GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

TRANSVERSAL

"ECP2259_2: DESARROLLAR LAS INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PERSONAL"

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 ECP2259_2: DESARROLLAR LAS INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PERSONAL.

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 Desarrollar las intervenciones de atención personal, 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. ***Organizar los recursos materiales dirigidos a la atención personal en coordinación con el equipo interdisciplinar, comprobando periódicamente sus características y estado actual, para llevar a cabo la prestación del servicio.***

   1.1 Los materiales fungibles (gasas, EPI, entre otros) utilizados en el desarrollo de las actividades profesionales se organizan manteniéndolos identificados en el lugar correspondiente y en condiciones adecuadas de conservación.
   1.2 Los materiales no fungibles utilizados en las actividades de atención se verifican, comprobando su estado y funcionamiento.
   1.3 El inventario de los materiales, utillajes y herramientas se actualiza, indicando las bajas, altas y reposiciones, considerando las necesidades sanitarias, entre otras.
   1.4 Los espacios comunes y de almacenamiento de materiales se usan en coordinación con otros/as profesionales, verificando su adecuación.

2. ***Realizar las acciones del Plan de Atención Personalizado (PAP) diseñadas por el equipo interdisciplinar, considerando las demandas de la persona usuaria, o familiares en su caso, para potenciar sus capacidades de autonomía personal, autodeterminación e independencia funcional, y el ejercicio de sus derechos.***

   2.1 La temporalización de las actividades programadas se adapta en función de los objetivos propuestos en el PAP y de la planificación del trabajo.
   2.2 Las demandas y necesidades expresadas por la persona usuaria en la prestación de apoyos se comunican verbalmente, o, en su caso, en el soporte establecido, al equipo interdisciplinar para adecuarlas al PAP.
   2.3 Las actividades de atención personal planificadas por el equipo interdisciplinar en el PAP se realizan en función de las habilidades, capacidades e intereses de la persona usuaria, potenciando su participación efectiva en las mismas.
   2.4 Las actividades preparadas por el equipo interdisciplinar se llevan a cabo mediante los recursos humanos y materiales disponibles para fomentar el mantenimiento de su autonomía personal e independencia funcional.
   2.5 El seguimiento del PAP se lleva a cabo de forma continua y acorde con la periodicidad establecida por el equipo interdisciplinar, adecuándolo a las necesidades de la persona usuaria.

3. ***Comunicar al equipo interdisciplinar los cambios en la situación, las necesidades o demandas de la persona usuaria y su entorno, registrando la información según los procedimientos de trabajo establecidos, para lograr la mejora continua en la atención personalizada y de calidad.***

3.1 Los cambios observados en la persona usuaria (capacidad y deseo de autodeterminación/autonomía moral, capacidad y deseo de independencia funcional, hábitos, necesidades básicas, y de carácter socioafectivo, uso de recursos, entre otros) se transmiten verbalmente al equipo interdisciplinar, registrándolos en el libro de incidencias, así como también al cuidador informal y/o familiares.
3.2 Las mejoras, dificultades o limitaciones observadas en la realización de las actividades de la vida diaria se registran mediante el libro de incidencias comprobando el seguimiento a la persona usuaria.
3.3 Los cambios observados en las actitudes sobre las relaciones sociales, se identifican valorando su significación y comunicándolos al equipo interdisciplinar.
3.4 Las incidencias o anomalías observadas se comunican verbalmente a la persona responsable y, en su caso, por medios tecnológicos.
3.5 La información recogida de la persona usuaria o familiares, se registra incorporándola a la información previa, asegurando la protección de datos.
3.6 La información obtenida en el proceso de observación sistemática de la evolución de la persona usuaria y de su entorno se transmite al equipo interdisciplinar, utilizando fichas de observación para detectar su evolución ante posibles situaciones de cambio y/o de deterioro.

