



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0701_3: Coordinar la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos, técnicos y artísticos necesarios para el rodaje/grabación.”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ASISTENCIA A LA
DIRECCIÓN CINEMATOGRÁFICA Y DE OBRAS
AUDIOVISUALES**

Código: IMS220_3

NIVEL: 3



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 UC0701_3: Coordinar la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos, técnicos y artísticos necesarios para el rodaje/grabación .

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 coordinación de la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos, técnicos y artísticos necesarios para el rodaje/grabación, 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. Asistir en la elaboración del plan de rodaje/grabación y de la documentación e información necesarias para la ejecución del



proyecto audiovisual siguiendo el guión técnico y las directrices de dirección.

- 1.1 El plan de rodaje o grabación se elabora, siguiendo las pautas de dirección, ajustándose al presupuesto, optimizando tiempos, espacios y recursos, y comunicándose al departamento de producción.
- 1.2 Los planos se agrupan en función de su continuidad espacial, de los cambios de luz, de la narrativa, de su tipología, de la dificultad de ejecución y de la disponibilidad de intérpretes, entre otros criterios.
- 1.3 El plan de rodaje o grabación se coordina con el plan de trabajo elaborado por el equipo de producción, estando prevista la posible utilización de cover-set.
- 1.4 Los planos que corresponden a cada intérprete se identifican a partir del guión técnico y se elaboran los partes de citación, comunicándose al departamento de producción.
- 1.5 Los planos que corresponden a cada día de rodaje se especifican a partir del guión técnico, atendiendo a criterios técnicos y en coordinación con el plan de trabajo.

2. Coordinar y comprobar la preparación de los recursos técnicos y materiales para la realización cinematográfica u obra audiovisual, así como la elaboración de productos intermedios, asegurando su idoneidad, disponibilidad y operatividad.

- 2.1 Los decorados, atrezzo, maquinaria auxiliar, maquinaria de efectos escénicos, materiales técnicos para la incrustación de efectos digitales, entre otros, se comprueban contrastando que son los especificados por el departamento de escenografía y postproducción y responden a las características estéticas y expresivas definidas por el director.
- 2.2 Los elementos de registro y reproducción de imagen y audio se coordinan con el departamento de fotografía y sonido comprobando que se adecuan a la intencionalidad narrativa y expresiva definida por el director.
- 2.3 Los parámetros técnicos de los equipos se comprueban verificando con los profesionales responsables su correcto funcionamiento.
- 2.4 Los elementos de iluminación se comprueban verificando con el departamento de fotografía e iluminación que se adecuan a la intencionalidad narrativa y expresiva definida por el director.
- 2.5 La finalización de productos intermedios necesarios para el desarrollo de la producción (fotomontajes, vídeos, animaciones 2D y/o 3D, escenarios virtuales u otros que puedan ser requeridos) se coordina con los departamentos de postproducción y producción, supervisando que respondan a las características estéticas y expresivas definidas por el director.

3. Coordinar los recursos humanos (técnicos y artísticos) a su cargo que intervienen en la ejecución del producto cinematográfico u



obra audiovisual, siguiendo los criterios establecidos por la dirección.

- 3.1 La información relativa a los equipos técnicos se comprueba, verificando su disponibilidad en las fases del proceso en las que intervienen, sus cometidos y la documentación necesaria para el desarrollo de su trabajo.
- 3.2 La ejecución de los cometidos del equipo técnico durante los ensayos se comprueba, verificando que se ejecuta en los tiempos establecidos por el plan de trabajo y con la calidad requerida, realizando las correcciones oportunas.
- 3.3 Las acciones del personal artístico en los ensayos se especifican y dirigen, marcando posiciones y movimientos cuando fuera necesario, y según las indicaciones de dirección.
- 3.4 Las decisiones y cambios decididos por el director en los ensayos se anotan, para tenerlas en cuenta posteriormente durante el rodaje o grabación, comunicándolas al personal afectado por ellas.

