



## GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP2490\_2: Aplicar tecnologías habilitadoras digitales para la gestión de dispositivos y datos en el entorno profesional”**

## **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 ECP2490\_2: Aplicar tecnologías habilitadoras digitales para la gestión de dispositivos y datos en el entorno profesional.

### **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 Aplicar tecnologías habilitadoras digitales para la gestión de dispositivos y datos en el entorno profesional, 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. Operar equipamiento informático en el ámbito del sector productivo, configurando y manteniendo el software de base y las aplicaciones de utilidad para los objetivos de negocio, cumpliendo la normativa aplicable de protección de datos, seguridad y propiedad industrial.**

- 1.1 El sistema operativo de un equipo o dispositivo se configura, creando usuarios y roles, estableciendo la configuración de uso y apariencia, manteniendo actualizado en el dispositivo digital a utilizar, configurando parámetros tales como la periodicidad de las comprobaciones o las opciones de instalación manual o automática entre otros, según especificaciones recibidas de la persona responsable y verificando al finalizar su funcionalidad.
- 1.2 Los periféricos y otros dispositivos se conectan al sistema principal, activándolos y verificando su funcionalidad.
- 1.3 Las aplicaciones de utilidad y el software que especifique la persona responsable se instalan, verificando los requisitos indicados en la documentación técnica del fabricante o sitio web, configurando los parámetros aplicables según cada producto y verificando la funcionalidad al finalizar.
- 1.4 Los mecanismos de ciberseguridad para la protección del sistema, tales como usuarios y sus privilegios, cortafuegos, antivirus u otros se habilitan, configurándolos para garantizar el control de acceso y la integridad, disponibilidad y confidencialidad.
- 1.5 Los certificados digitales personales se instalan usando la utilidad que proporcione la entidad certificadora o mediante las opciones del navegador o el sistema operativo
- 1.6 El sistema hardware y software instalado se utiliza para aplicarlo a la producción en el entorno de trabajo, alineando cada objetivo con las aplicaciones y dispositivos que permiten su solución.
- 1.7 Las incidencias en el uso del software y/o hardware se resuelven, previa identificación y diagnóstico, consultando la documentación técnica o a través del sitio del fabricante, solicitando asistencia al servicio de soporte de la propia organización o del mismo fabricante en los casos en que no se pueda solucionar.
- 1.8 Las aplicaciones se actualizan, con la periodicidad recomendada por el fabricante, siguiendo los pasos que indique la documentación o las ayudas de cada aplicación.

**2. Obtener información en red, de acuerdo con requisitos previos, accediendo a los contenidos, valorando su utilidad, organizándola, clasificándola y almacenándola para su tratamiento, cumpliendo la normativa aplicable en materia de propiedad intelectual e industrial y protección de datos.**

- 2.1 Las fuentes de información se seleccionan, priorizándolas en función de su utilidad para el objetivo y de la facilidad de acceso y fiabilidad

contrastada, usando buscadores de uso general o específicos para cada sitio, aplicando criterios de búsqueda en que conduzcan a resultados ajustados al objetivo, configurando su acceso y garantizando la normativa aplicable de propiedad intelectual.

2.2 La información se obtiene, accediendo previo registro en su caso, usando el navegador o herramientas tales como FTP, software específico u otras pasarelas.

2.3 Los datos obtenidos previamente se almacenan, en dispositivos locales o en la nube, centralizados o distribuidos, creando carpetas u otros sistemas de organización, en forma de archivos, documentos, tablas u otros que permitan su posterior utilización, garantizando su disponibilidad, integridad y confidencialidad.

**3. Tratar la información obtenida, de acuerdo con requisitos previos, previa estructuración y limpieza mediante herramientas ofimáticas u otras, generando gráficas e informes para su aplicación en el entorno profesional, cumpliendo la normativa aplicable en materia de propiedad intelectual e industrial y protección de datos.**

3.1 Los datos obtenidos se organizan, borrando o moviendo celdas, filas o columnas y aplicando cálculos derivados a partir de valores en celdas, filas o columnas.

