



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP2606_3: Realizar operaciones de establecimiento de programas
de gestión emocional en animales en centros de protección”**

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 ECP2606_3: Realizar operaciones de establecimiento de programas de gestión emocional en animales en centros de protección.

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 Participar, junto con la persona responsable facultativa, en el establecimiento de programas de gestión emocional en animales en centros de protección, 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 a dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Detectar síntomas de estrés en los animales para valorar la necesidad de aplicar programas terapéuticos, ayudando a un diagnóstico inicial de diferentes patologías, usando programas de gestión emocional..

- 1.1 Los animales se observan, de forma regular, recogiendo los datos de su comportamiento y rutinas, tales como hábitos higiénicos inadecuados, vocalizaciones, estereotipias, aislamiento social, cambios llamativos de comportamiento, entre otros.
- 1.2 La ingesta de alimentos de los animales se revisa, diariamente, anotando las variaciones en cantidad y otras observaciones según los métodos.
- 1.3 Los animales se revisan, diariamente, buscando signos de lesiones, autolesiones o similares, anotando los hallazgos.
- 1.4 La relación del animal con las personas se valora, según los parámetros, anotando las observaciones en las fichas de registro del animal.
- 1.5 Las anotaciones recogidas sobre cada animal se revisan, periódicamente, para detectar problemas de estrés, registrando los síntomas de estrés (estereotipias, vocalización excesiva, anorexia, autolesiones, entre otros).
- 1.6 La valoración periódica de los síntomas de estrés (estereotipias, vocalización excesiva, anorexia, autolesiones, entre otros) registrados diariamente se comunican, cuando contenga factores de riesgo, a través de los canales establecidos en el centro de protección.

2. Realizar operaciones vinculadas al establecimiento de métodos de reducción de estrés para mejorar el estado general de los animales, mediante actuaciones directas sobre el mismo, según su carácter y condición.

- 2.1 Los animales se manejan físicamente, siguiendo técnicas de manejo amable (silencio en el manejo, cuidado de la distancia, baja estimulación sensorial, manipulación específica según especie, entre otros).
- 2.2 La limpieza de los habitáculos se supervisa, comprobando que se ejecuta respetando el espacio del animal, atendiendo a su lenguaje corporal y que no se le invade e incomoda.
- 2.3 La exposición visual o física del animal a otros animales de la misma o distinta especie se controla, mediante barreras físicas o manejo del mismo, siempre dentro de las limitaciones de su especie.
- 2.4 Los animales se manipulan para garantizar su bienestar, en las curas, administración de medicamentos, entre otros, actuando con rapidez,

precisión y evitando molestar al animal más de lo estrictamente necesario.

- 2.5 El animal, en el caso de que proceda, por su especie y condición, se saca a las zonas comunes desde su habitáculo, controlando el tiempo de permanencia, según sus características individuales.
- 2.6 Los animales se manejan, ante cualquier situación, intentando mantener las pautas de comportamiento personal, en silencio, evitando lenguajes corporales intimidatorios.

3. Ejecutar las rutinas para atención integral a los animales, implementando el enriquecimiento ambiental de los espacios, según el carácter y condición de cada especie.

- 3.1 La distribución de las estancias y las áreas de esparcimiento se asigna, atendiendo a la idiosincrasia de cada especie albergada en la colectividad.
- 3.2 Las estancias se adecúan para el descanso y la permanencia de los animales, instalando los elementos necesarios para tal fin (camas, elementos de ocultación, de elevación, entre otros), siendo revisados en los plazos establecidos para ello.
- 3.3 Las áreas de esparcimiento se preparan, con los elementos necesarios para su enriquecimiento (de estimulación olfativa, como alimento escondido o diferentes perfumes, visual, de colores y formas, entre otros), buscando la novedad, el entretenimiento del animal y la estimulación sensorial.
- 3.4 La rutina se define, acotando los tiempos y atendiendo a una planificación del equipo de trabajo, con el fin de crear hábitos basados en las rutinas de esparcimiento, alimentación y descanso.
- 3.5 Los animales se tratan, durante las rutinas, con el respeto adecuado a las necesidades según la especie, promoviendo el trato amable y su adaptación cognitiva.
- 3.6 La documentación relativa a las estancias, rutinas y enriquecimiento ambiental se registra, en papel o formato digital, para su supervisión.

