajo.
2.2 Las instrucciones respecto al cumplimiento de normas, organización de tareas, distribución y utilización del tiempo y espacios, manejo de instrumentos y herramientas de trabajo y cumplimiento de criterios de calidad y seguridad entre otras, se proporcionan, garantizando su comprensión por parte de la persona usuaria.
2.3 El asesoramiento a la empresa se realiza proporcionando información respecto al perfil, características y capacidades de la persona usuaria para garantizar su adaptación al entorno de trabajo.
2.4 Los apoyos naturales en la empresa se detectan promoviendo su implicación en la adaptación de la persona usuaria al puesto de trabajo.
2.5 Los conflictos que puedan ocurrir en el entorno laboral se gestionan proporcionando los apoyos necesarios para su resolución.
2.6 La información destinada al equipo interdisciplinar y las autoridades correspondientes se elabora según el procedimiento y los plazos establecidos, consignando los elementos de información pertinentes que favorezcan el seguimiento de los casos asignados.

3. Realizar la transición a la fase de seguimiento y/o mantenimiento de cada persona usuaria colaborando con el equipo interdisciplinar, para facilitar la evolución del proceso de inserción sociolaboral.

3.1 La información del grado de satisfacción sobre el proceso de adaptación al puesto de trabajo se obtiene de la persona usuaria, empresa y apoyos naturales, valorándose posteriormente, para facilitar la toma de decisiones.
3.2 El cambio de la fase de apoyo a la de seguimiento y/o mantenimiento se decide valorando la información aportada por los miembros del equipo respecto a los objetivos alcanzados.
3.3 La frecuencia y características de la fase de seguimiento y/o mantenimiento se establecen atendiendo a los objetivos individuales que satisfagan las necesidades de cada persona usuaria.

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 ECP**1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.** Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Marco de la discapacidad

- Conceptos. Características. Tipología.
- Modelo del Funcionamiento y de la Discapacidad. Modelo social.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF.
- Discriminación directa e indirecta y medidas de acción positiva.
- Normativa aplicable en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

2. Proceso de inserción ocupacional y laboral para personas con discapacidad

- Mercado laboral: Necesidades y dificultades para la inserción.
- Función psicosocial del trabajo.
- Situación laboral de las personas con discapacidad.
- Entrevista prelaboral. Necesidades y potencialidades.
- Usuario y familia: Información y formación.
- La implicación del usuario en la inserción sociolaboral y el papel de los distintos profesionales.
- Influencia del entorno personal en relación a la inserción sociolaboral.

- Técnicas de motivación dirigidas al entorno del usuario para su implicación en el proceso de inserción.
- Equipo interdisciplinar. Componentes. Funciones y competencias.
- Derivación y coordinación. Dinámica interna.
- Fases y elementos básicos del proyecto e itinerario de inserción laboral u ocupacional.
- Selección y adaptación de usuarios.
- Medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad.
- Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Técnicas de búsqueda de empleo específicas en TIC.

3. El modelo de empleo con apoyo para personas con discapacidad

- Marco conceptual y características.
- Principios éticos del empleo con apoyo.
- Modalidades de empleo: Centros ocupacionales, centros especiales de empleo.
- El modelo de Empleo con Apoyo: regulación, beneficios (para la empresa, la persona con discapacidad y la sociedad).

4. Metodología del Empleo con Apoyo

- Fases del proceso y estrategias metodológicas.
- El papel del preparador laboral en el modelo de Empleo con Apoyo.
- Apoyos naturales y externos: funciones y tareas.
- Problemas operativos de la práctica: evolución del proceso, posibles dificultades encontradas y herramientas para su superación.
- Criterios de calidad. Buenas prácticas de Empleo con Apoyo.
- Deontología profesional. Principios: la intervención y relación con la persona usuaria, la investigación, la obtención y el uso de la información. Protección de datos de carácter personal.

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 cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada clara y precisa.

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 "ECP1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad", 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 la competencia requerida para conseguir la inserción laboral de las personas usuarias, aplicando la metodología del empleo con apoyo, fomentando las relaciones laborales y los apoyos naturales en la empresa, el mantenimiento del puesto de trabajo, y consiguiendo el nivel de comunicación y de relaciones sociales previsto. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer el itinerario personalizado de formación y empleo.

2. Apoyar a la persona usuaria en la incorporación a la empresa.

3. Realizar la transición de la fase de apoyo a la de seguimiento a la inserción.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de variedad de informes sociolaborales (psicológicos, médicos, sociales) de diferentes perfiles de personas usuarias y de puestos de trabajo.

- Se dispondrá de otro material informativo relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- 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.

