



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y FORMACIÓN PROFESIONAL



UNIÓN EUROPEA
NextGenerationEU

SECRETARÍA GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1093_3: Crear y dinamizar grupos en situaciones de ocio”

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 ECP1093_3: Crear y dinamizar grupos en situaciones de ocio.

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”.

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. Implicar a un conjunto de personas en la organización de un grupo, aplicando métodos activos y técnicas de participación acordes con las características de los participantes.

- 1.1 El lugar del primer encuentro del grupo se acondiciona de manera que favorezca la participación de todos sus miembros.
- 1.2 Las técnicas de presentación y conocimiento grupal se aplican durante los primeros encuentros del grupo, favoreciendo la participación de todos sus miembros.
- 1.3 Las propuestas concretas y prácticas surgidas de uno o varios participantes se recogen, estableciendo planteamientos generales que se puedan aplicar a la totalidad del grupo.
- 1.4 Las propuestas planteadas por los distintos participantes y el profesional se presentan al conjunto de personas de modo atractivo, de forma que impliquen un reto a conseguir.
- 1.5 Las características de los participantes se analizan, permitiendo vincular las propuestas iniciales a los intereses de aquellos.
- 1.6 Los objetivos y normas del grupo se consensuan, en la medida de lo posible, con sus miembros.
- 1.7 Las técnicas de participación centradas en el mantenimiento socio-afectivo se aplican facilitando las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo.
- 1.8 Las técnicas de participación centradas en el rendimiento se seleccionan y utilizan para implicar a un conjunto de personas en la realización de tareas colectivas.

2. Identificar las características de la dinámica interna del grupo, así como los roles, relaciones y problemas característicos, para determinar la técnica de intervención más adecuada en situaciones de ocio.

- 2.1 La información sobre las características motrices, sociales, psicológicas e intelectuales de los participantes se analiza facilitando la dinámica interna del grupo.
- 2.2 La información sobre los intereses, roles e interacción entre los participantes se obtiene utilizando las técnicas de observación y análisis.
- 2.3 Los procedimientos sociométricos se aplican, en caso necesario, teniendo en cuenta las características del grupo.
- 2.4 La información relacionada con la dinámica interna del grupo se recoge fundamentando la priorización de objetivos de la intervención.
- 2.5 Los objetivos de la intervención se diseñan permitiendo la selección de las técnicas de intervención más adecuadas.

3. Conducir y coordinar grupos, utilizando técnicas y/o procedimientos de animación de grupos y de intervención individual, adecuándolas al tipo de actividad, al contexto de intervención y al colectivo destinatario.

- 3.1 Las características evolutivas de los participantes se identifican, garantizando la adecuación de la intervención.

- 3.2 Las técnicas de observación y recogida de datos, como la formalización de cuestionarios, se aplican recopilando la información necesaria para valorar las necesidades individuales, sociales y de calidad de vida de las personas.
- 3.3 La instrucción en habilidades sociales se lleva a cabo permitiendo al grupo, a sus componentes y al profesional, prevenir y abordar situaciones conflictivas.
- 3.4 Las actividades a realizar se diseñan, en la medida de lo posible, conjuntamente con el grupo.
- 3.5 Las actividades diseñadas se dan a conocer mediante instrumentos como fichas o carteles, motivando a la participación activa y empleando los recursos audiovisuales o gráficos precisos.
- 3.6 Los signos y actitudes de emoción intensa y situaciones de crisis se identifican, permitiendo proponer estrategias de actuación para potenciarlos o reconducirlos.
- 3.7 Las técnicas para el desarrollo de la dimensión socio-afectiva del grupo y de comunicación interpersonal se aplican facilitando la autonomía grupal y la resolución de conflictos individuales.

4. Interactuar de forma eficaz y motivadora con los participantes de actividades de animación turística, utilizando diferentes técnicas de comunicación para obtener y transmitir información.

