GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1440_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas”

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 ECP1440_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas.

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 realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas., 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. Establecer cauces de comunicación y de contacto con el exterior para las personas sordociegas que se encuentran en situación

de aislamiento, con el fin de favorecer las interacciones personales y sociales, compensando las consecuencias derivadas de la discapacidad.

1.1 Las actuaciones se planifican, basándose en las demandas y necesidades específicas de las personas sordociegas y en la observación de la realidad para evitar la incomunicación y desconexión del mundo.
1.2 Las intervenciones comunicativas directas con personas sordociegas en situación de aislamiento se establecen, basándose en sus necesidades y características individuales para promover el establecimiento de relaciones interpersonales.
1.3 El establecimiento de intercambios comunicativos de la persona sordociega con diversos interlocutores se mejora, reforzando su conocimiento y adquisición del/los sistema/s y recursos de apoyo a la comunicación para promover su desarrollo personal.
1.4 El interés de la persona sordociega por su entorno se fomenta, facilitando el contacto con sus iguales y con otras personas de su entorno cercano para lograr su integración social.
1.5 Las situaciones de aislamiento dentro del núcleo familiar se solventan, colaborando en el desarrollo de programas que fomenten la interacción comunicativa entre la persona sordociega y los demás miembros de la familia.
1.6 El desarrollo personal y social de la persona sordociega se potencia a través de la elaboración y/o participación en actividades de ocio y tiempo libre, favoreciendo la adquisición de un ocio activo.
1.7 La red potencial de contactos sociales y la oferta comunicativa para la persona sordociega se fomenta gracias a la comunicación a distancia, aportándole información y poniéndola en contacto con otras personas sordociegas igualmente usuarias de las tecnologías de acceso a la información y comunicación, así como con aquellas otras personas que puedan favorecer dicho objetivo para paliar su situación de aislamiento.
1.8 La motivación de las personas sordociegas por participar en las áreas de desenvolvimiento de su vida se consigue, favoreciendo el conocimiento de sus propias posibilidades, información sobre los recursos disponibles en su entorno, las peculiaridades de cada ámbito en concreto y su funcionamiento, además de ofrecerle diversos recursos para permitirle solventar situaciones imprevistas.

2. Facilitar a la persona sordociega el acceso a la información, comunicando tanto aspectos de carácter general sobre la realidad como específicos referidos a sus necesidades e intereses para promover la integración en su entorno.

2.1 Las intervenciones se efectúan, atendiendo a los intereses y necesidades de la persona sordociega, para paliar la falta de acceso a la información y al contexto, minimizando las consecuencias que produce la privación sensorial.

2.2 El contacto con la realidad del mundo se promueve a través de la transmisión de la información general y de los acontecimientos que suceden a su alrededor, así como de la información específica a sus necesidades e intereses para provocar el interés por participar de él.
2.3 El acceso de las personas sordociegas, usuarias de dispositivos tiflotécnicos, a la información general y específica se facilita, apoyando y motivando a la persona sordociega para buscar información de su interés que permita su integración en el entorno.
2.4 La profesionalidad en la intervención se garantiza aplicando los principios de neutralidad, objetividad y respeto de la intimidad.

3. Apoyar en los programas de respiro para las familias de las personas sordociegas orientados a reducir el estrés familiar ofreciendo actividades, pautas y estrategias que mejoran la comunicación, para adecuarse a cada situación concreta.

3.1 Las posibilidades de apoyo se ofrecen, basándose en las demandas recogidas de la persona sordociega y de su entorno familiar y en la observación rigurosa de la situación concreta, para adecuarse a las características y necesidades de cada persona sordociega y de su núcleo familiar.
3.2 La colaboración y corresponsabilidad entre los sujetos implicados en la intervención se promueve para lograr la consecución de los objetivos propuestos, garantizando su participación.
3.3 Las tareas de apoyo se efectúan, respetando la intimidad del núcleo familiar y sin la asunción de roles correspondientes a los miembros de la familia para evitar la intromisión en la misma.