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***
Idoneidad en la detección del itinerario de formación y empleo.	- Recopilación de información de la persona usuaria, y en su caso, de la familia respecto a su acceso al empleo. - Realización de una entrevista prelaboral recogiendo toda la información acerca del perfil, capacidades, necesidades, expectativas y otros datos pertinentes en la búsqueda de empleo. - Ajuste del perfil de competencias de la persona usuaria al puesto de trabajo, fomentando su adaptación con la implicación de su entorno (familia, red social). - Orientación a la persona usuaria a través de información y/o formación en el proceso de inserción. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*

Eficacia en el apoyo a la persona con discapacidad en la incorporación a la empresa.	- Suministro de la información necesaria acerca del puesto de trabajo a la persona usuaria, en colaboración con el equipo interdisciplinar (características, condiciones, normas, tareas, entre otros). - Asesoramiento a la empresa acerca de las características de la persona usuaria en relación al puesto de trabajo. - Ajuste de la persona usuaria al puesto de trabajo, detectando, identificando e implicando a todos los apoyos naturales que existan, tanto directos como indirectos. - Transmisión de la información pertinente de la incorporación en la empresa por parte de la persona usuaria. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
Idoneidad en la transición de la fase de apoyo a la de seguimiento a la inserción.	- Obtención de la información referente al grado de inserción de la persona usuaria, empresa y apoyos naturales, en colaboración con el equipo interdisciplinar. - Determinación del cambio de la fase de apoyo a la de seguimiento y/o mantenimiento. - Seguimiento del proceso de inserción en función de los objetivos individuales. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.*
Cumplimiento de la normativa aplicable respecto a las Leyes de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas. *Cumplimiento de las normas internas de la empresa.*	*El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.*

Escala A

4	*Para detectar la idoneidad en el itinerario de formación y empleo, se recopila la información necesaria de la persona usuaria, y en su caso de su familia, respecto a su acceso al empleo; se realiza una entrevista prelaboral, recogiendo toda la información acerca del perfil, capacidades, necesidades, expectativas y otros datos pertinentes en la búsqueda de empleo de forma fiable y estructurada; se realiza el ajuste del perfil de todas las competencias de la persona usuaria, fomentando su adaptación con la implicación de su entorno (familia, red social); se orienta a la persona usuaria, suministrando toda la información pertinente, estructurada y comprensible, los procesos formativos que precise, y se le ofrecen técnicas de búsqueda de empleo con herramientas basadas en tecnologías de la Información y la Comunicación.*

3	***Para detectar la idoneidad en el itinerario de formación y empleo, se recopila la información necesaria de la persona usuaria, y en su caso de su familia, respecto a su acceso al empleo; se realiza una entrevista prelaboral, recogiendo la información más relevante acerca del perfil, capacidades, necesidades, expectativas y otros datos pertinentes en la búsqueda de empleo de forma fiable y estructurada; se realiza el ajuste del perfil de las competencias de la persona usuaria, fomentando su adaptación con la implicación de su entorno (familia, red social); se orienta a la persona usuaria, suministrando la información pertinente, estructurada y comprensible, los procesos formativos que precise, y se le ofrecen técnicas de búsqueda de empleo con herramientas basadas en tecnologías de la Información y la Comunicación.***
2	*Para detectar la idoneidad en el itinerario de formación y empleo, se recopila la información básica de la persona usuaria, y en su caso de su familia, respecto a su acceso al empleo; se realiza el ajuste del perfil de las competencias de la persona usuaria; se orienta a la persona usuaria pero sin ningún tipo de oferta formativa y/o informativa.*
1	*Para detectar la idoneidad en el itinerario de formación y empleo, se recopila la información básica de la persona usuaria, y en su caso de su familia, respecto a su acceso al empleo, pero no realiza el ajuste del perfil de las competencias de la persona usuaria; ni orienta a la persona usuaria en ningún tipo de oferta formativa y/o informativa.*

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

Escala B

5	*Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, se suministra a la persona usuaria la información necesaria (detalles relativos a las características del puesto de trabajo, condiciones, normas, herramientas, dinámica y metodología de las tareas a realizar, resto de la plantilla directa e indirectamente relacionada con el puesto de trabajo, jerarquía y accesos al lugar de trabajo) en colaboración con el equipo interdisciplinar en un formato claro, definido y altamente comprensible; se asesora a la empresa detalles sobre el perfil, capacidades y expectativas de la persona usuaria; se realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo, detectando, identificando e implicando a todos los apoyos naturales que existan, tanto directos como indirectos, y participa directa o indirectamente en todos los conflictos que puedan aparecer. Se trasmite toda la información del proceso al equipo interdisciplinar y a las autoridades competentes a través de un canal altamente comprensible, permanentemente actualizado y bidireccional.*
4	***Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, se suministra a la persona usuaria la información necesaria (detalles relativos a las características del puesto de trabajo, normas, dinámica de las tareas a realizar, resto de la plantilla directa e indirectamente relacionada con el puesto de trabajo, jerarquía y accesos al lugar de trabajo) en colaboración con el equipo interdisciplinar en un formato claro, definido y altamente comprensible; se asesora a la empresa detalles sobre el perfil, capacidades y expectativas de la persona usuaria; se realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo, detectando, identificando e implicando a todos los apoyos naturales que existan, tanto directos como indirectos, y participa directa o indirectamente en todos los conflictos que puedan aparecer. Se trasmite la información del proceso al equipo interdisciplinar pero no a las autoridades competentes.***

