



## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1396\_2: Preparar la infraestructura y colaborar en la programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo”**

## CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ANIMACIÓN MUSICAL Y VISUAL EN VIVO Y EN DIRECTO

**Código: IMS434\_2**

**NIVEL: 2**



## **1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.**

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1396\_2: Preparar la infraestructura y colaborar en la programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo.

### **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 (UC 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 la preparación de la infraestructura y colaboración en la programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



**1. Determinar las características del estilo de música y del ambiente visual de las sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo en función de las necesidades del público, atendiendo a las características del evento o espectáculo.**

- 1.1 La información sobre las condiciones técnicas, comerciales y el estilo musical de las salas de la zona, así como la tipología y características de los programas musicales emitidos por las emisoras de radio, se recopila siguiendo los objetivos establecidos por la gerencia de la sala o la dirección de la emisora.
- 1.2 Las características de las sesiones se definen considerando el estilo musical, los componentes y contenidos visuales, el tipo de iluminación aplicado en los efectos luminotécnicos y el respeto a la legislación aplicable sobre protección de menores y derechos y libertades de los ciudadanos nacionales y extranjeros.
- 1.3 Los contenidos musicales generales de las sesiones de la sala o de los programas radiofónicos musicales se seleccionan considerando la tipología del público y las tendencias musicales o visuales, entre otros aspectos o, en su caso, las características de la audiencia del programa musical de radio, su tipología y franja horaria, siguiendo los objetivos establecidos.
- 1.4 El tipo de ambiente visual, los efectos de iluminación (chases, cambios de color) y las proyecciones visuales (clip de video, efectos digitales, loops, mapping), se definen de forma que garanticen la complementariedad y sintonía entre los diversos componentes de las sesiones musicales.
- 1.5 El contenido sonoro y visual a utilizar en las sesiones, se diseña atendiendo al estilo musical y ambiente visual definido para proceder a su aplicación antes de la sesión en la sala o de la realización del programa musical de radio.
- 1.6 Los contenidos musicales y visuales de las sesiones de animación musical y visual en vivo, especialmente en el caso de la preparación de materiales y mezcla de los contenidos visuales y sonoros de la sesión por una misma persona (vídeo-disc-jockey), se concretan documentalmente y se armonizan buscando la complementariedad expresiva de los mismos teniendo en cuenta la tecnología y los programas informáticos específicos disponibles para su ejecución.

**2. Crear y mantener actualizado el catálogo de material fonográfico y visual para su utilización en las sesiones de animación musical y visual en sala y en emisora de radio, siguiendo objetivos establecidos y cumpliendo con la legislación aplicable sobre protección de menores y derechos y libertades de los ciudadanos nacionales y extranjeros.**

- 2.1 El material fonográfico y visual para constituir el catálogo de la sala o del programa musical de radio se recopila dando atención prioritaria al seguimiento de las novedades de los proveedores convencionales u "on line" (tiendas digitales) de material musical y visual.
- 2.2 Las novedades a adquirir relacionadas con el tipo de música o visuales seleccionadas para integrar en el catálogo de la sala o del programa



musical de radio, se comunican a la gerencia o al departamento de producción de la emisora utilizando los canales de comunicación establecidos en la empresa.

- 2.3 La adquisición de los materiales sonoros y visuales se propone a la gerencia de la sala o el departamento de producción de la emisora de radio, considerando su adaptación a los equipos técnicos disponibles y respetando la legislación aplicable.
- 2.4 El catálogo fonográfico y visual actualizado de la sala o, en su caso, del programa musical de radio se organiza clasificándolo en función de criterios tales como autor, sello, localización del tema, fecha de utilización, tempos, estilos y fases de la actuación, entre otros, a fin de optimizar los recursos disponibles.
- 2.5 El respeto de la legislación aplicable en materia de derechos de autor se materializa mediante la cumplimentación y tramitación de los documentos e impresos que recogen las características de la música y visuales empleadas en la sala o en el programa musical de radio y, en su caso, utilizando equipamiento técnico e informático.

