



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP2492_3: Procesar los datos para su uso en sistemas de
inteligencia artificial basados en aprendizaje automático”**

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 ECP2492_3: Procesar los datos para su uso en sistemas de inteligencia artificial basados en aprendizaje automático.

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 Procesar los datos para su uso en sistemas de Inteligencia Artificial basados en aprendizaje automático, 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. Extraer datos de las fuentes, previa identificación y clasificación de las mismas, estableciendo el filtrado inicial y configurando las pasarelas que permitan su acceso para su posterior carga y análisis.

- 1.1 Las fuentes de datos se conectan, configurando las pasarelas que permiten su acceso y teniendo en cuenta: - Su origen: sistemas de almacenamiento, sistemas IoT, plataformas de datos en 'streaming', integración con APIs u otro, - Su naturaleza: estructurados, tales como datos cuantitativos u otros o no estructurados, - Si se trata de datos formales, tales como los provenientes de fuentes jurídicas o bien datos no formales tales como audios, imágenes o textos provenientes de fuentes como las redes sociales.
- 1.2 Los filtros y consultas para la extracción de datos desde las fuentes se establecen, previa selección, configurándolos, considerando la posibilidad de distribución de datos y de procesamiento cercano a las fuentes para maximizar tiempos de proceso, conforme a las especificaciones de análisis y según la naturaleza de los datos.
- 1.3 Los datos se extraen desde sus orígenes, conforme a las especificaciones de análisis y según la naturaleza de los datos.

2. Determinar la estructura y relaciones correspondientes al dominio de aplicación en los datos disponibles, mediante exploración para el análisis según objetivos de negocio.

- 2.1 Los datos recogidos de fuentes diversas se almacenan para componer conjuntos de datos, identificando su naturaleza e integrándolos en el destino.
- 2.2 Los conjuntos de datos recogidos se exploran por separado, identificando su estructura y relaciones para el análisis de variables por parte de la persona responsable.
- 2.3 La descripción de cada conjunto de datos se documenta, incluyendo entidades, volumetrías, relaciones y descripción de atributos, entre otros, para trabajar en las especificaciones de análisis de los datos, según los objetivos de negocio.

3. Verificar los datos mediante técnicas estadísticas, escribiendo código para explorar sus atributos con el fin de evaluar la cobertura y calidad del conjunto, de modo que permita la selección de los atributos clave para el entrenamiento de modelos, siguiendo las especificaciones de análisis.

- 3.1 La calidad de los datos se valora, aplicando técnicas estadísticas, conforme a las especificaciones de análisis vinculadas al cumplimiento de las necesidades de negocio.

- 3.2 El conjunto de datos se evalúa, mediante estadísticas sobre cobertura y sesgo tales como frecuencia y distribución, valorando el cumplimiento de los objetivos de negocio conforme a las especificaciones de análisis.
- 3.3 La descripción del resultado de las verificaciones sobre el conjunto de datos se documenta, indicando cobertura, frecuencia y sesgo entre otros, para que se tomen decisiones de diseño sobre la selección y uso del mismo en el modelado.

4. Seleccionar los datos mediante la depuración, limpieza, construcción y posterior clasificación en conjuntos, para su uso posterior en el modelado analítico, según las especificaciones del diseño.

- 4.1 El conjunto de datos y sus atributos se seleccionan, atendiendo a los criterios y especificaciones del diseño, como resultado de las verificaciones realizadas.
- 4.2 El conjunto de datos de entrenamiento se limpia, depurándolo para su utilización en el modelado, normalizándolo, categorizándolo o imputando valores ausentes, entre otros.
- 4.3 El conjunto de datos depurado se construye, atendiendo a las especificaciones de diseño de los modelos a implementar y según las técnicas de Inteligencia Artificial en las que se basen dichos modelos, añadiendo variables sintéticas fruto de cálculos agregados tales como:
 - Normalización de atributos a media cero, desviación típica uno, -
 - Reescalado de atributos dentro de un rango predefinido, -
 - Media móvil calculada con respecto a una ventana deslizante temporal.
- 4.4 El conjunto de datos depurado se divide en particiones, según indique el científico de datos, habitualmente entrenamiento, validación y test, para entrenar y evaluar el modelo.

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 ECP2492_3: **Procesar los datos para su uso en sistemas de inteligencia artificial basados en aprendizaje automático**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Fuentes de datos para un sistema de Inteligencia Artificial basado en aprendizaje automático

- Fuentes de datos y de conocimiento. Definición.
- Clasificaciones para descripción de datos. Orígenes y tipos (estructuradas y no estructuradas; formales y no formales).

- Tecnologías y herramientas de extracción y conexión para conjuntos masivos de datos según su naturaleza y uso, tales como: conectores IoT, conectores para eventos en tiempo real, conectores SQL u otros.
- Tecnologías y herramientas de almacenamiento para conjuntos de datos según su naturaleza y uso tales como gestores de datos SQL o noSQL, centralizados o distribuidos, basados en grafos, clave-valor u otros.
- El ciclo de preparación de los datos para un sistema de Inteligencia Artificial.

