



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

“ECP1094_3: Organizar y desarrollar actividades lúdicas y físico-recreativas en animación turística”

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 ECP1094_3: Organizar y desarrollar actividades lúdicas y físico-recreativas en animación turística.

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 Organizar y desarrollar actividades lúdicas y físico-recreativas en animación turística, 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. Programar actividades lúdicas y físico-recreativas adaptadas a contextos de animación turística, adecuadas a las características e intereses de los participantes y del medio donde se vayan a desarrollar.

- 1.1 El proyecto de animación turística se interpreta para concretar las actividades y cumplir los objetivos generales de la programación.
- 1.2 Los espacios, instalaciones y material disponible se identifican para determinar las actividades lúdicas y físico-recreativas posibles.
- 1.3 El fichero de juegos y de actividades físico-recreativas se elabora atendiendo a criterios de organización, ámbito de aplicación, objetivos que se persiguen, materiales a emplear, número de participantes y otros datos que se consideren necesarios, recogiendo entre otros: - Juegos y actividades físico-recreativas sin materiales. - Juegos y actividades físico-recreativas con materiales auxiliares convencionales. - Juegos y actividades físico-recreativas con materiales auxiliares alternativos. - Juegos y actividades físico-recreativas en el entorno natural, rural y urbano. - Juegos y actividades físico-recreativas cooperativos y competitivos. - Juegos sensoriales. - Juegos y actividades físico-recreativas rítmicos y de coordinación. - Juegos de lógica e ingenio. - Juegos y actividades físico-recreativas motores, tales como: locomoción, carrera, salto, velocidad de reacción, de contacto, percepción o equilibrio. - Juegos de expresión corporal. - Juegos de observación y atención. - Juegos y actividades físico-recreativas en espacios reducidos: interior, mesa y tablero, azar, lógica, memoria e inteligencia. - Juegos de imitación, construcción, simulación y simbólicos. - Juegos cantados y coros infantiles.
- 1.4 El fichero de juegos y actividades físico-recreativas se cumplimenta, describiendo: - Objetivos. - Contenidos y reglas. - Fases de desarrollo. - Metodología. - Tiempo de realización. - Material necesario. - Normas de seguridad. - Métodos e instrumentos de evaluación.
- 1.5 Las actividades lúdicas y físico-recreativas se programan teniendo en cuenta el perfil general del proyecto y la condición física de los participantes, sus intereses y posibles limitaciones.
- 1.6 Las actividades alternativas para solucionar las posibles contingencias que puedan presentarse en relación a las personas, se prevén con los recursos materiales y los medios disponibles.

2. Organizar actividades lúdicas y físico-recreativas aplicando la metodología de animación, de manera que resulten seguras y satisfactorias para los participantes.

- 2.1 Los espacios, instalaciones, recursos y materiales que se vayan a utilizar son objeto de comprobación en cuanto a su disponibilidad, idoneidad, seguridad y condiciones de uso, adoptando las medidas necesarias para solucionar posibles contingencias.

- 2.2 El mantenimiento preventivo del material se comprueba, verificando que se han adoptado las medidas previstas con el objetivo de alargar al máximo la vida útil del mismo.
- 2.3 La vestimenta y el material personal que deben aportar los clientes se supervisa, para garantizar su idoneidad con la actividad concreta.
- 2.4 Los elementos y detalles de ambientación, en caso de que los hubiera, se comprueban de forma que contribuyan a crear el ambiente y la motivación adecuada al tipo de actividad.
- 2.5 La promoción y comunicación concretas de las actividades lúdicas y físico-recreativas se implementa, aplicando las técnicas específicas dentro del marco del plan general de comunicación.

3. Desarrollar actividades lúdicas y físico-recreativas, empleando técnicas de dinamización apropiadas a grupos en contextos turísticos.