4. Tratar los problemas de comportamiento de perros, para mejorar su bienestar, aplicando los programas de gestión emocional.

- 4.1 El personal se instruye, de manera continua, mediante un programa de formación en educación canina que incluye tratamiento amable, eliminación de estrés y problemas derivados del mismo, entre otros.
- 4.2 Los perros se revisan, periódicamente, atendiendo a cuestiones de bienestar animal, tales como: alimentación, descanso, ausencia de dolor y miedo y, modulación del estrés, registrando dichas revisiones en un documento para su supervisión.
- 4.3 Los perros se manejan, evitando situaciones que puedan generar estrés, dando prioridad a generar las cortinas acústicas y visuales que permitan la calma en las estancias y áreas de esparcimiento con

ambientes enriquecidos sensorialmente, prestando especial atención al olfato.

- 4.4 El miedo se trata, atendiendo a su identificación, practicando intervenciones con la menor manipulación posible y respetando las distancias que el perro tolere, permitiéndole recortar dichas distancias en el tiempo y prestando atención a los signos de miedo que el perro emita.
- 4.5 Los paseos se establecen, atendiendo al bienestar del perro, usando las herramientas que busquen la confortabilidad y seguridad, respondiendo a los criterios de socialización, entretenimiento y su desarrollo comportamental y, midiendo la calidad de estos.
- 4.6 El conocimiento del individuo se mide, mediante los marcadores de vínculo y satisfacción en el paseo, adaptación al mundo real y su socialización para facilitar su adopción.
- 4.7 Los problemas de agresividad, estereotipias, entre otros, asociados al estrés se trabajan, comunicándolo para que establezcan las pautas específicas, según cada individuo.

5. Tratar los problemas de comportamiento de gatos, para mejorar su bienestar, aplicando los programas de gestión emocional.

- 5.1 La frecuencia y cantidad de alimentación de los gatos se vigila, rigurosamente, con más intensidad en animales recién llegados, comunicando cualquier cambio o variación.
- 5.2 La información correspondiente a las rutinas higiénicas, de descanso y zonas de permanencia diarias del gato se anota, registrando, diariamente, los datos relevantes en las fichas habilitadas para tal fin.
- 5.3 Las interacciones dentro de los grupos de gatos se observan, anotando los comportamientos que puedan ocasionar problemas entre los diferentes individuos, comunicándolos, posteriormente.
- 5.4 Los gatos se manipulan, atendiendo a las instrucciones establecidas para clasificarlos por sociabilidad, nivel de estrés y miedo.
- 5.5 Los gatos se capturan, en el caso de ser necesario, mediante los medios estandarizados de manejo (jaula, trampa, red, trasportín, entre otros), siempre de forma rápida, precisa y evitando el sufrimiento animal.
- 5.6 Las pautas establecidas para cada gato se aplican, siguiendo las instrucciones especificadas para ese individuo concreto, comunicando de forma inmediata cualquier situación que dificulte o imposibilite su aplicación, así como cualquier cambio significativo.
- 5.7 La agresividad, estereotipias, entre otros problemas asociados al estrés se detectan, siguiendo las pautas establecidas para su resolución.

6. Tratar los problemas de comportamiento de animales exóticos derivados del estrés, entre otros, para mejorar su bienestar, teniendo en cuenta los programas de gestión emocional.

- 6.1 Las guías de información y formación continua en materia sanitaria de comportamiento y adecuación ambiental se consultan, una vez identificados los síntomas, para conocer los problemas de comportamiento de las especies que alberga, así como sus necesidades.
- 6.2 Los espacios de alojamiento y esparcimiento se adecúan, teniendo en cuenta las necesidades de cada especie en cuanto a disposición espacial, temperatura, humedad, necesidad de tipos de radiación (UVA, UVB), así como horas de luz.
- 6.3 El bienestar del animal se valora, comprobando la ausencia de hambre, sed, desnutrición, libre de temor y angustia, libre de molestias físicas y térmicas, así como de dolor o enfermedades y libertad para poder mostrar el comportamiento propio de su especie.
- 6.4 El animal se valora, ante un problema de comportamiento, comprobando si ha sido producido por falta de socialización o por algún problema sanitario que repercuta en automutilaciones u otros trastornos derivados del estrés.
- 6.5 Los períodos de limpieza se adaptan para mantener unas condiciones salubres del animal y su entorno, diferenciando entre el verano y el invierno.
- 6.6 El enriquecimiento ambiental se organiza, teniendo en cuenta las necesidades de cada especie, tales como reducción de estrés y problemas de comportamiento y siempre que se pueda, disponiendo de una zona de esparcimiento para las mismas, respetando clanes y especies y, mirando por la socialización con sus cuidadores y otros animales de su especie.