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**2259_2: Desarrollar las intervenciones de atención personal**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Intervención en la atención personal a las personas en situación de dependencia y con discapacidad en su entorno

- Servicios de atención a la Dependencia y discapacidad: tipos, características.
- Organización y temporalización de las actividades en el ámbito domiciliario e institucional.
- Servicios y prestaciones.
- Organización de los recursos materiales: reposición y distribución de productos, servicios de limpieza y especializados, entre otros. Utilización de Equipos de Protección Individual (EPI).
- Principios de ética profesional. Reglamento de régimen interno.
- Características y estructura funcional en la organización institucional o domiciliaria: evaluación funcional.
- El equipo interdisciplinar en las instituciones sociales y en el domicilio: concepto. Funciones.
- El equipo asistencial: profesionales de atención directa en el domicilio y en instituciones a personas en situación de dependencia.

- La comunicación en los equipos de trabajo.

2. Desarrollo de actividades interdisciplinares en instituciones sociales y domicilios

- Programa Individualizado de Atención: concepto. Características. Elementos constitutivos. Profesionales que intervienen.
- Plan de Atención Personalizado (PAP). Concepto. Elementos del plan.
- Autonomía moral y decisoria. Independencia funcional. Capacidad funcional. Autodeterminación.
- La valoración funcional: Escalas. Niveles de independencia para la realización de las actividades de la vida diaria.
- Protocolos de actuación/intervención.
- Documentación sociosanitaria utilizada en residencias y en la ayuda a domicilio: registro de incidencias. Hoja de seguimiento. Ficha de registro. Protocolo de incidencias.
- La observación. Recopilación y transmisión de información al equipo de trabajo y al equipo interdisciplinar.
- Confidencialidad en el manejo de información personal y médica.

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.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Demostrar cierta autonomía en la resolución de pequeñas contingencias relacionadas con su actividad.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructura clara y concisa, respetando los canales establecidos por la organización.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos, así como a situaciones o contextos nuevos.
- Ser proactivo, tomando decisiones conscientes y adoptando una actitud responsable.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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 "ECP2259_2: Desarrollar las intervenciones de atención personal", 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 desarrollar las intervenciones de atención personal, según orden de trabajo y especificaciones técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Organizar los recursos materiales dirigidos a la atención personal en coordinación con el equipo interdisciplinar.

2. Realizar las acciones del Plan de Atención Personalizado (PAP).

3. Comunicar al equipo interdisciplinar los cambios en la situación, necesidades o demandas de la persona usuaria y su entorno.

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***
Eficacia en la organización de los recursos materiales dirigidos a la atención personal en coordinación con el equipo interdisciplinar.	- Organización de los materiales fungibles. - Verificación de los materiales no fungibles. - Actualización del inventario de los materiales, utillajes y herramientas. - Uso de los espacios comunes y de almacenamiento de materiales en coordinación con otros/as profesionales. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*
Idoneidad en la realización de las acciones del Plan de Atención Personalizado (PAP).	- Adaptación de la temporalización de las actividades programadas. - Realización de las actividades de atención personal planificadas por el equipo interdisciplinar en el PAP. - Realización de las actividades preparadas por el equipo interdisciplinar mediante los recursos humanos y materiales disponibles. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
Eficacia en la comunicación al equipo interdisciplinar de los cambios en la situación, las necesidades o demandas de la persona usuaria o su entorno.	- Registro de las mejoras, dificultades o limitaciones observadas. - Comunicación de las incidencias o anomalías observadas. - Registro de la información recogida de la persona usuaria o familiares.

	- Transmisión de la información obtenida en el proceso de observación sistemática de la evolución de la persona usuaria. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.*
Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.	*El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%*
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 la organización de los recursos materiales dirigidos a la atención personal en coordinación con el equipo interdisciplinar, organiza los materiales fungibles utilizados en el desarrollo de las actividades profesionales manteniéndolos identificados en el lugar correspondiente y en condiciones adecuadas de conservación. Verifica los materiales no fungibles utilizados en las actividades de atención, comprobando su estado y funcionamiento. Actualiza el inventario de los materiales, utillajes y herramientas, indicando las bajas, altas y reposiciones, considerando las necesidades sanitarias, entre otras. Utiliza los espacios comunes y de almacenamiento de materiales en coordinación con otros/as profesionales, verificando su adecuación y corrige posibles errores.