3.2 Los gráficos se elaboran, tomando como fuente los datos, estableciendo el tipo tal como histogramas 2D y 3D, diagramas de tartas, de dispersión u otros, estableciendo valores para los ejes y formateando fuentes, títulos y colores de presentación.

3.3 Los informes sobre los datos se elaboran, formateando de manera visual la información, estableciendo fuentes, tamaños, colores de texto y fondo y bordes entre otros para su muestra por pantalla o en papel.

**4. Utilizar herramientas colaborativas y de comunicaciones para la gestión, configurando el alcance de compartición, habilitando extensiones y complementos, parametrizándolas en función de las características de uso para servir de soporte al desarrollo en equipo de tareas propias del entorno laboral cumpliendo normativa de protección de datos y propiedad intelectual e industrial.**

4.1 Los sistemas de correo electrónico, videoconferencia, mensajería y otros se contratan o, en su caso, se registran, configurándolos, añadiendo los usuarios habilitados, asignando salas o carpetas por ámbitos de trabajo, configurando el acceso a los buzones, asignando permisos, creando grupos de trabajo, según parámetros proporcionados por la persona o entidad responsable y en función del tipo de herramienta.

- 4.2 Los sistemas de agenda se habilitan, configurando los usuarios, asignando permisos, añadiendo ítems tales como eventos, reuniones y otros, configurando las alarmas y su periodicidad según sea el caso, siguiendo criterios establecidos por la entidad o persona responsables.
- 4.3 Las herramientas ofimáticas y de uso general en local o en la nube se parametrizan para su uso colaborativo, gestionando versiones, activando el control de cambios, localizando archivos, herramientas y servicios en la nube, siguiendo criterios establecidos por la entidad o persona responsables.

## **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 **ECP2490\_2: Aplicar tecnologías habilitadoras digitales para la gestión de dispositivos y datos en el entorno profesional**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Tecnologías Habilitadoras Digitales en el entorno productivo***

- Aplicaciones y usos de las Tecnologías Habilitadoras Digitales: Inteligencia Artificial, Big Data, Blockchain, Robótica colaborativa, Gemelos digitales, Fabricación aditiva, Realidad Virtual, Realidad aumentada, Ciberseguridad.

### ***2. Hardware y software de base en sistemas digitales aplicados al entorno productivo***

- Dispositivos digitales. Clasificaciones: Sobremesa, servidor, tableta, 'smartphone', 'smartwatch', 'smarttv' u otros.
- Tipos de periféricos, dispositivos conectables y complementos. Teclados, ratones, pantallas, pantallas táctiles, impresoras. Procedimientos de configuración y conexión. Tipos de cable y conexión inalámbrica.
- Esquema funcional de un dispositivo. Unidad central de proceso, memoria interna y externa, tipos y características.
- Actualización de sistemas operativos y software. Software privativo y software libre.
- Configuración del entorno de trabajo. Administración y gestión de los sistemas de archivos. Gestión y edición de archivos.
- Ciberseguridad del sistema: usuarios, roles, cortafuegos, antivirus.

### ***3. Gestión de datos en sistemas digitales aplicados al entorno productivo***

- Internet, intranet. Aplicaciones de acceso a la información. Navegadores, clientes FTP u otros.
- Buscadores de datos e información. Buscadores y metabuscadores: características, uso, utilidades, organización de páginas en Internet, protocolos de seguridad de acceso tal como HTTPS.

- Servicios de almacenamiento en la nube.
- Tratamiento de datos: Hojas de cálculo. Exportación e importación de datos. Elaboración de gráficos a partir de datos. Cálculos por celda, fila y columna. Formato de la hoja de cálculo, celdas y textos. Agrupación y ordenación de celdas y esquemas. Informes.
- Ciberseguridad en datos. Protección de datos. Protección de celdas y hojas. Usuarios y roles.

