GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP2525_3: Fomentar la emancipación y la vida independiente a la población juvenil en situación de vulnerabilidad social o en riesgo de exclusión social”

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 ECP2525_3: Fomentar la emancipación y la vida independiente a la población juvenil en situación de vulnerabilidad social o en riesgo de exclusión social.

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 Fomentar la emancipación y la vida independiente a la población juvenil en situación de vulnerabilidad social o en riesgo de exclusión social., 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. Dotar al colectivo destinatario de la intervención de herramientas para la emancipación e integración plena en la sociedad apoyando las relaciones formales (educativas, laborales y administrativas) o informales (familiares, sociales y afectivas) y promoviendo su participación en las decisiones que les afecten.

1.1 Las pautas establecidas para crear un clima de confianza se llevan a cabo, facilitando la comunicación y participación activa entre la persona usuaria y el personal de atención directa.
1.2 El tránsito a la edad adulta e independiente se prepara, teniendo en cuenta la gestión del centro, la autonomía de la persona usuaria y la asunción progresiva de sus responsabilidades.
1.3 La emancipación de la persona usuaria se organiza de acuerdo con sus capacidades y circunstancias personales, y teniendo en cuenta las decisiones que les afecten en el proceso.
1.4 Los programas de emancipación (vivienda y alojamiento, inserción laboral y formación ocupacional, gestión económica y organización doméstica, entre otros) se seleccionan en función de las capacidades, elecciones, y decisiones de la persona usuaria.
1.5 Las relaciones socioafectivas y familiares se preparan, teniendo en cuenta las circunstancias de cada una de las personas pertenecientes a la unidad convivencial.

2. Elaborar el itinerario personalizado, recogiendo información sobre las necesidades sociales, educativas y laborales, teniendo en cuenta las capacidades e inquietudes de la persona usuaria, para trasmitirle las oportunidades y los recursos disponibles de formación educativa y laboral.

2.1 Las necesidades y expectativas hacia la formación educativa y laboral de la persona usuaria se detectan a través de una entrevista individualizada.
2.2 El análisis del perfil de competencias profesionales, personales y sociales se efectúa a partir de la información recabada y los intereses de la persona usuaria.
2.3 El entrenamiento en técnicas de búsqueda de recursos formativos y laborales se efectúa, utilizando herramientas basadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (páginas web de empresas, portales de empleo, redes sociales personales y profesionales, apps de búsqueda de empleo, entre otros).
2.4 La creación de hábitos, habilidades laborales y responsabilidades para la búsqueda activa de empleo se entrenan a través de la elaboración

de CV, cartas de presentación, entrevistas de trabajo, entre otros, para afrontar con éxito su integración en el mercado laboral.

2.5 El itinerario formativo de formación profesional para el empleo se adapta a las necesidades del mercado laboral, con especial atención a los nuevos yacimientos de empleo.

2.6 La formación acerca de convenios, contratos, nóminas, entre otros, se facilita, orientando laboralmente a la persona usuaria para asumir sus responsabilidades.

3. Desarrollar itinerarios de formación educativa, orientando a los destinatarios según sus capacidades y habilidades con el fin de facilitar la adquisición de las competencias personales, profesionales y sociales para la incorporación a la vida independiente.

3.1 El itinerario formativo se adecua a las demandas y oportunidades del mercado laboral, teniendo en cuenta las competencias personales y profesionales de la persona usuaria para promover el acceso a una certificación oficial, en su caso.

3.2 Las sesiones individuales o grupales se organizan, informando a la persona usuaria sobre el sistema educativo con independencia del ámbito territorial, utilizando un lenguaje comprensible.

3.3 La información sobre los recursos del sistema educativo se facilita, asesorándole sobre las homologaciones y/o convalidaciones de títulos para completar sus competencias educativas y profesionales.

3.4 La información sobre el sistema público de becas y ayudas se facilita, proporcionando los requisitos de acceso a las mismas.