- 4.1 Las condiciones idóneas para favorecer una comunicación fluida, natural y eficaz con los participantes en actividades de animación turística, se procuran con el fin de conseguir la satisfacción del cliente.
- 4.2 Las técnicas de comunicación verbal o gestual adecuadas al contexto y a la propia actividad de animación turística se seleccionan y utilizan.
- 4.3 Los objetivos de la comunicación se persiguen procurando elegir el mensaje más adecuado, vinculando la información a los intereses y expectativas del grupo, identificando las estrategias adecuadas para mantener el interés por la comunicación a través de la transmisión progresiva de la información y determinando las actitudes profesionales más adecuadas en la comunicación y relación con los participantes.
- 4.4 Las estrategias que aporten refuerzo social y sensibilización hacia la comunicación entre los participantes y el animador turístico se seleccionan y aplican.
- 4.5 Las dificultades e interferencias que pueden dificultar la comprensión de un mensaje se identifican de manera especial en aquellos participantes con limitaciones en la percepción y/o interpretación del mismo.
- 4.6 Los recursos que favorecen el proceso de comunicación se identifican para procurar su disponibilidad.
- 4.7 Los errores más habituales que se cometen en la comunicación no verbal se evitan.
- 4.8 Los conflictos grupales se resuelven aplicando técnicas de comunicación.

5. Desarrollar la autonomía del grupo sujeto de intervención, aplicando técnicas de resolución de conflictos.

- 5.1 El papel del profesional ante un conflicto concreto, como mediador, árbitro o negociador, se asume ajustándose a las características de la situación y del objetivo previsto en su intervención.
- 5.2 La comunicación se establece teniendo en cuenta las características de cada miembro y del grupo y de la situación de conflicto, adecuándose a las mismas.
- 5.3 La toma de decisiones y acuerdos establecidos por el propio grupo se apoyan, basándose en el respeto y favoreciendo su autonomía para gestionar futuros conflictos.
- 5.4 El procedimiento de solución de conflictos se aplica favoreciendo la cohesión grupal, basándose en el respeto de las partes.
- 5.5 Las técnicas relacionadas con las habilidades sociales se emplean favoreciendo la relación interpersonal y la solución de los conflictos que puedan producirse.

6. Coordinar el funcionamiento de los profesionales y voluntarios que intervengan en el proyecto, aplicando técnicas de coordinación de equipos y de comunicación.

- 6.1 La dinámica interna del equipo de profesionales y voluntarios se analiza permitiendo la identificación de los roles y relaciones del grupo.
- 6.2 Las dinámicas de trabajo y la distribución de tareas en el equipo de profesionales y voluntarios se determinan en función de habilidades, aptitudes y actitudes de los participantes.
- 6.3 El sistema de toma de decisiones se acuerda previamente al desarrollo de la actividad, consensuándose, en su caso, con el equipo de trabajo formado por profesionales y voluntarios.
- 6.4 El tipo de comunicación necesario para elaborar un mensaje y las estrategias empleadas en su difusión se seleccionan, logrando una buena comunicación.
- 6.5 Las interferencias que dificultan la comprensión del mensaje se identifican permitiendo la elaboración y ejecución de los mecanismos que las minimicen.
- 6.6 Las técnicas de comunicación verbal o gestual se seleccionan y utilizan, adecuándolas al contexto y al colectivo al que se dirija la información.

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 **ECP1093_3: Crear y dinamizar grupos en situaciones de ocio**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Métodos activos y técnicas de participación grupal en animación turística

- Bases psicopedagógicas de los métodos activos de participación grupal: características y clasificación. Papel del animador como iniciador y dinamizador de procesos grupales: función relacional orientada a la creación y el mantenimiento de un grupo (fases del desarrollo y seguimiento grupal); función de rendimiento orientada a la tarea (etapas del desarrollo de proyectos grupales); técnicas participativas orientadas al mantenimiento, y su relación con cada una de las fases del desarrollo en grupo; técnicas participativas orientadas a la tarea, y su relación con cada una de las fases del proyecto grupal.