#### **4. Trabajo colaborativo aplicado a la gestión de dispositivos y datos en el entorno profesional**

- Integración y uso de agenda en otros sistemas.
- Sistemas de mensajería y Chats. Videoconferencias.
- Sistemas y protocolos de correo electrónico. Configuración.
- Ofimática colaborativa: utilidades en la nube, visualización de modificaciones por usuario, aplicación al trabajo en equipo, control de versiones.
- Redes sociales. Configuración, publicación y uso responsable.
- Normativa aplicable: Propiedad intelectual e industrial, servicios de la sociedad de la información, normativa de protección de datos. Tipos de licencia. Software privativo y software libre. Creative Commons.

#### **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.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos, así como a situaciones o contextos nuevos.
- Adoptar actitudes posturales adecuadas en el entorno de trabajo.
- Mostrar una actitud de respeto hacia los compañeros, procedimientos y normas de la empresa.
- 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 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 "ECP2490\_2: Aplicar tecnologías habilitadoras digitales para la gestión de dispositivos y datos en el entorno profesional", 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 aplicar tecnologías habilitadoras digitales para la gestión de dispositivos y datos en el entorno profesional, 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. Configurar y mantener el software de base.
2. Obtener información en red.
3. Tratar la información obtenida.
4. Utilizar herramientas colaborativas y de comunicaciones para la gestión.

#### ***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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores de desempeño competente</b>
<i>Eficacia para configurar y mantener el software de base.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Configuración del sistema operativo creando usuarios y roles.</li><li>- Instalación de las aplicaciones de utilidad, y el software, los mecanismos de ciberseguridad y los certificados digitales personales.</li><li>- Resolución de incidencias en el uso del software y/o hardware.</li><li>- Actualización de las aplicaciones.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Precisión para obtener información en red.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de las fuentes de información, priorizándolas en función de su utilidad, usando buscadores, garantizando la normativa aplicable de propiedad intelectual.</li><li>- Obtención de la información usando el navegador o herramientas tales como FTP, software específico.</li><li>- Almacenar los datos obtenidos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

<i>Rigor para tratar la información obtenida.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organización de los datos.</li><li>- Elaboración de gráficos y los informes sobre los datos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Destreza para utilizar herramientas colaborativas y de comunicaciones para la gestión.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Contratación de los sistemas de correo electrónico, videoconferencia, mensajería o se registran configurándolos.</li><li>- Habilitar los sistemas de agenda.</li><li>- Parametrización de las herramientas ofimáticas y de uso general en local o en la nube.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</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	<i>Para configurar y mantener el software de base, configura el sistema operativo creando usuarios y roles. Instala las aplicaciones de utilidad, y el software, los mecanismos de ciberseguridad y los certificados digitales personales. Resuelve incidencias en el uso del software y/o hardware. Actualiza las aplicaciones.</i>
3	<b><i>Para configurar y mantener el software de base, configura el sistema operativo creando usuarios y roles. Instala las aplicaciones de utilidad, y el software, los mecanismos de ciberseguridad y los certificados digitales personales. Resuelve incidencias en el uso del software y/o hardware. Actualiza las aplicaciones, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>
2	<i>Para configurar y mantener el software de base, configura el sistema operativo creando usuarios y roles. Instala las aplicaciones de utilidad, y el software, los mecanismos de ciberseguridad y los certificados digitales personales. Resuelve incidencias en el uso del software y/o hardware. Actualiza las aplicaciones, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i>

1 | No configurar ni mantiene el software de base.