3.5 La información sobre la oferta formativa se facilita a las personas usuarias, ajustando su experiencia laboral a las competencias profesionales.

3.6 El procedimiento de evaluación y acreditación para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales de formación se facilita a la población usuaria, informándole del procedimiento a seguir.

4. Supervisar el proceso formativo y/o laboral, modificando o revisando aquellos aspectos de la programación que lo requieran e implementando estrategias de mejora de la calidad, para facilitar el tránsito a la emancipación de la persona usuaria.

4.1 La actualización sobre la situación personal, laboral, formativa y económica de la persona usuaria en el momento de salir del centro se recoge a través de las informaciones del personal de atención directa con el fin de pronosticar su inclusión a la vida adulta.

4.2 La información del grado de satisfacción sobre el proceso de adaptación a la formación educativa se obtiene de las reuniones con los centros educativos (tutores), teniendo en cuenta la participación de

la persona usuaria para poder incidir en la mejora de las técnicas de estudio, hábitos y apoyo escolar, entre otros.

4.3 La información del grado de satisfacción sobre el proceso de adaptación al puesto de trabajo se obtiene de la persona usuaria y de la empresa, valorándose posteriormente, para facilitar la toma de decisiones.

5. Acompañar en el apoyo de búsqueda y permanencia de la vivienda y alojamiento habitual, partiendo de su programa educativo personal para la emancipación de la población destinataria.

5.1 Las estrategias de apoyo social se proporcionan a las personas jóvenes, contando con personas significativas (entorno familiar, redes de soporte social, apoyos informales, entre otros) para que les permitan sobrellevar la adaptación a su nuevo entorno.

5.2 El apoyo de la familia de origen se facilita, creando una red de apoyo social con personas significativas en la vida de la persona usuaria.

5.3 Los hábitos y rutinas para la autonomía y emancipación en la vivienda habitual se entrenan, dotándoles de herramientas y habilidades para satisfacer las necesidades instrumentales de la vida diaria (compras, manejo del dinero, trámites bancarios, higiene y limpieza doméstica, cocina, entre otros).

5.4 Las relaciones sociales con compañeras o compañeros de la unidad convivencial se supervisan, observando las actitudes, reparto de tareas y responsabilizándoles de las normas de convivencia (cumplimiento de horarios, reparto de tareas, normas de comunicación, límites, entre otros) para fomentar relaciones sanas entre iguales.

5.5 Las actividades de apoyo a la gestión doméstica se organizan en función de las características de la unidad de convivencia y evaluando el desarrollo de las mismas.

5.6 Las actividades de apoyo psicosocial se prestan, manteniendo una actitud respetuosa con la intimidad de las personas.

5.7 La vuelta al domicilio familiar, en su caso, se supervisa, observando el proceso de integración en el mismo, para evitar retrocesos en la integración y emancipación.

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**2525_3: Fomentar la emancipación y la vida independiente a la población juvenil en situación de vulnerabilidad social o en riesgo de exclusión social**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Contexto de la inserción sociolaboral.

- Normativa aplicable. Políticas de inserción sociolaboral.
- Derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.
- Modalidades de inserción sociolaboral.
- Recursos sociolaborales y formativos para personas con dificultades de inserción sociolaboral.
- Recursos para la atención a las mujeres víctimas de la violencia. Planes y actuaciones. Recursos en el ámbito laboral. Los itinerarios de inserción.
- Canales de comunicación y colaboración con empresas.
- Aplicación de técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales:
- - Habilidades de autonomía personal para la inserción sociolaboral.
- - Habilidades sociales para la inserción sociolaboral.
- - Habilidades laborales.
- - Habilidades de búsqueda activa de empleo.
- Creación de ambientes positivos en el ámbito laboral.
- Papel del personal de atención directa en el proceso de acompañamiento sociolaboral.