3

Para la organización de los recursos materiales dirigidos a la atención personal en coordinación con el equipo interdisciplinar, organiza los materiales fungibles utilizados en el desarrollo de las actividades profesionales manteniéndolos identificados en el lugar correspondiente y en condiciones adecuadas de conservación. Verifica los materiales no fungibles utilizados en las actividades de atención, comprobando su estado y funcionamiento. Actualiza el inventario de los materiales, utillajes y herramientas, indicando las bajas, altas y reposiciones, considerando las necesidades sanitarias, entre otras. Utiliza los espacios comunes y de almacenamiento de materiales en coordinación con otros/as profesionales, verificando su adecuación, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.

2

Para la organización de los recursos materiales dirigidos a la atención personal en coordinación con el equipo interdisciplinar, organiza los materiales fungibles utilizados en el desarrollo de las actividades profesionales manteniéndolos identificados en el lugar correspondiente y en condiciones adecuadas de conservación. Verifica los materiales no fungibles utilizados en las actividades de atención, comprobando su estado y funcionamiento. Actualiza el inventario de los materiales, utillajes y herramientas, indicando las bajas, altas y reposiciones, considerando las necesidades sanitarias, entre otras. Utiliza los espacios comunes y de almacenamiento de materiales en coordinación con otros/as profesionales, verificando su adecuación, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.

1	*No organiza los recursos materiales dirigidos a la atención personal en coordinación con el equipo interdisciplinar.*

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

Escala B

4	*Para la realización de las acciones del Plan de Atención Personalizado (PAP) adapta la temporalización de las actividades programadas en función de los objetivos propuestos en el PAP y de la planificación del trabajo. Realiza las actividades de atención personal planificadas por el equipo interdisciplinar en el PAP en función de las habilidades, capacidades e intereses de la persona usuaria, potenciando su participación efectiva en las mismas. Realiza las actividades preparadas por el equipo interdisciplinar mediante los recursos humanos y materiales disponibles para fomentar el mantenimiento de su autonomía personal e independencia funcional y corrige posibles errores.*
3	***Para la realización de las acciones del Plan de Atención Personalizado (PAP) adapta la temporalización de las actividades programadas en función de los objetivos propuestos en el PAP y de la planificación del trabajo. Realiza las actividades de atención personal planificadas por el equipo interdisciplinar en el PAP en función de las habilidades, capacidades e intereses de la persona usuaria, potenciando su participación efectiva en las mismas. Realiza las actividades preparadas por el equipo interdisciplinar mediante los recursos humanos y materiales disponibles para fomentar el mantenimiento de su autonomía personal e independencia funcional, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.***
2	*Para la realización de las acciones del Plan de Atención Personalizado (PAP) adapta la temporalización de las actividades programadas en función de los objetivos propuestos en el PAP y de la planificación del trabajo. Realiza las actividades de atención personal planificadas por el equipo interdisciplinar en el PAP en función de las habilidades, capacidades e intereses de la persona usuaria, potenciando su participación efectiva en las mismas. Realiza las actividades preparadas por el equipo interdisciplinar mediante los recursos humanos y materiales disponibles para fomentar el mantenimiento de su autonomía personal e independencia funcional, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.*
1	*No realiza las acciones del Plan de Atención Personalizado (PAP).*