- 3.1 La información que se transmite a los participantes sobre el material, la indumentaria y los complementos más adecuados a sus necesidades y a su nivel de ejecución, así como de los aspectos relativos a su uso y conservación, es completa, clara, precisa y adecuada a sus características.
- 3.2 Los contenidos y objetivos de la actividad, así como las normas y reglas que rigen la actividad lúdica o físico-recreativa, se explican de forma clara y comprensible para todos los participantes, asegurándose de su comprensión.
- 3.3 La imagen del personal de animación turística está en consonancia con las directrices de la empresa, y la comunicación y el trato con los clientes es eficaz y cordial.
- 3.4 El desarrollo de la actividad lúdica o físico-recreativa se demuestra si fuera necesario personalmente o utilizando otros recursos, por el animador turístico.
- 3.5 Los grupos y tareas se organizan de modo que se potencie la máxima participación de todos y se respeten los intereses individuales.
- 3.6 El control y la dirección del grupo se realizan dando las instrucciones oportunas en cada momento, y participando activamente cuando sea preciso.
- 3.7 La ubicación física del animador turístico es la más adecuada en cada momento para orientar la actividad.
- 3.8 Los intereses y/o dificultades de los participantes en la realización de la actividad se tienen en cuenta, estableciendo con el grupo una comunicación clara y motivadora, animando a sus componentes a que manifiesten sus opiniones en relación a la actividad.
- 3.9 La seguridad se garantiza durante la actividad de acuerdo a criterios de máxima eficacia, resolviendo las distintas contingencias que puedan presentarse en relación con el material, el medio y las personas.
- 3.10 La actividad se desarrolla de acuerdo a la programación adaptando el nivel de dificultad a las características y posibilidades de ejecución de los participantes.

- 3.11 La actividad se desarrolla aplicando técnicas de dinamización adecuadas a las características e intereses de los participantes, siendo coherentes con los objetivos propuestos y promoviendo relaciones interpersonales positivas y satisfactorias.
- 3.12 Las normas de régimen interno de las instalaciones se siguen en todo momento comprobando que la conducta del grupo es respetuosa con las mismas y con el material.
- 3.13 Los errores en el desarrollo de la actividad lúdica o físico-recreativa se detectan, dando ánimos y estimulando el buen desarrollo de la misma.

4. *Evaluar el desarrollo y los resultados de la actividad lúdica o físico-recreativa, utilizando las técnicas e instrumentos más adecuados para valorar su idoneidad y adecuación a los objetivos.*

- 4.1 Los instrumentos y procedimientos de evaluación previstos en el proyecto general de animación turística se aplican de acuerdo a los protocolos y en las condiciones establecidas.
- 4.2 Los diferentes elementos que configuran la actividad (espacios, instrumentos y materiales, personal implicado, desarrollo de la actividad, elementos complementarios, nivel de participación) se evalúan considerando la respuesta y satisfacción de los participantes.
- 4.3 La adecuación del juego a los objetivos y a las características de los participantes se comprueba a través de los instrumentos de evaluación establecidos.
- 4.4 La información y las conclusiones obtenidas de la evaluación del proceso y de los resultados se refleja en un informe.
- 4.5 Los resultados y la información obtenida en la evaluación del proceso y el seguimiento de los juegos permiten la elaboración de propuestas de mejora.

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 ECP1094_3: **Organizar y desarrollar actividades lúdicas y físico-recreativas en animación turística**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *La actividad lúdica y físico-recreativa en contextos turísticos*

- Tipos de establecimientos.
- Características tipo de una instalación turística para el desarrollo de actividades lúdicas y físico-recreativas.

- Programas específicos de actividades según instalación y medios: diseño y evaluación.

2. Fundamentos del juego

- Sociología del ocio y la recreación: concepto de juego.
- Funciones del juego.
- Tipos de juegos y actividades lúdico-recreativas: motores, sensoriales, de habilidad y precisión, de interior, de mesa, de azar, de imaginación y creatividad, de lógica e ingenio, de observación y memoria, populares y tradicionales, cooperativos, de comunicación, con materiales alternativos, con material convencional, al aire libre, otros.
- La recreación: su contribución en el desarrollo personal.
- Campos de aplicación del juego: animación, aprendizaje, recreación, dinamización de grupos, enseñanza, terapia y deporte.
- La ficha de juegos y el fichero de juegos: estructura.
- Metodología del juego: papel del animador.
- Fases en la intervención del animador: antes, durante, después.
- Estrategias y actitudes del profesional para animar y motivar en la interacción grupal.