4. Realizar operaciones de transmisión de información a distintos colectivos sobre las personas sordociegas dando a conocer las necesidades y características específicas, participando con el equipo multidisciplinar que atiende a la persona sordociega.

4.1 La información a transmitir se selecciona en función de las necesidades, intereses y expectativas del colectivo al que va dirigida para garantizar su adecuación a las mismas.
4.2 La información sobre las personas sordociegas se recaba, utilizando técnicas e instrumentos de recogida y análisis de la información que permitan contrastar la misma para garantizar su validez y fiabilidad.
4.3 Las conclusiones e informes se elaboran a partir de la información obtenida, evitando la inclusión de estereotipos y prejuicios relacionados con las personas sordociegas.
4.4 La información se transmite, utilizando recursos de expresión y exposición y técnicas didácticas adaptados a las características del receptor, para lograr que sea comprensible para éste.

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**1440_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Implicaciones de la sordoceguera en el desarrollo global de la persona

- Incidencia de la sordoceguera en las etapas de la vida. Características sensoriales y su evolución.
- Repercusión de la sordoceguera en el acceso al entorno: conexión con el entorno.
- La barrera comunicativa como aspecto determinante de esta discapacidad. El aislamiento comunicativo.
- El tacto como canal prioritario de información.
- Comunicación con los demás. Los sistemas aumentativos y alternativos de comunicación. Competencia comunicativa.
- Relaciones familiares y sociales.
- Adaptación psicológica. Ajuste emocional a la sordoceguera.
- Situaciones especiales: violencia de género, agresión, entre otros.

2. El colectivo de personas sordociegas: aspectos sociales y culturales

- Aspectos culturales. Acceso a la información y a la cultura. Problemas de movilidad.
- Acceso a la información. Recursos para favorecer la accesibilidad.
- Código lectoescritor tinta y Braille.
- Actividades de ocio y tiempo libre. Estrategias para potenciar la participación activa.
- El movimiento asociativo de personas sordociegas.

3. Servicios y recursos para las personas con sordoceguera

- Necesidades de las personas sordociegas: atención médica; familiar; intervención psicológica; comunicación; educación; autonomía y ayudas técnicas; bienestar social; vivienda y alojamiento; transporte; empleo; economía; ocio y tiempo libre; voluntariado; respiro familiar; planes de futuro.
- Dispositivos tecnológicos. Uso de la tiflotecnología en el acceso a la información y a la comunicación.
- Entidades que ofrecen servicios y recursos a personas con sordoceguera.

4. Familia y sordoceguera

- El impacto de la sordoceguera en la familia. La sordoceguera congénita y adquirida en la familia.
- Necesidades intrínsecas de la unidad familiar: médicas; económicas; formativas; intervención psicológica.
- La persona sordociega en la etapa adulta. Toma de decisiones.
- Respiro familiar. Asociacionismo familiar.
- Las personas sordociegas y sus relaciones familiares.

5. El profesional como promotor de la inclusión social

- La intervención en el medio social.
- Actividades de divulgación en el entorno cercano. Acciones formativas.
- El papel del/a profesional dentro de la familia.
- Aspectos referidos a la aplicación de la ética personal y profesional.

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.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de la clientela.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

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 "ECP1440_3: Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas", 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 realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Desarrollar actividades encaminadas a establecer cauces de comunicación y contacto con el exterior.

