



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP1781_3: Administrar un establecimiento de
pastelería/repostería”**



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 ECP1781_3: Administrar un establecimiento de pastelería/repostería.

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 administrar un establecimiento de pastelería/repostería, 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 las líneas de proyecto adecuándolas un establecimiento de pastelería/repostería, para definir viabilidad en su entorno.

- 1.1 La línea del proyecto y sus características se determinan, analizando el mercado y el público objetivo para determinar las cualidades del entorno y la inversión.
- 1.2 La definición del producto se identifica en el proyecto, determinándola según el plan de negocio y teniendo en cuenta parte física o la digital: servicio de alojamiento online (hosting), tienda online, entre otros.
- 1.3 El equipamiento de las áreas del proyecto de pastelería/repostería se establece, considerando la inversión.
- 1.4 Las necesidades de inversión se calculan, determinando las fuentes de financiación.
- 1.5 La distribución física de la unidad de producción se define, en función de requisitos legales y de criterios de accesibilidad y ergonomía.
- 1.6 La estructura de ingresos y costes se determina, valorando la viabilidad económica del plan de negocio.

2. Proponer objetivos y planes para establecimientos de pastelería/repostería, integrándolos en la planificación del establecimiento.

- 2.1 Los planes de producción y venta del establecimiento y de su área de actuación se reconocen, para que la definición de los mismos conduzca a su consecución.
- 2.2 Las opciones de actuación se identifican, evaluándolas y seleccionándolas para los objetivos fijados, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos y las características de la empresa.
- 2.3 Los planes y acciones se formulan, cuantificándolos y utilizando soportes específicos, para que la viabilidad y los objetivos fijados queden recogidos.

3. Establecer la estructura organizativa y de relaciones internas y externas del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería/repostería, adaptándola a la normativa laboral aplicable de recursos humanos.

- 3.1 La estructura organizativa se determina, teniendo en cuenta los planes establecidos para que los objetivos y la secuencia de los mismos queden cubiertos.
- 3.2 Las funciones, tareas y relaciones internas se definen, documentándolas para que el plan de reclutamiento quede elaborado.
- 3.3 Los recursos humanos se determinan, considerando los objetivos planteados.
- 3.4 El trabajo se organiza, distribuyéndolo entre el equipo humano de su dependencia para que las tareas queden asignadas a las personas responsables.

- 3.5 Los sistemas de archivo, gestión interna de la información y organización de los soportes se establecen, utilizándolos internamente para que el plan de gestión del establecimiento quede asegurado.
- 3.6 Los circuitos de transmisión y distribución de la información se establecen, verificándolos para que la comunicación ascendente, descendente y horizontal quede facilitada.

4. Definir el plan de selección y contratación del personal del establecimiento de producción y venta de productos de pastelería/repostería, determinando los perfiles y cobertura de los puestos de trabajo para ajustarlos a la normativa laboral aplicable de recursos humanos.

- 4.1 Los puestos de trabajo se determinan, siguiendo el plan de estructura organizativa con el fin de que las necesidades del establecimiento queden cubiertas.
- 4.2 Las fuentes de reclutamiento interno y externo se identifican, seleccionándolas según el puesto de trabajo.
- 4.3 El proceso de selección se define, utilizando técnicas específicas en el mismo para su posterior aplicación.
- 4.4 Las funciones, tareas y relaciones interdepartamentales se definen, documentándolas para que el plan de reclutamiento quede redactado.

5. Desarrollar actividades de comunicación, aplicando la filosofía del establecimiento, cumpliendo los objetivos de producción y venta de productos de pastelería/repostería para dar respuesta a los planes de la empresa y su clientela.