3	*Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, se suministra a la persona usuaria la información básica sobre las características del puesto de trabajo y las tareas a realizar; se asesora a la empresa detalles sobre el perfil y capacidades de la persona usuaria; se realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo. Se trasmite la información básica al equipo interdisciplinar y a las autoridades competentes, a través de un canal poco estructurado.*
2	*Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, se suministra a la persona usuaria la información básica sobre las características del puesto de trabajo y las tareas a realizar; no asesora a la empresa sobre el perfil y capacidades de la persona usuaria; no realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo. Se trasmite la información básica al equipo interdisciplinar y a las autoridades competentes, a través de un canal poco estructurado.*
1	*Para apoyar con eficacia a la persona con discapacidad en su incorporación a la empresa, no suministra a la persona usuaria la información básica sobre las características del puesto de trabajo y las tareas a realizar; no asesora a la empresa sobre el perfil y capacidades de la persona usuaria; no realiza el ajuste de la persona al puesto de trabajo. Se trasmite la información básica al equipo interdisciplinar y a las autoridades competentes, de forma inconexa y sin estructurar.*

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

Escala C

4	*Para realizar con idoneidad la transición de la fase de apoyo a la fase de seguimiento, se obtiene información referente al grado de inserción tanto de la persona usuaria, como de la empresa y sus apoyos naturales y de su entorno de forma estructurada, continuada y mediante herramientas adecuadas, con la que consensua con el equipo interdisciplinar; se determinan las acciones de seguimiento de forma estructurada en función de los objetivos individuales de la persona usuaria con respecto a los resultados obtenidos.*
3	***Para realizar con idoneidad la transición de la fase de apoyo a la fase de seguimiento, se obtiene información referente al grado de inserción tanto de la persona usuaria, como de la empresa y sus apoyos naturales y de su entorno, con la que consensua con el equipo interdisciplinar; se determinan las acciones de seguimiento de forma estructurada en función de los objetivos individuales de la persona usuaria con respecto a los resultados obtenidos.***
2	*Para realizar con idoneidad la transición de la fase de apoyo a la fase de seguimiento, se obtiene información del grado de inserción sólo de la persona usuaria, con la que consensua con el equipo interdisciplinar; se determinan las acciones de seguimiento planteadas pero no están estructuradas, y no realiza ningún análisis de los resultados en función de los objetivos.*
1	*Para realizar con idoneidad la transición de la fase de apoyo a la fase de seguimiento se cambia de la fase de apoyo a la de seguimiento sin tener en cuenta la información de la empresa o de la persona usuaria. No realiza ninguna acción de seguimiento.*

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

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL 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.

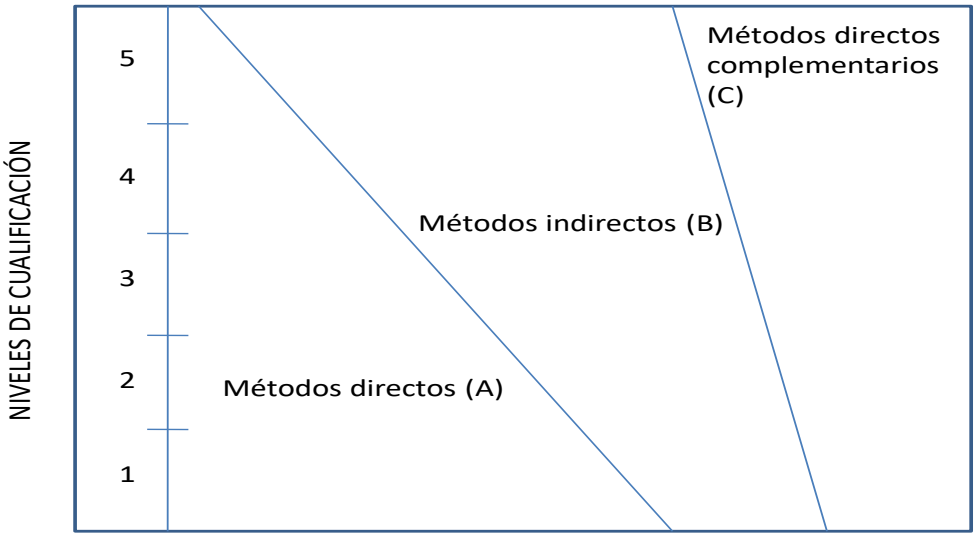
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 el proceso de apoyar la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, 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) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel “3” y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.

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.

h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda disponer de documentación diferente y abundante y en varios formatos para valorar la capacidad de elección de la persona evaluada, incluyendo aquella que no tenga relación con el contenido de la prueba.

- Se recomienda plantear hipótesis de diferentes demandas y necesidades de las personas usuarias, de empresas empleadoras diferentes, de perfiles y características de diferentes puestos de trabajo, y perfiles de redes sociales con diferentes valoraciones y opiniones de sus integrantes en relación con la persona en proceso de integración con incongruencias para valorar la capacidad de análisis de la persona evaluada.

- Se tendrá en cuenta si la persona evaluada necesita adaptación de tiempos y/o medios o de algún tipo de ayuda técnica para la realización de la prueba.