2. Transmitir información a la persona sordociega sobre la realidad que le rodea, necesidades e intereses.

3. Proponer tareas de apoyo en programas de respiro familiar.

4. Informar de las necesidades y características de esta población a otros colectivos.

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***
Rigor en el desarrollo de actividades encaminadas a establecer cauces de comunicación y contacto con el exterior.	- Planificación de actuaciones. - Establecimiento de situaciones comunicativas con la persona sordociega, enseñando o reforzando sistemas y/o recursos de comunicación. - Mejora de los establecimientos de intercambios comunicativos de la persona sordociega. - Fomento del interés de las persona sordociega por su entorno. - Solución de los problemas que ocurrieran dentro del núcleo familiar. - Motivación de las personas sordociegas por participar en las áreas de desenvolvimiento de su vida. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*
Rigor en la transmisión de información a la persona sordociega sobre la realidad que le rodea, necesidades e intereses.	- Recogida de información de intereses y necesidades de la persona sordociega para facilitar el acceso a la información y al contexto. - Información de acontecimiento que suceden a su alrededor y de las situaciones específicas a sus necesidades e intereses. - Apoyo del acceso a la información a las personas sordociegas usuarias de dispositivos tiflotécnicos. - Garantía de profesionalidad en la intervención. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
Eficiencia en la propuesta de tareas de apoyo en programas de respiro familiar.	- Análisis, mediante la observación y recogida de las demandas de la persona sordociega y del entorno familiar ajustándose a sus características y necesidades. - Realizar operaciones de intervención conjunta con las personas implicadas, para conseguir los objetivos. - Apoyo a los miembros de la unidad familiar en el desarrollo de las tareas. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.*

Rigor en la Información de las necesidades y características de esta población a otros colectivos.	- Selección de información a transmitir a otros colectivos, adecuándose a las características, necesidades de la persona sordociega. - Recopilación de información. - Elaboración de conclusiones e informes sobre la realidad de este colectivo. - Transmisión de información. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.*
Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.	
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	

Escala A

4	*Para desarrollar actividades encaminadas a establecer cauces de comunicación y contacto con el exterior, planifica las actuaciones, estableciendo las que sean comunicativas con la persona sordociega, enseñando o reforzando sistemas y/o recursos de comunicación. Mejora los establecimientos de intercambios comunicativos de la persona sordociega. Fomenta el interés de las persona sordociega por su entorno. Soluciona los problemas que ocurrieron dentro del núcleo familiar y motiva a las personas sordociegas para participar en las áreas de desenvolvimiento de su vida.*
3	***Para desarrollar actividades encaminadas a establecer cauces de comunicación y contacto con el exterior, planifica las actuaciones, estableciendo las que sean comunicativas con la persona sordociega, enseñando o reforzando sistemas y/o recursos de comunicación. Mejora los establecimientos de intercambios comunicativos de la persona sordociega. Fomenta el interés de las persona sordociega por su entorno. Soluciona los problemas que ocurrieron dentro del núcleo familiar y motiva a las personas sordociegas para participar en las áreas de desenvolvimiento de su vida. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para desarrollar actividades encaminadas a establecer cauces de comunicación y contacto con el exterior, planifica las actuaciones, estableciendo las que sean comunicativas con la persona sordociega, enseñando o reforzando sistemas y/o recursos de comunicación. Mejora los establecimientos de intercambios comunicativos de la persona sordociega. Fomenta el interés de las persona sordociega por su entorno. Soluciona los problemas que ocurrieron dentro del núcleo familiar y motiva a las personas sordociegas para participar en las áreas de desenvolvimiento de su vida. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No desarrolla actividades encaminadas a establecer cauces de comunicación ni contacto con el exterior.*

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

Escala B

4	*Para transmitir información a la persona sordociega sobre la realidad que le rodea, necesidades e intereses gracias al acceso a la información y al contexto. Informa de los acontecimientos que suceden a su alrededor y de las situaciones específicas a sus necesidades e intereses. Apoya el acceso a la información de las personas sordociegas usuarias de dispositivos tiflotécnicos y garantiza la profesionalidad en la intervención.*
3	***Para transmitir información a la persona sordociega sobre la realidad que le rodea, necesidades e intereses gracias al acceso a la información y al contexto. Informa de los acontecimientos que suceden a su alrededor y de las situaciones específicas a sus necesidades e intereses. Apoya el acceso a la información de las personas sordociegas usuarias de dispositivos tiflotécnicos y garantiza la profesionalidad en la intervención. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para transmitir información a la persona sordociega sobre la realidad que le rodea, necesidades e intereses gracias al acceso a la información y al contexto. Informa de los acontecimientos que suceden a su alrededor y de las situaciones específicas a sus necesidades e intereses. Apoya el acceso a la información de las personas sordociegas usuarias de dispositivos tiflotécnicos y garantiza la profesionalidad en la intervención. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No transmite información a la persona sordociega sobre la realidad que le rodea, necesidades e intereses.*