2. Perfilado de datos

- Conceptos y dimensiones de perfilado de datos: entidades, volumetrías, relaciones y atributos de un conjunto de datos.
- Técnicas exploratorias y herramientas para visualización y manipulación de datos.

3. Verificación de la calidad de los datos

- Calidad de datos.
- Evaluación de calidad de datos para la inteligencia artificial.
- Técnicas de evaluación de calidad técnica de datos y no conformidades.
- Definición de cobertura y sesgo para Inteligencia Artificial.
- Técnicas de evaluación de sesgo y cobertura basadas en cálculos estadísticos.

4. Limpieza y depurado de datos

- Perfilado de datos para el caso de uso con la perspectiva de negocio: atributos, características, dimensionalidad y variables sintéticas. Técnicas de limpieza y depurado de datos de entrenamiento. Normalización, categorización, imputación de valores ausentes y otras.
- Técnicas de generación de un conjunto de datos para el entrenamiento de un sistema de Inteligencia Artificial.

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 "ECP2492_3: Procesar los datos para su uso en sistemas de inteligencia artificial basados en aprendizaje automático", 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 procesar los datos para su uso en sistemas de inteligencia artificial basados en aprendizaje automático, según orden de trabajo y especificaciones técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Extraer datos de las fuentes, previa identificación y clasificación de las mismas.
- 2.** Determinar la estructura y relaciones correspondientes al dominio de la aplicación en los datos disponibles.

3. Verificar y seleccionar los datos.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Eficacia en la extracción de las fuentes, previa identificación y clasificación de las mismas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Conexión de las fuentes de datos.- Establecimiento de los filtros y consultas para la extracción de datos.- Extracción de los datos desde sus orígenes. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Idoneidad en la determinación de la estructura y relaciones correspondientes al dominio de la aplicación en los datos disponibles.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Almacenamiento de los datos recogidos de fuentes diversas.- Exploración de los conjuntos de datos recogidos por separado.- Documentación de la descripción de cada conjunto de datos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

<i>Eficiencia en la verificación y extracción de los datos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Valoración de la calidad de los datos.- Evaluación del conjunto de datos.- Selección del conjunto de datos y sus atributos. <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 permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</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	<p><i>Para la extracción de las fuentes, previa identificación y clasificación de las mismas, conecta las fuentes de datos, configurando las pasarelas que permiten su acceso y teniendo en cuenta su origen, naturaleza y si se trata de datos formales. Establece los filtros y consultas para la extracción de datos desde las fuentes, previa selección, configurándolos, considerando la posibilidad de distribución de datos y de procesamiento cercano a las fuentes para maximizar tiempos de proceso, conforme a las especificaciones de análisis y según la naturaleza de los datos. Extrae los datos desde sus orígenes, conforme a las especificaciones de análisis y según la naturaleza de los datos y corrige posibles errores.</i></p>
3	<p><i>Para la extracción de las fuentes, previa identificación y clasificación de las mismas, conecta las fuentes de datos, configurando las pasarelas que permiten su acceso y teniendo en cuenta su origen, naturaleza y si se trata de datos formales. Establece los filtros y consultas para la extracción de datos desde las fuentes, previa selección, configurándolos, considerando la posibilidad de distribución de datos y de procesamiento cercano a las fuentes para maximizar tiempos de proceso, conforme a las especificaciones de análisis y según la naturaleza de los datos. Extrae los datos desde sus orígenes, conforme a las especificaciones de análisis y según la naturaleza de los datos, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la extracción de las fuentes, previa identificación y clasificación de las mismas, conecta las fuentes de datos, configurando las pasarelas que permiten su acceso y teniendo en cuenta su origen, naturaleza y si se trata de datos formales. Establece los filtros y consultas para la extracción de datos desde las fuentes, previa selección, configurándolos, considerando la posibilidad de distribución de datos y de procesamiento cercano a las fuentes para maximizar tiempos de proceso, conforme a las especificaciones de análisis y según la naturaleza de los datos. Extrae los datos desde sus orígenes, conforme a las especificaciones de análisis y según la naturaleza de los datos, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i></p>

1	<i>No extrae las fuentes, previa identificación ni clasificación de las mismas.</i>
---	---