- 5.1 Los objetivos del establecimiento se explican, confirmando la comprensión por parte del equipo, de forma que la integración y motivación en la empresa quede favorecida.
- 5.2 Las reuniones con el equipo para el establecimiento y seguimiento de objetivos se fijan, dirigiéndolas para implicarle en los mismos.
- 5.3 La formación del equipo dependiente se imparte, facilitando su integración en la empresa, y la posterior delegación de funciones.
- 5.4 La delegación de funciones se aplica, procurando el desarrollo profesional y nivel de motivación.
- 5.5 La productividad y la consecución de objetivos del equipo se evalúan, reconociendo el éxito y corrección de actitudes y acciones.
- 5.6 El sistema de reconocimientos se aplica, contribuyendo a la implicación del equipo en la consecución de los objetivos del establecimiento.

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 ECP1781_3: **Administrar un establecimiento de**

pastelería/repostería. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Proyectos de negocio en pastelería/repostería*

- Tipos de empresa en pastelería. Creación de ofertas y productos en pastelería. Maquinaria y equipos necesarios para la puesta en marcha de proyectos de establecimientos de producción y venta de productos de pastelería. Análisis de la estructura económica y financiera de las empresas de pastelería. Métodos de valoración y selección de inversiones aplicadas a la pastelería.

2. *La planificación empresarial en pastelería/repostería: organización*

- La planificación en el proceso de administración empresarial. Principales tipos de planes empresariales. Valoración de la importancia de la revisión periódica de los planes empresariales. Planificación operativa y estratégica. Análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. La organización en los establecimientos de pastelería: interpretación de las diferentes normativas sobre autorización y clasificación de establecimientos de producción y venta de productos de pastelería/repostería. Tipología y clasificación de establecimientos de producción y venta de pastelería/repostería. Estructuras y relaciones departamentales y externas características en pastelería/repostería. Circuitos, tipos de información y documentos internos y externos que se generan.

3. *Definición de puestos de trabajo y selección de personal en pastelería/repostería*

- Principales métodos para la definición de puestos correspondientes a trabajadores cualificados en pastelería. Fuentes de reclutamiento. Técnicas de selección de personal. El Estatuto de los Trabajadores. Convenios colectivos que afecten a la pastelería/repostería. Formas de contratación laboral. Seguridad Social.

4. *La dirección de equipos de trabajo en pastelería/repostería*

- Sistemas de dirección y tipos de mando o liderazgo. La función de dirección. Características del mando. Evaluación de la productividad. Delegación de funciones. Dirección de reuniones. Formación del personal. Motivación del personal. Análisis de herramientas para la toma de decisiones. Simulaciones. Manejo de técnicas de programación del trabajo y medición de tiempos.

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.

- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, sencilla y precisa respetando los canales establecidos en la empresa.
- Demostrar flexibilidad para entender los cambios.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Cumplir las medidas que favorezcan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Valorar el talento y el rendimiento profesional con independencia del género.

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 "ECP1781_3: Administrar un establecimiento de pastelería/repostería", 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 administrar un establecimiento de pastelería/repostería, 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. Establecer las líneas de proyecto, proponer objetivos y planes, establecer la estructura organizativa y de relaciones internas y externas para establecimientos de pastelería/repostería.**

2. Definir el plan de selección y contratación del personal.

3. Desarrollar actividades de comunicación.

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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Rigor para establecer las líneas de proyecto, proponer objetivos y planes, establecer la estructura organizativa y de relaciones internas y externas para establecimientos de pastelería/repostería.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de la línea del proyecto y sus características, analizando el mercado.- Identificación de la definición del producto en el proyecto.- Establecimiento en el equipamiento de las áreas del proyecto de pastelería/repostería.- Cálculo de las necesidades de inversión.- Definición de la distribución física de la unidad de producción.- Determinación de la estructura de ingresos y costes.- Reconocimiento de los planes de producción y venta del establecimiento y de su área de actuación.- Identificación de las opciones de actuación.- Formulación de los planes y acciones.- Determinación de la estructura organizativa.- Definición de las funciones, tareas, relaciones internas y recursos humanos.