2. Planificación de la oferta educativa y de inserción laboral.

- Estructura y organización del sistema educativo.
- Becas y ayudas del sistema educativo.
- Formación profesional para el empleo: certificados de profesionalidad.
- Acreditación de experiencia laboral y/o formativa.
- Proyectos e itinerarios de inserción laboral: gestión de recursos y metodologías aplicadas.

3. Programas de apoyo a jóvenes en proceso de autonomía y transición a la vida independiente

- Preparación y acompañamiento psicoemocional para la incorporación a una vida autónoma.
- Coordinación entre agentes implicados, asesoramiento y acompañamiento en la realización de trámites (ayudas económicas, cuestiones jurídicas, entre otras) y obtención de documentación.
- Apoyo y orientación en el ejercicio de los derechos y obligaciones. Corresponsabilidad.
- Identificación de recursos de vivienda para jóvenes: hogares tutelados para a jóvenes a partir de 16 años, pisos asistidos para jóvenes mayores de 18 años, ayudas para alquileres y plazas en residencias de estudiantes.
- Papel del profesional de atención directa en el proceso de autonomía y transición a la vida independiente.

4. Definición de procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral

- Seguimiento de la persona usuaria y el entorno personal en el proceso de inserción sociolaboral.
- El equipo interdisciplinar en el seguimiento de las intervenciones de inserción sociolaboral.

- Aplicación de instrumentos de evaluación de la inserción laboral.
- Elaboración de memorias de intervención.
- Organización y registro de la información de la evaluación.

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:

- Adaptarse a situaciones o contextos nuevos.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Trasmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Cumplir las medidas que favorezcan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

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 "ECP2525_3: Fomentar la emancipación y la vida independiente a la población juvenil en situación de vulnerabilidad social o

en riesgo de exclusión social", 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 fomentar la emancipación y la vida independiente a la población juvenil en situación de vulnerabilidad social o en riesgo de exclusión social, según orden de trabajo y especificaciones técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaboración del itinerario personalizado.

2. Desarrollar itinerarios de formación educativa.

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 elaboración del itinerario personalizado.	- Realización del análisis del perfil de competencias profesionales, personales y sociales. - Adaptación de un itinerario formativo de formación profesional. - Facilitado de la información acerca de convenios, contratos, nóminas, entre otros. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*
Idoneidad en el desarrollo de itinerarios de formación educativa.	- Adecuación del itinerario formativo a las demandas y oportunidades del mercado laboral. - Facilitado de la información sobre los recursos del sistema educativo. - Facilitado de la información sobre el sistema público de becas y ayudas. - Facilitado de la información sobre la oferta formativa a las personas usuarias. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
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 elaboración del itinerario personalizado, realiza el análisis del perfil de competencias profesionales, personales y sociales a partir de la información recibida. Adapta un itinerario formativo de formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado laboral, con especial atención a los nuevos yacimientos de empleo. Facilita la información acerca de convenios, contratos, nóminas, entre otros, orientando laboralmente a una supuesta persona usuaria y corrige posibles errores.*
3	***Para la elaboración del itinerario personalizado, realiza el análisis del perfil de competencias profesionales, personales y sociales a partir de la información recibida. Adapta un itinerario formativo de formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado laboral, con especial atención a los nuevos yacimientos de empleo. Facilita la información acerca de***

	convenios, contratos, nóminas, entre otros, orientando laboralmente a una supuesta persona usuaria, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.
2	*Para la elaboración del itinerario personalizado, realiza el análisis del perfil de competencias profesionales, personales y sociales a partir de la información recibida. Adapta un itinerario formativo de formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado laboral, con especial atención a los nuevos yacimientos de empleo. Facilita la información acerca de convenios, contratos, nóminas, entre otros, orientando laboralmente a una supuesta persona usuaria, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.*
1	*No elabora el itinerario personalizado.*