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

Escala C

4	*Para la comunicación al equipo interdisciplinar de los cambios en la situación, las necesidades o demandas de la persona usuaria o su entorno, registra las mejoras, dificultades o limitaciones*

	observadas en la realización de las actividades de la vida diaria mediante el libro de incidencias. Comunica las incidencias o anomalías observadas verbalmente y, en su caso, por medios tecnológicos. Registra la información recogida de la persona usuaria o familiares, incorporándola a la información previa, asegurando la protección de datos. Transmite la información obtenida en el proceso de observación sistemática de la evolución de la persona usuaria y de su entorno al equipo interdisciplinar, utilizando fichas de observación para detectar su evolución ante posibles situaciones de cambio y/o de deterioro y corrige posibles errores.
3	***Para la comunicación al equipo interdisciplinar de los cambios en la situación, las necesidades o demandas de la persona usuaria o su entorno, registra las mejoras, dificultades o limitaciones observadas en la realización de las actividades de la vida diaria mediante el libro de incidencias. Comunica las incidencias o anomalías observadas verbalmente y, en su caso, por medios tecnológicos. Registra la información recogida de la persona usuaria o familiares, incorporándola a la información previa, asegurando la protección de datos. Transmite la información obtenida en el proceso de observación sistemática de la evolución de la persona usuaria y de su entorno al equipo interdisciplinar, utilizando fichas de observación para detectar su evolución ante posibles situaciones de cambio y/o de deterioro, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final***
2	*Para la comunicación al equipo interdisciplinar de los cambios en la situación, las necesidades o demandas de la persona usuaria o su entorno, registra las mejoras, dificultades o limitaciones observadas en la realización de las actividades de la vida diaria mediante el libro de incidencias. Comunica las incidencias o anomalías observadas verbalmente y, en su caso, por medios tecnológicos. Registra la información recogida de la persona usuaria o familiares, incorporándola a la información previa, asegurando la protección de datos. Transmite la información obtenida en el proceso de observación sistemática de la evolución de la persona usuaria y de su entorno al equipo interdisciplinar, utilizando fichas de observación para detectar su evolución ante posibles situaciones de cambio y/o de deterioro, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.*
1	*No comunica al equipo interdisciplinar los cambios en la situación, las necesidades o demandas de la persona usuaria o de su entorno.*

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.

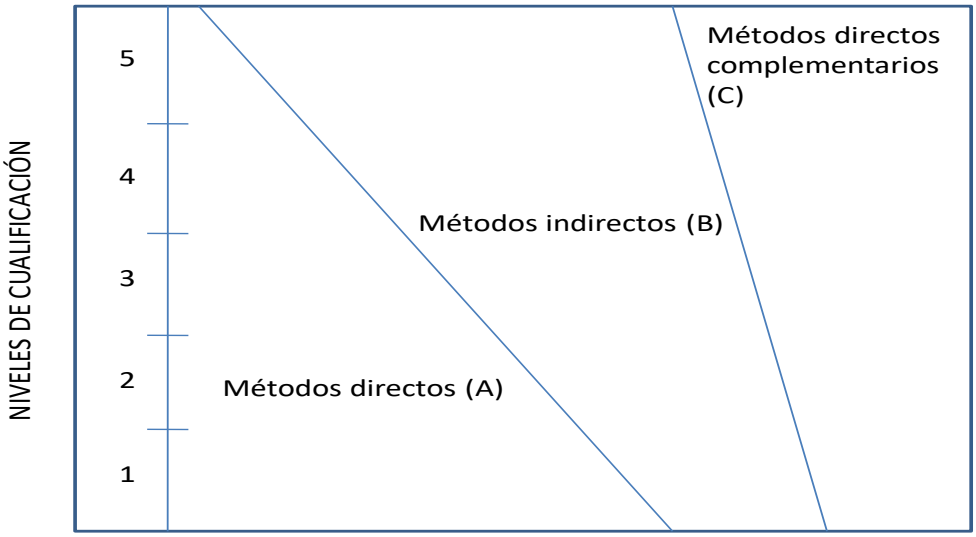
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 Desarrollar las intervenciones de atención personal, 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 "2" 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.