	<ul style="list-style-type: none">- Organización del trabajo.- Establecimiento de los sistemas de archivo, gestión interna de la información y organización de los soportes.- Establecimiento de los circuitos de transmisión y distribución de la información. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<i>Eficacia para definir el plan de selección y contratación del personal.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los puestos de trabajo, siguiendo el plan de estructura organizativa- Identificación de las fuentes de reclutamiento interno y externo- Definición del proceso de selección- Definición de funciones, tareas y relaciones interdepartamentales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>
<i>Eficiencia para desarrollar actividades de comunicación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Explicación de los objetivos del establecimiento.- Fijación de las reuniones con el equipo para el establecimiento y seguimiento de objetivos.- Impartición de la formación del equipo dependiente.- Aplicación de la delegación de funciones.- Evaluación de la productividad de la consecución de objetivos del equipo.- Aplicación del sistema de reconocimientos. <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 establecer las líneas de proyecto, proponer objetivos y planes, establecer la estructura organizativa y de relaciones internas y externas para establecimientos de pastelería/repostería, determina la línea del proyecto y sus características, analizando el mercado. Identifica la definición

	<p><i>del producto en el proyecto. Establece en el equipamiento de las áreas del proyecto de pastelería/repostería. Calcula las necesidades de inversión. Define la distribución física de la unidad de producción. Determina la estructura de ingresos y costes y reconoce los planes de producción y venta del establecimiento y de su área de actuación. Identifica las opciones de actuación y formula los planes y acciones, de este modo, determina la estructura organizativa y define las funciones, tareas, relaciones internas y recursos humanos. Organiza el trabajo y establece los sistemas de archivo, gestión interna de la información y organización de los soportes. Establece los circuitos de transmisión y distribución de la información.</i></p>
3	<p><i>Para establecer las líneas de proyecto, proponer objetivos y planes, establecer la estructura organizativa y de relaciones internas y externas para establecimientos de pastelería/repostería, determina la línea del proyecto y sus características, analizando el mercado. Identifica la definición del producto en el proyecto. Establece en el equipamiento de las áreas del proyecto de pastelería/repostería. Calcula las necesidades de inversión. Define la distribución física de la unidad de producción. Determina la estructura de ingresos y costes y reconoce los planes de producción y venta del establecimiento y de su área de actuación. Identifica las opciones de actuación y formula los planes y acciones, de este modo, determina la estructura organizativa y define las funciones, tareas, relaciones internas y recursos humanos. Organiza el trabajo y establece los sistemas de archivo, gestión interna de la información y organización de los soportes. Establece los circuitos de transmisión y distribución de la información. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para establecer las líneas de proyecto, proponer objetivos y planes, establecer la estructura organizativa y de relaciones internas y externas para establecimientos de pastelería/repostería, determina la línea del proyecto y sus características, analizando el mercado. Identifica la definición del producto en el proyecto. Establece en el equipamiento de las áreas del proyecto de pastelería/repostería. Calcula las necesidades de inversión. Define la distribución física de la unidad de producción. Determina la estructura de ingresos y costes y reconoce los planes de producción y venta del establecimiento y de su área de actuación. Identifica las opciones de actuación y formula los planes y acciones, de este modo, determina la estructura organizativa y define las funciones, tareas, relaciones internas y recursos humanos. Organiza el trabajo y establece los sistemas de archivo, gestión interna de la información y organización de los soportes. Establece los circuitos de transmisión y distribución de la información. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No establece las líneas de proyecto, ni propone objetivos y planes, no establece la estructura organizativa y de relaciones internas y externas para establecimientos de pastelería/repostería.</i></p>

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

Escala B

4	<p><i>Para definir el plan de selección y contratación del personal, explica los objetivos del establecimiento. Fija las reuniones con el equipo para el establecimiento y seguimiento de objetivos. Imparte las formación del equipo dependiente y aplica la delegación de funciones. Evalúa la productividad de la consecución de objetivos del equipo y de este modo aplica el sistema de reconocimientos.</i></p>
----------	---