2. Dinamización de grupos en animación turística

- Colectivos destinatarios de la animación turística.
- Los grupos: tipos, niveles de funcionamiento.
- Etapas en el desarrollo de los grupos: principales roles en el seno del grupo, dinámica de grupos en la animación.
- Evaluación de la dinámica del grupo: técnicas de observación y sociométricas, técnicas de dinámica de grupos para grandes y pequeños grupos y para los distintos niveles de funcionamiento y etapas de desarrollo grupal.
- La comunicación en los grupos en una intervención de animación: el proceso de la comunicación, la retroalimentación, la comunicación interpersonal, la comunicación en grandes grupos.
- Habilidades sociales.

3. La comunicación con los participantes en animación turística

- El proceso de comunicación en animación: características del proceso de comunicación.
- Elementos del proceso: emisor, mensaje, receptor, canal.
- Tipos de comunicación: verbal, no verbal, escrita, sistemas alternativos.
- Dificultades más habituales en la comunicación: del animador, del usuario, del entorno.
- Estrategias para potenciar la comunicación.
- Características generales de las habilidades básicas de comunicación.
- Pautas de conducta en la atención a los participantes.
- Aplicación de las nuevas tecnologías en la comunicación.

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:

- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.

- Demostrar autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Demostrar flexibilidad para entender los cambios.

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 "ECP1093_3: Crear y dinamizar grupos en situaciones de ocio", 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 crear y dinamizar grupos en situaciones de ocio, 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.** Organizar un grupo, aplicando técnicas de participación.
- 2.** Identificar los roles.

3. Conducir y coordinar grupos e interactuar de forma eficaz y motivadora.
4. Resolución de conflictos.
5. Coordinar a profesionales y voluntarios.

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.

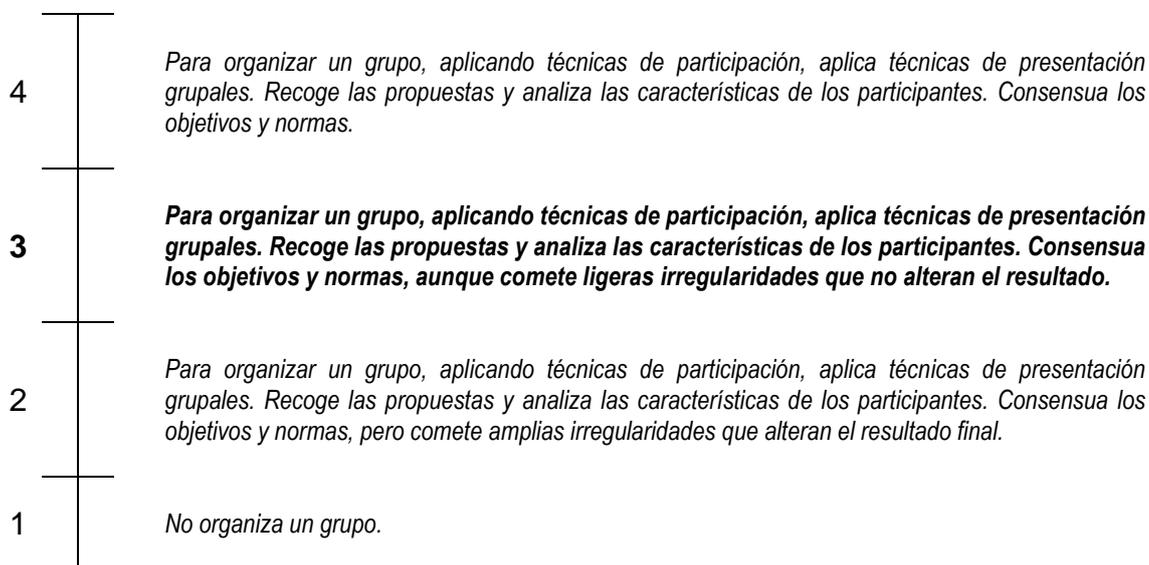
Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Idoneidad para organizar un grupo, aplicando técnicas de participación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Aplicación de técnicas de presentación grupales.- Recoger las propuestas y analizar las características de los participantes.- Consensuar los objetivos y normas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficacia para identificar los roles.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Analizar las características motrices, sociales, psicológicas e intelectuales de los participantes.- Observación y análisis para obtener roles.