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

Escala C

4	*Para proponer tareas de apoyo en programas de respiro familiar, analiza, mediante la observación y recogida de las demandas de la persona sordociega y del entorno familiar ajustándose a sus características y necesidades. Realiza operaciones de intervención conjunta con las personas implicadas, para conseguir los objetivos. Apoya a los miembros de la unidad familiar en el desarrollo de las tareas.*
3	***Para proponer tareas de apoyo en programas de respiro familiar, analiza, mediante la observación y recogida de las demandas de la persona sordociega y del entorno familiar ajustándose a sus características y necesidades. Realiza operaciones de intervención conjunta con las personas implicadas, para conseguir los objetivos. Apoya a los miembros de***

	la unidad familiar en el desarrollo de las tareas. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.
2	*Para proponer tareas de apoyo en programas de respiro familiar, analiza, mediante la observación y recogida de las demandas de la persona sordociega y del entorno familiar ajustándose a sus características y necesidades. Realiza operaciones de intervención conjunta con las personas implicadas, para conseguir los objetivos. Apoya a los miembros de la unidad familiar en el desarrollo de las tareas. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No propone tareas de apoyo en programas de respiro familiar.*

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

Escala D

4	*Para informar de las necesidades y características de esta población a otros colectivos, selecciona la información a transmitir a otros colectivos, adecuándose a las características, necesidades de la persona sordociega, recopila la información y elabora las conclusiones e informes sobre la realidad de este colectivo y transmite la información.*
3	***Para informar de las necesidades y características de esta población a otros colectivos, selecciona la información a transmitir a otros colectivos, adecuándose a las características, necesidades de la persona sordociega, recopila la información y elabora las conclusiones e informes sobre la realidad de este colectivo y transmite la información. Apoya a los miembros de la unidad familiar en el desarrollo de las tareas.***
2	*Para informar de las necesidades y características de esta población a otros colectivos, selecciona la información a transmitir a otros colectivos, adecuándose a las características, necesidades de la persona sordociega, recopila la información y elabora las conclusiones e informes sobre la realidad de este colectivo y transmite la información. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No informa de las necesidades ni características de esta población a otros colectivos.*

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.

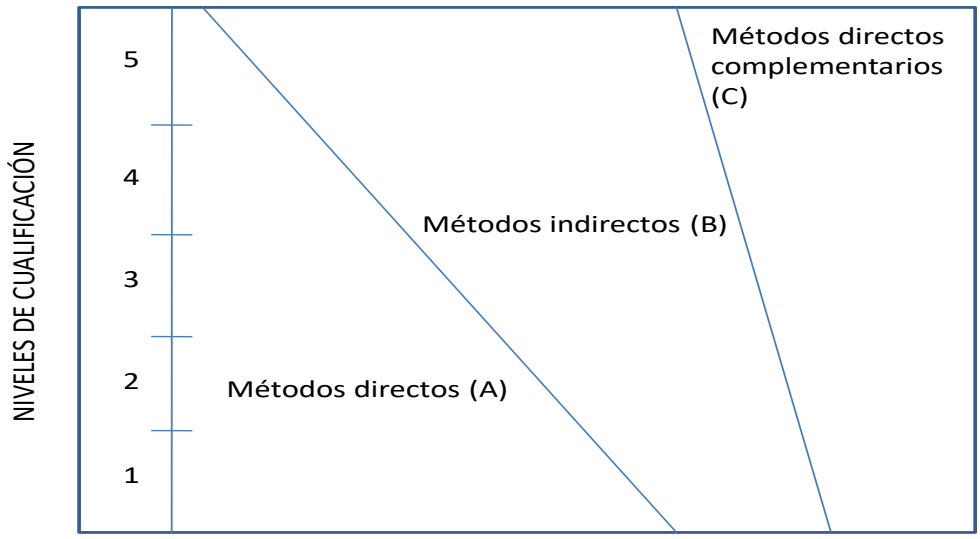
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 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 Realizar intervenciones dirigidas a paliar situaciones de aislamiento en las personas sordociegas., 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) 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.