### **3. Gestionar junto a la gerencia de la sala la planificación de las fechas de las sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo, horarios y participación de los intervinientes y la promoción de las mismas a fin de optimizar los recursos disponibles.**

- 3.1 La planificación de las fechas, los estilos de los disc-jockey y vídeo-jockey invitados y las características musicales específicas y escénicas de las sesiones se gestiona en colaboración con la gerencia teniendo en cuenta la disponibilidad de los disc-jockey y vídeo-jockey invitados, las características de la programación establecida y los objetivos comerciales de la empresa, la oferta musical del entorno y la tipología del público.
- 3.2 La introducción de modificaciones en la programación de las sesiones de la sala o del programa musical de radio, se determina, en colaboración con la gerencia o con el departamento de programación de la emisora, a partir de la valoración y análisis de los resultados obtenidos en sesiones anteriores, considerando aspectos tales como afluencia y permanencia de público en la sala, número de consumiciones y datos de audiencia en radio, entre otros.
- 3.3 La información relevante a utilizar en la promoción de las sesiones sobre las características de los disc-jockey y vídeo-jockey invitados, tales como estilo musical y audiovisual, currículos promocionales, galardones conseguidos y otros méritos o características dignas de mención, se comunica a la gerencia de la sala o a la dirección de la emisora de radio, con la antelación temporal que previamente han establecido para su inclusión en las actividades de promoción.
- 3.4 Las notas de prensa, "flyers" y carteles de la sesión, diseños y difusión digital, difusión en listas de correo, inserciones en foros y medios "on line", (podcasts, magazines digitales, blogs), anuncios en radio y prensa especializada, entre otras actividades, se elaboran en colaboración con la gerencia y el departamento de programación y producción considerando los tiempos, medios, tarifas y presupuesto disponible.

**4. Determinar las características del equipo humano y del equipamiento técnico necesarios para la realización óptima de las sesiones de animación musical y visual en sala y en emisora de radio, siguiendo objetivos establecidos.**

- 4.1 Las características de los disc-jockey y vídeo-jockey invitados, y del equipo humano de apoyo necesario, tal como técnico de luces, animadores, bailarines, y auxiliares de montaje, se definen según la tipología de las sesiones y los objetivos de la empresa.
- 4.2 Las características del equipamiento técnico de sonido, iluminación e imagen a utilizar en las sesiones se adecuan en operatividad, potencia sonora y lumínica, y visibilidad de la imagen proyectada, entre otros aspectos, a las características técnicas de la sala.
- 4.3 Las necesidades de nuevos equipos técnicos y las derivadas del "rider" técnico de los disc-jockey y vídeo-jockey invitados, se comunican a la gerencia con la antelación temporal establecida por la misma para dar tiempo a su consecución o a la adaptación del equipamiento existente.
- 4.4 La ubicación de cada uno de los equipos disponibles en la cabina y en la sala se concreta para optimizar el espacio y su uso durante las sesiones, teniendo en cuenta que no interfieran entre sí.
- 4.5 Los niveles acústicos de los equipos de la sala se verifican garantizando el cumplimiento de la legislación aplicable sobre contaminación acústica y protección de los trabajadores ante la exposición al ruido.
- 4.6 Las medidas de prevención de riesgos laborales se cumplen en la definición de los recursos humanos y materiales necesarios para la celebración de la sesión.

**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 las realizaciones profesionales de la **UC1396\_2: Preparar la infraestructura y colaborar en la programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. Infraestructuras técnicas y funcionales de las empresas del sector de la animación musical y visual en sala y en emisora de radio.**

- Tipología, características y estructura funcional y organizativa de las empresas de producción de sesiones de animación musical y visual en sala, evento y en emisora de radio.
- Distribución espacial e instalaciones técnicas en recintos destinados a la realización de sesiones de animación musical y visual en vivo en sala: espacios preparados y no preparados.



- Distribución espacial e instalaciones técnicas en los estudios de radio para la producción de programas musicales.
- Interpretación de fichas técnicas de locales o espacios para sesiones de animación musical y visual en sala: esquemas o croquis de representación.
- Interpretación de "riders" de animación musical y visual en sala: diagramas de bloques, esquemas o croquis de representación en planta de medios técnicos, esquemas de conexionado y posicionamiento óptimo del material en cabina.