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

Escala B

4	*Para el desarrollo de itinerarios de formación educativa, adecua el itinerario formativo a las demandas y oportunidades del mercado laboral, teniendo en cuenta las competencias personales y profesionales de la persona usuaria para promover el acceso a una certificación oficial, en su caso. Facilita la información sobre los recursos del sistema educativo, asesorándole sobre las homologaciones y/o convalidaciones de títulos para completar sus competencias educativas y profesionales. Facilita la información sobre el sistema público de becas y ayudas, proporcionando los requisitos de acceso a las mismas. Facilita la información sobre la oferta formativa a las personas usuarias, ajustando su experiencia laboral a las competencias profesionales y corrige posibles errores.*
3	***Para el desarrollo de itinerarios de formación educativa, adecua el itinerario formativo a las demandas y oportunidades del mercado laboral, teniendo en cuenta las competencias personales y profesionales de la persona usuaria para promover el acceso a una certificación oficial, en su caso. Facilita la información sobre los recursos del sistema educativo, asesorándole sobre las homologaciones y/o convalidaciones de títulos para completar sus competencias educativas y profesionales. Facilita la información sobre el sistema público de becas y ayudas, proporcionando los requisitos de acceso a las mismas. Facilita la información sobre la oferta formativa a las personas usuarias, ajustando su experiencia laboral a las competencias profesionales, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.***
2	*Para el desarrollo de itinerarios de formación educativa, adecua el itinerario formativo a las demandas y oportunidades del mercado laboral, teniendo en cuenta las competencias personales y profesionales de la persona usuaria para promover el acceso a una certificación oficial, en su caso. Facilita la información sobre los recursos del sistema educativo, asesorándole sobre las homologaciones y/o convalidaciones de títulos para completar sus competencias educativas y profesionales. Facilita la información sobre el sistema público de becas y ayudas, proporcionando los requisitos de acceso a las mismas. Facilita la información sobre la oferta formativa a las personas usuarias, ajustando su experiencia laboral a las competencias profesionales, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.*

1		*No desarrolla itinerarios de formación educativa.*

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.

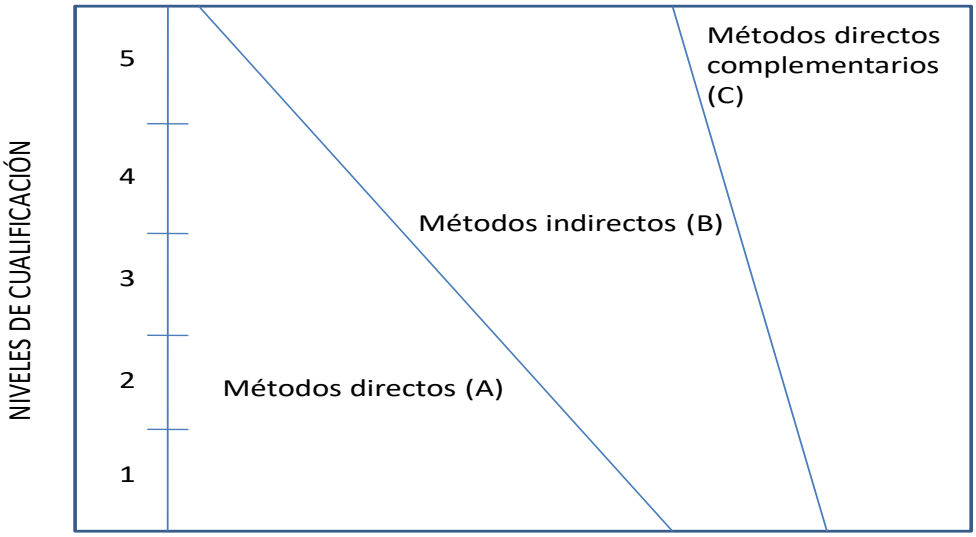
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 Fomentar la emancipación y la vida independiente a la población juvenil en situación de vulnerabilidad social o en riesgo de exclusión social., 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 "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.