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 **ECP2606_3: Realizar operaciones de establecimiento de programas de gestión emocional en animales en centros de protección**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Evaluación de las características emocionales y comportamentales de los animales

- Procesos psicológicos de los animales. Métodos de estudio del estado emocional. Clasificación de trastornos del comportamiento más habituales. Conductas anormales, estereotipadas o autodestructivas. Valoración comportamental.

2. Técnicas de enriquecimiento ambiental y reducción de estrés en animales alojados en centros de protección

- Enriquecimiento ambiental. Técnicas de mejora en el bienestar de animales en entornos cerrados. Estrés. El estrés en entornos colectivos. Procesos del estrés en animales abandonados. Estrés crónico: métodos de evaluación y tratamiento.

3. Evaluación de características emocionales y comportamentales de perros

- Lenguaje canino. Etograma canino. Estrategias de manejo amable y modificación de conducta. Enriquecimiento ambiental y paseos. Aprendizaje del perro. Trastornos conductuales del perro.

4. Evaluación de características emocionales y comportamentales de gatos

- Lenguaje felino. Etograma felino. Estrategias de enriquecimiento ambiental y modificación de conducta. Manejo amable y técnicas de aproximación. Trastornos conductuales del gato.

5. Evaluación de características emocionales y comportamentales de animales exóticos

- Comunicación. Necesidades y entorno. Estrategias de enriquecimiento ambiental según especies. Manejo amable y técnicas de aproximación. Trastornos conductuales según la especie.

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:

- Mantener el área de trabajo con el grado apropiado de orden y limpieza.
- 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.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.

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 “ECP2606_3: Realizar operaciones de establecimiento de programas de gestión emocional en animales en centros de protección”, 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 participar, junto con la persona responsable facultativa, en el establecimiento de programas de gestión emocional en animales en centros de protección, cumpliendo la normativa relativa de protección animal.

1. Detectar y participar ante los síntomas de estrés de los animales.
2. Tratar los problemas de comportamiento de perros, de gatos y animales exóticos.

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>Eficiencia en la detección y participación ante los síntomas de estrés de los animales.</i>	- Observación de los animales de forma regular. - Revisión de la ingesta de alimentos. - Valoración de la relación del animal con las personas. - Valoración de los síntomas de estrés. - Manejo físicamente de los animales. - Supervisión de la limpieza de los habitáculos. - Manipulación de los animales, para garantizar su bienestar. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficacia en el tratamiento de los problemas de comportamiento de perros, de gatos y animales exóticos.</i>	- Instrucción de el personal . - Tratamiento del miedo, atendiendo a su identificación. - Trabajo de los problemas de ansiedad, agresividad y estrés. - Vigilancia y frecuencia de la alimentación de los animales. - Control de las rutinas higiénicas y zonas de descanso. - Información y formación continua en materia sanitaria, respecto a animales exóticos. - Adecuación de los espacios y esparcimientos. - Valoración del bienestar animal. - Valoración del comportamiento animal. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>

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	<i>Para detectar y participar ante los síntomas de estrés de los animales, observa de forma regular a los animales. Revisa la ingesta de alimentos. Valora la relación del animal con las personas y los síntomas del estrés. Maneja físicamente a los animales. Supervisa la limpieza de los habitáculos y manipula a los animales, para garantizar su bienestar.</i>
3	<i>Para detectar y participar ante los síntomas de estrés de los animales, observa de forma regular a lo animales. Revisa la ingesta de alimentos. Valora la relación del animal con las personas y los síntomas del estrés. Maneja físicamente a los animales. Supervisa la limpieza de los habitáculos y manipula a los animales, para garantizar su bienestar. La persona candidata comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para detectar y participar ante los síntomas de estrés de los animales, observa de forma regular a lo animales. Revisa la ingesta de alimentos. Valora la relación del animal con las personas y los síntomas del estrés. Maneja físicamente a los animales. Supervisa la limpieza de los habitáculos y manipula a los animales, para garantizar su bienestar. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No detecta ni participa ante los síntomas de estrés de los animales.</i>