## **2. Programación de sesiones de animación musical y visual en sala, evento y en emisora de radio.**

- Procesos de trabajo en la producción de sesiones de animación musical y visual en sala, evento y en emisora de radio: fases, secuencia de tareas y equipos humanos artísticos, organizativos y técnicos implicados en los distintos tipos de sesiones.
- Técnicas de programación musical de salas según sectores de población, tendencias e influencia de las características estacionales.
- Técnicas de programación radiofónica musical según tipologías, contenido, franjas horarias, emisoras y público.
- Aplicación y gestión de la normativa aplicable en sesiones de animación musical y visual en sala y en emisora de radio: permisos y derechos de autor, riesgos laborales y ambientales, protocolos de seguridad en locales de pública concurrencia, protección de menores, y derechos y libertades de los ciudadanos nacionales y extranjeros.

## **3. Promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo.**

- Técnicas de promoción y comunicación en sesiones de animación musical y visual en vivo: el plan de medios.
- Utilización de espacios publicitarios y de medios de difusión: prensa, radio, plataformas SMS, foros, blogs, diseños digitales, podcasts, listas de correo y otros.
- Procedimientos de acceso a los medios de comunicación.

## **4. Recursos musicales y visuales utilizados en sesiones de animación musical y visual en sala, evento y en emisora de radio.**

- Interpretación del lenguaje musical en sesiones de animación musical en vivo y en directo: estructuras rítmicas, melódicas y tonales, constitución de los sonidos y sonoridad.
- Caracterización de los géneros y estilos musicales contemporáneos: evolución histórica, intérpretes y sellos discográficos representativos.
- Análisis de imágenes y determinación de sus características: expresividad del plano, denotación y connotación, simplicidad y complejidad, objetividad y subjetividad, iconicidad y abstracción.
- Tipología de materiales musicales y audiovisuales empleados en las sesiones en sala y en emisora de radio.
- Procedimientos de sincronización de elementos visuales con las piezas musicales: aplicación de efectos luminotécnicos y escénicos.
- Técnicas de localización y comercialización de materiales sonoros y visuales en distintos medios: Internet, "net label", buscadores de música e imágenes, distribuidoras de vídeos y música, bancos de imágenes y otros proveedores.
- Gestiones legales y administrativas en la adquisición y reproducción de materiales sonoros y visuales para las sesiones de animación musical y visual en sala y en emisora de radio.



- Técnicas informáticas de catalogación aplicadas a los materiales musicales y visuales utilizados en las sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo.
- Soportes de archivos digitales de sonido y vídeo: memorias extraíbles, CD, DVD, Hard discs y otros.
- Técnicas de conservación del material musical y videográfico.

### **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:

- Demostrar cierta autonomía en la resolución de pequeñas contingencias relacionadas con su actividad.
- Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Tratar al cliente con cortesía, respeto y discreción.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de los clientes.
- Reconocer el proceso productivo de la organización.