3	<i>Para definir el plan de selección y contratación del personal, explica los objetivos del establecimiento. Fija las reuniones con el equipo para el establecimiento y seguimiento de objetivos. Imparte la formación del equipo dependiente y aplica la delegación de funciones. Evalúa la productividad de la consecución de objetivos del equipo y de este modo aplica el sistema de reconocimientos. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para definir el plan de selección y contratación del personal, explica los objetivos del establecimiento. Fija las reuniones con el equipo para el establecimiento y seguimiento de objetivos. Imparte la formación del equipo dependiente y aplica la delegación de funciones. Evalúa la productividad de la consecución de objetivos del equipo y de este modo aplica el sistema de reconocimientos. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No define el plan de selección ni contratación del personal.</i>

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

Escala C

4	<i>Para desarrollar actividades de comunicación, explica los objetivos del establecimiento. Fija las reuniones con el equipo para el establecimiento y seguimiento de objetivos. Impartieron la formación del equipo dependiente. Aplica la delegación de funciones y evalúa la productividad de la consecución de objetivos del equipo. Aplicó el sistema de reconocimientos.</i>
3	<i>Para desarrollar actividades de comunicación, explica los objetivos del establecimiento. Fija las reuniones con el equipo para el establecimiento y seguimiento de objetivos. Impartieron la formación del equipo dependiente. Aplica la delegación de funciones y evalúa la productividad de la consecución de objetivos del equipo. Aplicó el sistema de reconocimientos. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para desarrollar actividades de comunicación, explica los objetivos del establecimiento. Fija las reuniones con el equipo para el establecimiento y seguimiento de objetivos. Impartieron la formación del equipo dependiente. Aplica la delegación de funciones y evalúa la productividad de la consecución de objetivos del equipo. Aplicó el sistema de reconocimientos. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No desarrolla actividades de comunicación.</i>

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

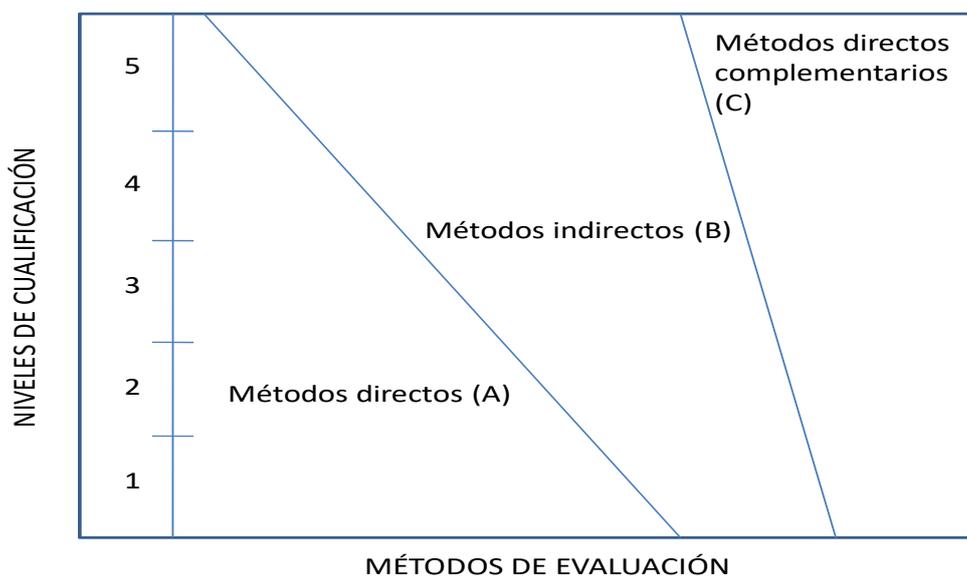
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

- 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de Administrar un establecimiento de pastelería/repostería, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "X" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.



- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.