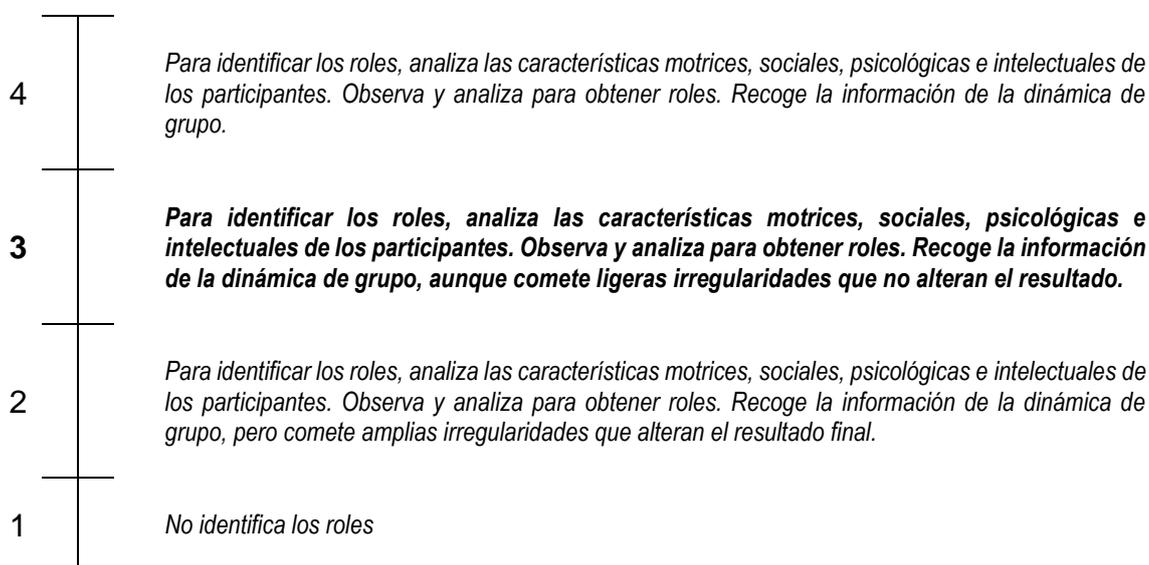
	<ul style="list-style-type: none">- Recoger la información de la dinámica de grupo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia para conducir y coordinar grupos e interactuar de forma eficaz y motivadora.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Recopilación de la información como cuestionarios de datos.- Instruir en habilidades sociales.- Diseñar las actividades a realizar.- Dar a conocer las actividades diseñadas.- Selección de técnicas de comunicación.- Aplicación de técnicas de comunicación en los conflictos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Rigor para la resolución de conflictos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Asumir el papel de negociador en un conflicto.- Resolución de conflictos basándose en el respeto. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<i>Eficiencia para coordinar a profesionales y voluntarios.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de roles.- Distribución de tareas en función de habilidades, aptitudes y actitudes.- Identificación de las interferencias que dificultan la comprensión de un mensaje.- Selección de las técnicas de comunicación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala E.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<p><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></p>	