## **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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1396\_2: Preparar la infraestructura y colaborar en la programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo”, 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 colaborar en la programación y gestión de una sesión de animación musical y visual en vivo y en directo en una sala de concurrencia pública cerrada y de aforo limitado. La sesión tendrá una duración de treinta minutos en los que se mezclarán recursos musicales y visuales y se contará con la participación de un disc-jockey y/o video jockey. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Catalogar los recursos musicales y visuales a emplear en la sesión.
2. Planificar la realización de la sesión musical y visual.
3. Determinación del equipamiento técnico de imagen y sonido a utilizar.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de los equipamientos, ayudas técnicas y medios necesarios, para el desarrollo de esta situación profesional de evaluación: planos de la sala, listado de equipamiento técnico o ficha técnica e infraestructuras disponibles, guía de locales y espectáculos de la zona, plantilla de informe o planning o escaleta en el que se especifiquen las actividades a desarrollar durante la sesión, datos del disc-jockey y/o o video-jockey invitado, necesidades técnicas y artísticas del mismo, y el correspondiente "line up" y todos aquellos aspectos que se consideren necesarios.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia, permitiendo un margen del 20%, para compensar el efecto de la tensión producida por la situación profesional de evaluación.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista relativa a la aparición de alguna incoherencia técnica en la documentación sobre la configuración de los equipos de la sala para que la persona candidata lo detecte y le busque solución.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Rigor en la catalogación de los recursos musicales y visuales a emplear en la sesión.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Búsqueda y selección de servidores y proveedores de recursos musicales y visuales.</li><li>- Selección del catálogo de recursos musicales y visuales a utilizar según ambiente definido.</li><li>- Propuesta de adquisición de recursos musicales y visuales.</li><li>- Definición de los criterios de organización del catálogo musical y visual.</li><li>- Organización de los recursos seleccionados.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente esta explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Eficacia en la planificación de la sesión de animación musical y visual.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de recursos musicales del catálogo.</li><li>- Selección de recursos visuales del catálogo.</li><li>- Selección de recursos escénicos.</li><li>- Propuesta de intervención de artistas invitados.</li><li>- Creación de la escaleta o planificación horaria.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente esta explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Eficacia en las acciones de promoción de la sesión musical y visual programada.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de las características promocionales de la sesión.</li><li>- Definición del target o público objetivo.</li><li>- Propuesta de acciones promocionales.</li><li>- Selección de medios promocionales según costes, eficacia y público objetivo.</li><li>- Planificación de medios de diseño de campaña, promoción, distribución y programación de las acciones promocionales.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente esta explicitado en la escala C.</i></p>
<i>Precisión en la determinación del equipamiento técnico de imagen y sonido.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección del equipamiento de audio y video del listado de equipos.</li><li>- Definición de las necesidades técnicas, artísticas, y de infraestructura de los invitado/s</li><li>- Ubicación y distribución del equipamiento técnico sonoro y visual</li><li>- Configuración mediante diagrama de conexionado del equipamiento de audio.</li><li>- Configuración mediante diagrama de conexionado del</li></ul>

	<p>equipamiento visual.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Definición de las necesidades de recursos humanos para el desarrollo de la sesión.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente esta explicitado en la escala D.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de normativa aplicable sobre seguridad, PRL y protección medioambiental.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

## Escala A

5	<p><i>Busca los proveedores y servidores musicales y visuales más apropiados, seleccionando el catálogo musical y visual adecuado según ambiente definido. Propone la adquisición de recursos musicales y visuales. Define distintos criterios de organización del catálogo musical y visual. Organiza los recursos del catálogo musical y visual.</i></p>
4	<p><i>Busca los proveedores y servidores musicales y visuales más apropiados, seleccionando el catálogo musical y visual adecuado según ambiente definido. Propone la adquisición de recursos musicales y visuales. Define un criterio de organización del catálogo musical y visual. Organiza parcialmente los recursos del catálogo musical y visual.</i></p>
3	<p><i>Busca los proveedores y servidores musicales y visuales más apropiados, seleccionando el catálogo musical y visual según ambiente definido. Propone la adquisición de recursos musicales y visuales. No define un criterio de organización del catálogo musical y visual. No organiza los recursos del catálogo musical y visual.</i></p>
2	<p><i>Busca los proveedores y servidores musicales y visuales más apropiados, seleccionando el catálogo musical y visual según ambiente definido. No propone la adquisición de recursos musicales y visuales. No define un criterio de organización del catálogo musical y visual. No organiza los recursos del catálogo musical y visual.</i></p>
1	<p><i>Busca proveedores y servidores musicales y visuales más apropiados. No selecciona los catálogos adecuados. No propone la adquisición de recursos musicales y visuales. No define un criterio de organización del catálogo musical y visual. No organiza los recursos del catálogo musical y visual.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el nivel 4 de la escala.