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

### Escala B

4 | *Para obtener información en red, selecciona las fuentes de información, priorizándolas en función de su utilidad, usando buscadores, garantizando la normativa aplicable de propiedad intelectual. Obtiene la información usando el navegador o herramientas tales como FTP, software específico. Almacena los datos obtenidos.*

3 | ***Para obtener información en red, selecciona las fuentes de información, priorizándolas en función de su utilidad, usando buscadores, garantizando la normativa aplicable de propiedad intelectual. Obtiene la información usando el navegador o herramientas tales como FTP, software específico. Almacena los datos obtenidos, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.***

2 | *Para obtener información en red, selecciona las fuentes de información, priorizándolas en función de su utilidad, usando buscadores, garantizando la normativa aplicable de propiedad intelectual. Obtiene la información usando el navegador o herramientas tales como FTP, software específico. Almacena los datos obtenidos, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.*

1 | *No obtiene información en red.*

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

### Escala C

4 | *Para tratar la información obtenida, organiza los datos. Elabora los gráficos y los informes sobre los datos.*

3 | ***Para tratar la información obtenida, organiza los datos. Elabora los gráficos y los informes sobre los datos, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.***

2 | *Para tratar la información obtenida, organiza los datos. Elabora los gráficos y los informes sobre los datos, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.*

1 |

I No trata la información obtenida.

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

### Escala D

4	<i>Para utilizar herramientas colaborativas y de comunicaciones para la gestión, contrata los sistemas de correo electrónico, videoconferencia, mensajería o se registra configurándolos. Habilita los sistemas de agenda. Parametriza las herramientas ofimáticas y de uso general en local o en la nube.</i>
3	<b><i>Para utilizar herramientas colaborativas y de comunicaciones para la gestión, contrata los sistemas de correo electrónico, videoconferencia, mensajería o se registra configurándolos. Habilita los sistemas de agenda. Parametriza las herramientas ofimáticas y de uso general en local o en la nube, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>
2	<i>Para utilizar herramientas colaborativas y de comunicaciones para la gestión, contrata los sistemas de correo electrónico, videoconferencia, mensajería o se registra configurándolos. Habilita los sistemas de agenda. Parametriza las herramientas ofimáticas y de uso general en local o en la nube, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No utiliza herramientas colaborativas y de comunicaciones para la gestión.</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.

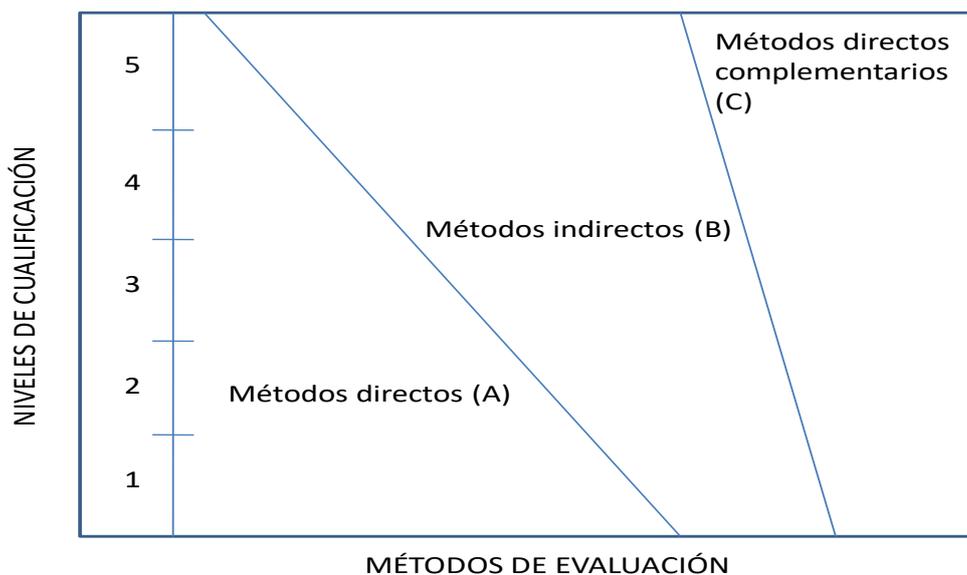
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias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

- 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 Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- 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 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.