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

Escala B

4	<i>Para la determinación de la estructura y relaciones correspondientes al dominio de la aplicación en los datos disponibles, almacena los datos recogidos de fuentes diversas para componer conjuntos de datos, identificando su naturaleza e integrándolos en el destino. Explora los conjuntos de datos recogidos por separado, identificando su estructura y relaciones para el análisis de variables por parte de la persona responsable. Documenta la descripción de cada conjunto de datos, incluyendo entidades, volumetrías, relaciones y descripción de atributos, entre otros, para trabajar en las especificaciones de análisis de los datos, según los objetivos de negocio y corrige posibles errores.</i>
3	<i>Para la determinación de la estructura y relaciones correspondientes al dominio de la aplicación en los datos disponibles, almacena los datos recogidos de fuentes diversas para componer conjuntos de datos, identificando su naturaleza e integrándolos en el destino. Explora los conjuntos de datos recogidos por separado, identificando su estructura y relaciones para el análisis de variables por parte de la persona responsable. Documenta la descripción de cada conjunto de datos, incluyendo entidades, volumetrías, relaciones y descripción de atributos, entre otros, para trabajar en las especificaciones de análisis de los datos, según los objetivos de negocio, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la determinación de la estructura y relaciones correspondientes al dominio de la aplicación en los datos disponibles, almacena los datos recogidos de fuentes diversas para componer conjuntos de datos, identificando su naturaleza e integrándolos en el destino. Explora los conjuntos de datos recogidos por separado, identificando su estructura y relaciones para el análisis de variables por parte de la persona responsable. Documenta la descripción de cada conjunto de datos, incluyendo entidades, volumetrías, relaciones y descripción de atributos, entre otros, para trabajar en las especificaciones de análisis de los datos, según los objetivos de negocio, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No determina la estructura ni las relaciones correspondientes al dominio de la aplicación en los datos disponibles.</i>

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

Escala C

4	<i>Para la verificación y extracción de datos, valora la calidad de los datos, aplicando técnicas estadísticas, conforme a las especificaciones de análisis vinculadas al cumplimiento de las necesidades de negocio. Evalúa el conjunto de datos, mediante estadísticas sobre cobertura y sesgo tales como frecuencia y distribución, valorando el cumplimiento de los objetivos de negocio conforme a las especificaciones de análisis. Selecciona el conjunto de datos y sus atributos, atendiendo a los criterios y especificaciones del diseño, como resultado de las verificaciones realizadas y corrige posibles errores.</i>
3	<i>Para la verificación y extracción de datos, valora la calidad de los datos, aplicando técnicas estadísticas, conforme a las especificaciones de análisis vinculadas al cumplimiento de las necesidades de negocio. Evalúa el conjunto de datos, mediante estadísticas sobre cobertura y sesgo tales como frecuencia y distribución, valorando el cumplimiento de los objetivos de negocio conforme a las especificaciones de análisis. Selecciona el conjunto de datos y sus atributos, atendiendo a los criterios y especificaciones del diseño, como resultado de las verificaciones realizadas, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la verificación y extracción de datos, valora la calidad de los datos, aplicando técnicas estadísticas, conforme a las especificaciones de análisis vinculadas al cumplimiento de las necesidades de negocio. Evalúa el conjunto de datos, mediante estadísticas sobre cobertura y sesgo tales como frecuencia y distribución, valorando el cumplimiento de los objetivos de negocio conforme a las especificaciones de análisis. Selecciona el conjunto de datos y sus atributos, atendiendo a los criterios y especificaciones del diseño, como resultado de las verificaciones realizadas, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No verifica ni extrae los datos.</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.

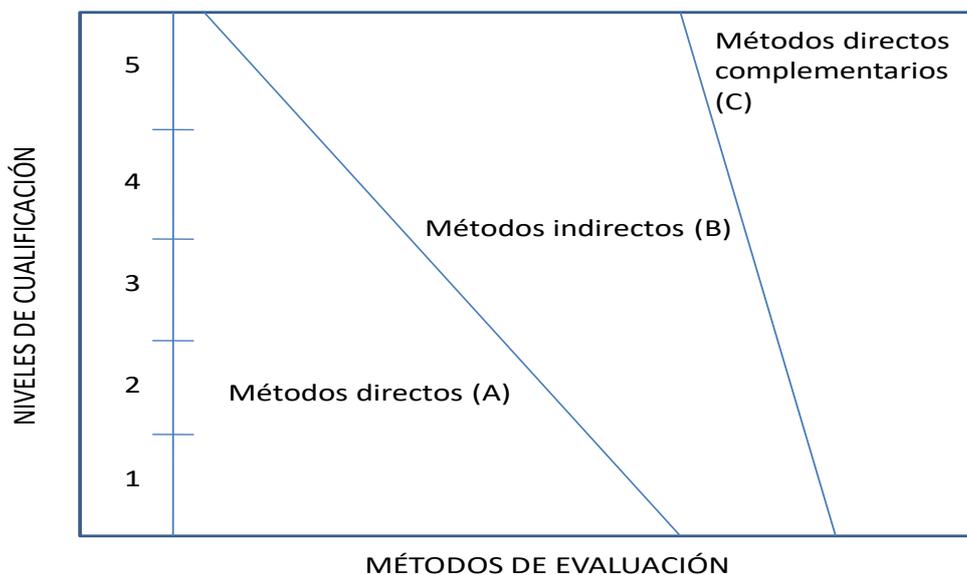
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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 "3" 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.