Escala A



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

Escala B



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

Escala C



	<i>Para conducir y coordinar grupos e interactuar de forma eficaz y motivadora, recopila la información como cuestionarios de datos. Instruye en habilidades sociales. Diseña las actividades a realizar. Da a conocer las actividades diseñadas. Selecciona técnicas de comunicación. Aplica técnicas de comunicación en los conflictos.</i>
3	<i>Para conducir y coordinar grupos e interactuar de forma eficaz y motivadora, recopila la información como cuestionarios de datos. Instruye en habilidades sociales. Diseña las actividades a realizar. Da a conocer las actividades diseñadas. Selecciona técnicas de comunicación. Aplica técnicas de comunicación en los conflictos, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para conducir y coordinar grupos e interactuar de forma eficaz y motivadora, recopila la información como cuestionarios de datos. Instruye en habilidades sociales. Diseña las actividades a realizar. Da a conocer las actividades diseñadas. Selecciona técnicas de comunicación. Aplica técnicas de comunicación en los conflictos, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No conduce ni coordina grupos e interactuar de forma eficaz y motivadora.</i>

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

Escala D

4	<i>Para resolver los conflictos, asume el papel de negociador en un conflicto. Resuelve los conflictos basándose en el respeto.</i>
3	<i>Para resolver los conflictos, asume el papel de negociador en un conflicto. Resuelve los conflictos basándose en el respeto, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para resolver los conflictos, asume el papel de negociador en un conflicto. Resuelve los conflictos basándose en el respeto, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No resuelve los conflictos.</i>

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

Escala E

4	
---	--

3	<p><i>Para coordinar a profesionales y voluntarios, identifica roles. Distribuye tareas en función de habilidades, aptitudes y actitudes. Identifica las interferencias que dificultan la comprensión de un mensaje. Selecciona las técnicas de comunicación.</i></p> <p><i>Para coordinar a profesionales y voluntarios, identifica roles. Distribuye tareas en función de habilidades, aptitudes y actitudes. Identifica las interferencias que dificultan la comprensión de un mensaje. Selecciona las técnicas de comunicación, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i></p>
2	<p><i>Para coordinar a profesionales y voluntarios, identifica roles. Distribuye tareas en función de habilidades, aptitudes y actitudes. Identifica las interferencias que dificultan la comprensión de un mensaje. Selecciona las técnicas de comunicación, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No coordinar a profesionales y voluntarios.</i></p>

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.

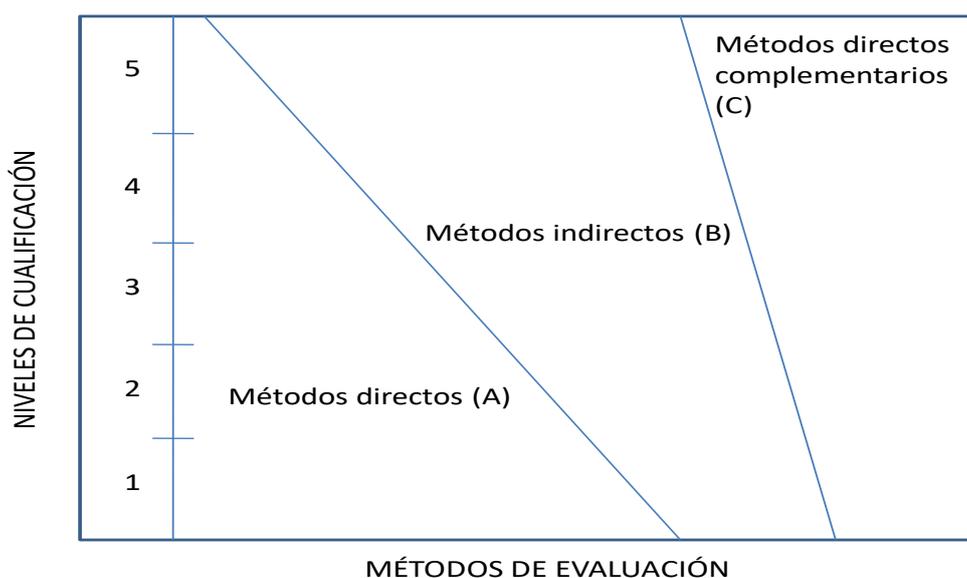
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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:

- 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.

- 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 "3" y sus competencias tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. 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.