## Escala B

5	<i>Selecciona recursos musicales del catálogo de la sala para la sesión. Selecciona recursos visuales del catálogo de la sala para la sesión. Selecciona recursos escénicos de la sala a utilizar en la sesión. Propone la intervención de artistas invitados. Crea la escaleta o planificación horaria de la sesión.</i>
4	<i>Selecciona recursos musicales del catálogo de la sala para la sesión. Selecciona recursos visuales del catálogo de la sala para la sesión. Selecciona recursos escénicos de la sala a utilizar en la sesión. Propone la intervención de artistas invitados. Crea la escaleta o planificación horaria de la sesión con pequeños fallos que no alteran el proceso.</i>
3	<i>Selecciona recursos musicales del catálogo de la sala para la sesión. Selecciona recursos visuales del catálogo de la sala para la sesión. Selecciona recursos escénicos de la sala a utilizar en la sesión. No propone la intervención de artistas invitados. No crea la escaleta o planificación horaria de la sesión.</i>
2	<i>Selecciona recursos musicales del catálogo de la sala para la sesión. Selecciona recursos visuales del catálogo de la sala para la sesión. No selecciona de recursos escénicos de la sala a utilizar en la sesión. No propone la intervención de artistas invitados. No crea la escaleta o planificación horaria de la sesión.</i>
1	<i>Selecciona recursos musicales del catálogo de la sala para la sesión. No selecciona recursos visuales del catálogo de la sala para la sesión. No selecciona recursos escénicos de la sala a utilizar en la sesión. No propone la intervención de artistas invitados. No crea la escaleta o planificación horaria de la sesión.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el nivel 4 de la escala.

## Escala C

5	<i>Identifica las características promocionales de la sesión. Define el target o público objetivo al que se dirige la sesión. Propone acciones promocionales para la sesión. Selecciona medios promocionales según costes, eficacia y público objetivo. Planifica los medios de diseño de campaña, promoción, distribución y programación de las acciones promocionales.</i>
---	--

4	<i>Identifica las características promocionales de la sesión. Define el target o público objetivo al que se dirige la sesión. Propone acciones promocionales para la sesión. Selecciona medios promocionales según costes, eficacia y público objetivo. Planifica los medios de diseño de campaña, promoción, distribución y programación de las acciones promocionales con ligeros fallos que no afectan el final del proceso.</i>
3	<i>Identifica las características promocionales de la sesión. Define el target o público objetivo al que se dirige la sesión. Propone acciones promocionales para la sesión. No selecciona medios promocionales según costes, eficacia y público objetivo. No planifica los medios de diseño de campaña, promoción, distribución y programación de las acciones promocionales.</i>
2	<i>Identifica las características promocionales de la sesión. Define el target o público objetivo al que se dirige la sesión. No propone acciones promocionales para la sesión. No selecciona medios promocionales según costes, eficacia y público objetivo. No planifica los medios de diseño de campaña, promoción, distribución y programación de las acciones promocionales.</i>
1	<i>Identifica las características promocionales de la sesión. No define el target o público objetivo al que se dirige la sesión. No propone acciones promocionales para la sesión. No selecciona medios promocionales según costes, eficacia y público objetivo. No planifica los medios de diseño de campaña, promoción, distribución y programación de las acciones promocionales.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

### Escala D

5	<i>Selecciona el equipamiento de audio y video para la sesión del listado de equipamiento de la sala, según las características de la sesión. Define las necesidades técnicas, artísticas, y de infraestructura de los invitado/s. Ubica y distribuye el equipamiento técnico sonoro y visual según características escénicas de la sesión y las infraestructuras de la sala. Configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento de audio. Configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento visual. Define las necesidades de recursos humanos para el desarrollo de la sesión.</i>
4	<i>Selecciona el equipamiento de audio y video para la sesión del listado de equipamiento de la sala, según las características de la sesión. Define las necesidades técnicas, artísticas, y de infraestructura de los invitado/s. Ubica y distribuye el equipamiento técnico sonoro y visual según características escénicas de la sesión y las infraestructuras de la sala. Configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento de audio. Configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento visual. Define las necesidades de recursos humanos para el desarrollo de la sesión descuidando algún pequeño aspecto.</i>