3. Fundamentos de la actividad físico-recreativa

- Las actividades físico-recreativas y su función en las actividades de animación turística.
- Tipos de actividades físico-recreativas según: los aspectos del desarrollo que estimulan, la acción motriz predominante, la cualidad física que se debe desarrollar, el grado de normativa, los objetivos que se pretenden conseguir, las etapas evolutivas.
- El material utilizable y el espacio físico en el que se desarrollan.
- Actitudes y comportamientos de los turistas ante la actividad físico-recreativa: la imagen.
- La expresión oral y corporal.
- Actividades físico-recreativas en el marco de establecimientos turísticos y organización de eventos físico-recreativos en contextos de animación turística.
- Sistemas de juego y competición.

4. Programación, organización, desarrollo y evaluación del juego y de la actividad físico-recreativa

- Desarrollo del juego y/o actividades físico-recreativas: explicación, demostración, organización del grupo o grupos, selección y organización de espacios, tiempos y materiales, organización de la actividad según los objetivos previstos.
- Disponibilidad e idoneidad de espacios y materiales.
- Contexto y directrices de la entidad.
- Pautas para favorecer la autonomía personal y la creatividad.
- Adecuación a posibles contingencias.
- Observación y registro de juegos.
- Evaluación de procesos y resultados.

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:

- Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- Trasmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa a las personas adecuadas en cada momento.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la empresa donde se ubique el departamento de animación turística.

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 "ECP1094_3: Organizar y desarrollar actividades lúdicas y físico-recreativas en animación turística", 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 organizar y desarrollar actividades

lúdicas y físico-recreativas en animación turística, 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. Programar actividades lúdicas y físico-recreativas adecuadas a los participantes y que sean seguras.
2. Desarrollar actividades apropiadas a grupos.
3. Evaluar el desarrollo y resultados.

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.

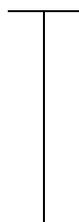
En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Precisión en la programación de actividades lúdicas y físico-recreativas adecuadas a los participantes y que sean seguras.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Interpretación del proyecto.- Identificación de los espacios, instalaciones y material, comprobando que sean seguros.- Elaboración de fichero con juegos y actividades.- Descripción de objetivos, metodología, normas de seguridad, etc. en el fichero.- Programación de las actividades.

	<ul style="list-style-type: none">- Solución de posibles contingencias.- Supervisión de que el material y la vestimenta que se aporta al personal es seguro. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Exactitud en el desarrollo actividades apropiadas a grupos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Información clara y precisa a los participantes sobre material, indumentaria, las normas, reglas.- Demostración de la actividad.- Comunicación para detectar dificultades en la realización de la actividad.- Detección de errores en el desarrollo de la actividad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Rigor en la evaluación del desarrollo y resultados.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Aplicar los instrumentos y procedimientos previstos en el proyecto.- Evaluación de los elementos que configuran la actividad.- Reflejar en un informe las conclusiones e información obtenidas que permitirá la elaboración de propuestas de mejora. <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



Para programar actividades lúdicas y físico-recreativas adecuadas a los participantes y que sean seguras, interpreta el proyecto. Identifica los espacios, instalaciones y material, comprobando que sean seguros. Elabora fichero con juegos y actividades. Describe los objetivos, metodología, normas de seguridad, etc. en el fichero. Programa las actividades. Soluciona posibles contingencias. Supervisa que el material y la vestimenta que se aporta al personal es seguro.

3	<i>Para programar actividades lúdicas y físico-recreativas adecuadas a los participantes y que sean seguras, interpreta el proyecto. Identifica los espacios, instalaciones y material, comprobando que sean seguros. Elabora fichero con juegos y actividades. Describe los objetivos, metodología, normas de seguridad, etc. en el fichero. Programa las actividades. Soluciona posibles contingencias. Supervisa que el material y la vestimenta que se aporta al personal es seguro, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para programar actividades lúdicas y físico-recreativas adecuadas a los participantes y que sean seguras, interpreta el proyecto. Identifica los espacios, instalaciones y material, comprobando que sean seguros. Elabora fichero con juegos y actividades. Describe los objetivos, metodología, normas de seguridad, etc. en el fichero. Programa las actividades. Soluciona posibles contingencias. Supervisa que el material y la vestimenta que se aporta al personal es seguro, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No programa actividades lúdicas y físico-recreativas adecuadas a los participantes y que sean seguras.</i>