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

Escala B

4	<i>Para tratar los problemas de comportamientos de perros, gatos y animales exóticos, y mejorar su bienestar, aplica programas de gestión emocional. Instruye al personal. Trata el miedo, atendiendo a su identificación. Trabaja los problemas de ansiedad, agresividad y estrés. Vigila y controla la alimentación de los animales. Controla las rutinas higiénicas y zonas de descanso. Informa y tiene formación continua en materia sanitaria, con especial hincapié en los animales exóticos. Adecúa los espacios y esparcimientos. Valora el bienestar y el comportamiento del animal.</i>
3	<i>Para tratar los problemas de comportamientos de perros, gatos y animales exóticos, y mejorar su bienestar, aplica programas de gestión emocional. Instruye al personal. Trata el miedo,</i>

	<i>atendiendo a su identificación. Trabaja los problemas de ansiedad, agresividad y estrés. Vigila y controla la alimentación de los animales. Controla las rutinas higiénicas y zonas de descanso. Informa y tiene formación continua en materia sanitaria, con especial hincapié en los animales exóticos. Adecúa los espacios y esparcimientos. Valora el bienestar y el comportamiento del animal. La persona comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para tratar los problemas de comportamientos de perros, gatos y animales exóticos, y mejorar su bienestar, aplica programas de gestión emocional. Instruye al personal. Trata el miedo, atendiendo a su identificación. Trabaja los problemas de ansiedad, agresividad y estrés. Vigila y controla la alimentación de los animales. Controla las rutinas higiénicas y zonas de descanso. Informa y tiene formación continua en materia sanitaria, con especial hincapié en los animales exóticos. Adecúa los espacios y esparcimientos. Valora el bienestar y el comportamiento del animal. La persona candidata comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No trata los problemas de comportamiento de perros, de gatos ni animales exóticos.</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.

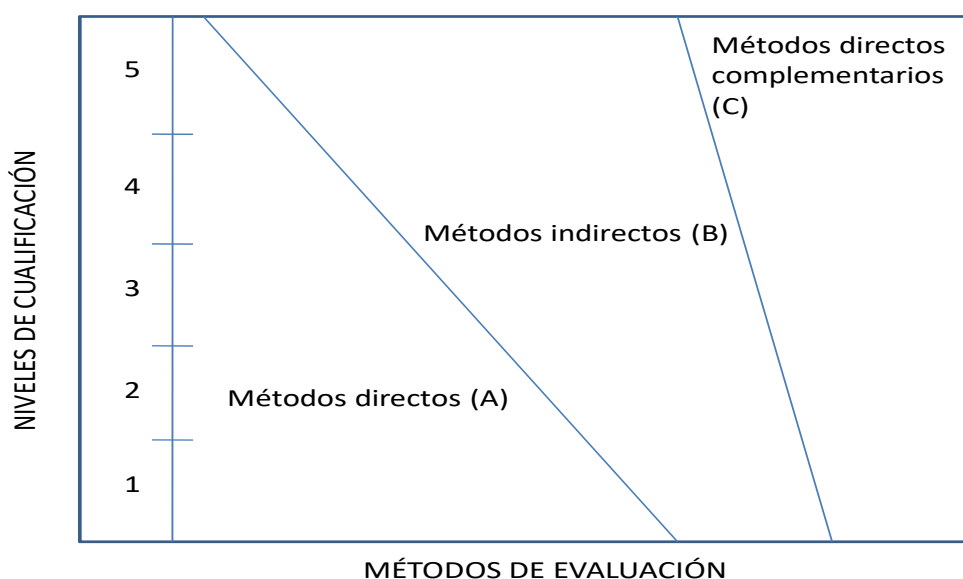
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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:

- 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 de la UC. 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 Participar, junto con la persona responsable facultativa, en el establecimiento de programas de gestión emocional en animales en centros de protección, 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.