3	<i>Selecciona el equipamiento de audio y video para la sesión del listado de equipamiento de la sala, según las características de la sesión. Define las necesidades técnicas, artísticas, y de infraestructura de los invitado/s. Ubica y distribuye el equipamiento técnico sonoro y visual según características escénicas de la sesión y las infraestructuras de la sala. Configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento de audio. No configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento visual. No define las necesidades de recursos humanos para el desarrollo de la sesión.</i>
2	<i>Selecciona el equipamiento de audio y video para la sesión del listado de equipamiento de la sala, según las características de la sesión. Define las necesidades técnicas, artísticas, y de infraestructura de los invitado/s. Ubica y distribuye el equipamiento técnico sonoro y visual según características escénicas de la sesión y las infraestructuras de la sala. No configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento de audio. No configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento visual. No define las necesidades de recursos humanos para el desarrollo de la sesión.</i>
1	<i>Selecciona el equipamiento de audio y video para la sesión del listado de equipamiento de la sala, según las características de la sesión. No define las necesidades técnicas, artísticas, y de infraestructura de los invitado/s. No ubica ni distribuye el equipamiento técnico sonoro y visual según características escénicas de la sesión y las infraestructuras de la sala. No configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento de audio. No configura mediante diagrama de conexionado del equipamiento visual. No define las necesidades de recursos humanos para el desarrollo de la sesión.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## 1. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA 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 de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

### 1.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

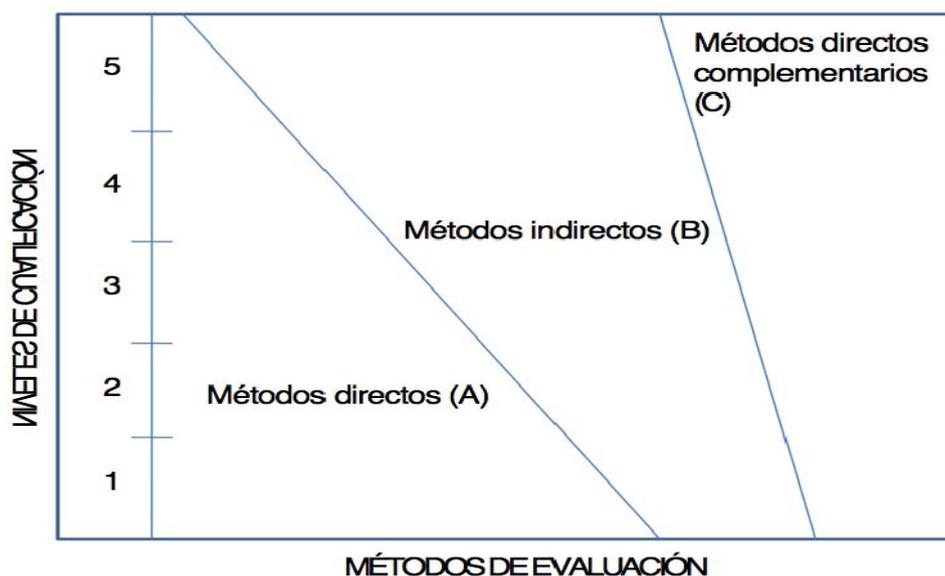
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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.

## **1.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.**

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de preparación de la infraestructura y en prestar colaboración para la programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo, 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 la UC, 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) 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.



- d) 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 las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- e) Esta Unidad de Competencia es de nivel 2 y sus competencias tienen componentes manuales, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas manuales, 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 se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

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.

- f) Para el desarrollo de la SPE se recomienda disponer de al menos con un control de sonido y vídeo para mezcla de audio y vídeo informatizados digital (lectores de audio digital formato mp3, Cd Players (CDJs) , aiff, mesa de mezclas (DJM) , DI o cajas de inyección, un control de luces



digital para realizar chases o secuencias de luces, una parrilla de iluminación, un sistema de sujeción para focos convencionales y robotizados y tipos led, un sistema de proyección múltiple de video( varios proyectores de video DLP) y un sistema de altavoces de PA y de monitoraje.

- g) Con el fin de optimizar el procedimiento de evaluación, si se generara una prueba profesional, derivada de la SPE, se recomienda considerar las actividades dos (2) y tres (3) como imprescindibles, por su criticidad y cobertura de la profesionalidad. Pudiéndose plantear la ejecución del resto de actividades previstas, de forma parcial.