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

Escala B

4	<i>Para desarrollar actividades apropiadas a grupos, informa clara y precisa a los participantes sobre material, indumentaria, las normas, reglas. Demuestra la actividad. Comunica para detectar dificultades en la realización de la actividad. Detecta errores en el desarrollo de la actividad.</i>
3	<i>Para desarrollar actividades apropiadas a grupos, informa clara y precisa a los participantes sobre material, indumentaria, las normas, reglas. Demuestra la actividad. Comunica para detectar dificultades en la realización de la actividad. Detecta errores en el desarrollo de la actividad, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para desarrollar actividades apropiadas a grupos, informa clara y precisa a los participantes sobre material, indumentaria, las normas, reglas. Demuestra la actividad. Comunica para detectar dificultades en la realización de la actividad. Detecta errores en el desarrollo de la actividad, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No desarrolla actividades apropiadas a grupos.</i>

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

Escala C

4	<i>Para evaluar el desarrollo y resultados, aplica los instrumentos y procedimientos previstos en el proyecto. Evalúa los elementos que configuran la actividad. Refleja en un informe las conclusiones e información obtenidas que permitirá la elaboración de propuestas de mejora.</i>
3	<i>Para evaluar el desarrollo y resultados, aplica los instrumentos y procedimientos previstos en el proyecto. Evalúa los elementos que configuran la actividad. Refleja en un informe las conclusiones e información obtenidas que permitirá la elaboración de propuestas de mejora, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.</i>
2	<i>Para evaluar el desarrollo y resultados, aplica los instrumentos y procedimientos previstos en el proyecto. Evalúa los elementos que configuran la actividad. Refleja en un informe las conclusiones e información obtenidas que permitirá la elaboración de propuestas de mejora, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No evalúa el desarrollo y resultados.</i>

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.

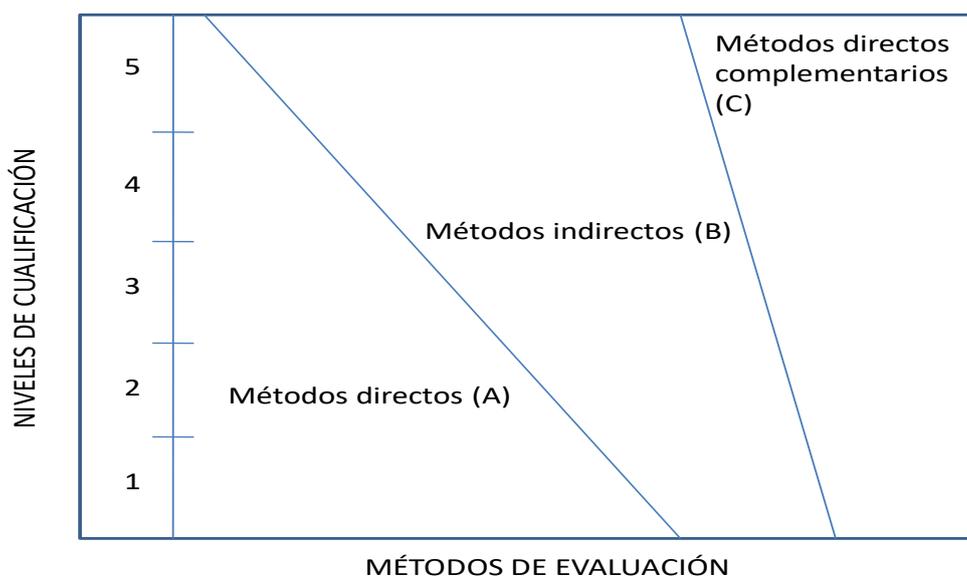
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).

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 formal y no tenga experiencia en el proceso de Organizar y desarrollar actividades lúdicas y físico-recreativas en animación turística, 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 "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.