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 **UC0701_3: Coordinar la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos, técnicos y artísticos necesarios para el rodaje/grabación**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Planificación y organización y puesta en escena del rodaje/grabación de un proyecto cinematográfico/audiovisual

- Elaboración del plan de rodaje/grabación.
- Elaboración de partes de trabajo.
- Técnicas y códigos en la elaboración de documentos.
- Dirección de actores.
- Caracterización de personajes: peluquería, maquillaje y vestuario.
- Ambientación de decorados y atrezzo.

2. Procesos y medios técnicos cinematográficos

- La cámara cinematográfica. Objetivos. Elementos auxiliares.
- Los soportes y formatos cinematográficos.
- El laboratorio de cine. Los equipos de montaje.

3. Procesos y medios técnicos de video

- La cámara de vídeo. Objetivos. Elementos auxiliares.
- Sistemas de captación.
- Digitalización de la señal de video.



- Grabación y reproducción de la señal de vídeo: principios y formatos.
- Los soportes y formatos de vídeo.
- El monitorado de la señal de vídeo.
- Los equipos de edición y tratamiento de la imagen de vídeo.

4. Procesos y medios técnicos de sonido

- El sonido analógico y digital.
- La captación del sonido: micrófonos y equipos auxiliares.
- Sistemas y equipos de grabación, tratamiento y reproducción de sonido.
- Los soportes y formatos de sonido.
- Monitorado de la señal de audio.

5. Procesos y medios técnicos de iluminación

- Teoría del color.
- Las fuentes luminosas.
- Los equipos utilizados en la iluminación.
- Métodos de iluminación.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar autonomía en la resolución de contingencias.
- Adaptarse a situaciones o contextos nuevos.
- Respetar los procedimientos y las normas internas de la empresa.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Compartir la información con el equipo de trabajo.

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 “UC0701_3: Coordinar la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos, técnicos y artísticos necesarios para el rodaje/grabación”, 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 coordinar los recursos humanos, técnicos y artísticos necesarios para el rodaje de un spot publicitario de un minuto de duración. El rodaje durará un día y requiere al menos dos localizaciones diferentes, una interior y otra exterior, y el empleo de al menos tres figurantes y dos elementos escenográficos. Para esto contará con el guión técnico, plan de trabajo y los listados de necesidades técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaborar el plan de rodaje y los partes de trabajo diario.
2. Controlar que los equipos y materiales técnicos, escenográficos y humanos son los requeridos.
3. Dirigir las acciones del personal artístico y la operación de los equipos durante los ensayos.

Condiciones adicionales:

- Las actividades se desarrollarán cumpliendo las normas de PRL, emergencia y evacuación vigentes y aplicables a locales de pública concurrencia.
- Las actividades se desarrollarán manteniendo los parámetros de calidad especificados en el proyecto y recogidos en el guión.
- 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.

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:



Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad de la elaboración del plan de rodaje y los partes de trabajo diario.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Uso de equipos informáticos y software específico.- Agrupación de los planos en función de criterios funcionales en un rodaje/grabación.- Registro escrito de las secuencias, escenas y planos, de la hora de citación, del personal artístico y del vestuario, maquillaje y peluquería requeridos para cada sesión.- Programación de usos de "cover-set". <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en el control de los equipos y materiales técnicos, escenográficos y humanos requeridos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Adecuación de los materiales y equipos escenográficos y técnicos bajo criterios técnicos y artísticos.- Control del acabado de los productos intermedios requeridos para el desarrollo de la producción.- Ajuste del listado de necesidades técnicas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia en la dirección de las acciones del personal artístico y la operación de los equipos durante los ensayos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación de la disponibilidad de información y documentación requerida.- Verificación de las operaciones de los equipos durante los ensayos.- Dirección de las acciones del personal artístico durante los ensayos.- Anotación de las decisiones y cambios establecidos en los ensayos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Fidelidad a los parámetros de calidad especificados en el proyecto artístico.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Elabora el plan de rodaje y los partes de trabajo diario mediante el uso equipos informáticos y software específico, agrupa los planos según su continuidad espacial, de los cambios de luz, de la narrativa, de su tipología, el uso de las localizaciones, el emplazamiento de equipos, la dificultad de su ejecución y la disponibilidad del personal y de los intérpretes, optimizando tiempos, espacios y recursos, registra por escrito las secuencias, escenas y planos que se van a rodar esa jornada, la hora de citación, el personal artístico que interviene en esa jornada, el vestuario, maquillaje y peluquería requeridos para esa sesión y programa usos de "cover-set".</i></p>
4	<p><i>Elabora el plan de rodaje y los partes de trabajo diario mediante el uso equipos informáticos y software específico, agrupa los planos según su continuidad espacial, de los cambios de luz, de la narrativa, de su tipología, el uso de las localizaciones, el emplazamiento de equipos, la dificultad de su ejecución y la disponibilidad del personal y de los intérpretes, optimizando tiempos, espacios y recursos, registra por escrito las secuencias, escenas y planos que se van a rodar esa jornada, la hora de citación, el personal artístico que interviene en esa jornada, el vestuario, maquillaje y peluquería requeridos para esa sesión pero no programa usos de "cover-set".</i></p>
3	<p><i>Elabora el plan de rodaje y los partes de trabajo diario mediante el uso equipos informáticos y software específico, agrupa los planos según su continuidad espacial, de los cambios de luz, de la narrativa, de su tipología, el uso de las localizaciones, el emplazamiento de equipos, la dificultad de su ejecución y la disponibilidad del personal y de los intérpretes, optimizando tiempos, espacios y recursos, registra por escrito las secuencias, escenas y planos que se van a rodar esa jornada, la hora de citación, el vestuario, maquillaje y peluquería requeridos para esa sesión, pero no programa usos de "cover-set" ni indica el personal artístico que interviene en esa jornada.</i></p>
2	<p><i>Elabora el plan de rodaje y los partes de trabajo diario mediante el uso equipos informáticos y software específico, agrupa los planos según el emplazamiento de equipos y la disponibilidad del personal, optimizando tiempos, espacios y recursos, registra por escrito la hora de citación, el vestuario, maquillaje y peluquería requeridos para esa sesión, pero no indica el personal artístico que interviene en esa jornada, ni agrupa los planos según los cambios de luz, de la narrativa, de su tipología, el uso de las localizaciones, la dificultad de su ejecución, su continuidad espacial, narrativa o tipología ni por el uso de las localizaciones, ni registra por escrito las secuencias, escenas y planos que se van a rodar esa jornada, ni programa usos de "cover-set".</i></p>
1	<p><i>Elabora el plan de rodaje y los partes de trabajo diario usando equipos informáticos y software específicos, pero no agrupa los planos según su continuidad espacial, los cambios de luz, de la narrativa, de su tipología, el uso de las localizaciones, el emplazamiento de equipos, la dificultad de su ejecución y la disponibilidad del personal y de los intérpretes, por lo que no optimiza tiempos, espacios y recursos, ni registra por escrito las secuencias, escenas y planos que se van a rodar esa jornada, la hora de citación, el personal artístico que interviene en esa jornada, el vestuario, maquillaje y peluquería requeridos para esa sesión, ni programa usos de "cover-set".</i></p>

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



Escala B

5	<i>Controla que todos los equipos y materiales técnicos, escenográficos y humanos sean los requeridos bajo criterios técnicos y artísticos, controla el acabado de los productos intermedios requeridos para el desarrollo de la producción y ajusta el listado de necesidades técnicas.</i>
4	<i>Controla que la mayoría de los equipos y materiales técnicos, escenográficos y humanos sean los requeridos bajo criterios técnicos y artísticos, controla el acabado de los productos intermedios requeridos para el desarrollo de la producción y ajusta el listado de necesidades técnicas.</i>
3	<i>Controla que sólo parte de los equipos y materiales técnicos, escenográficos y humanos sean los requeridos bajo criterios técnicos y artísticos, controla el acabado de los productos intermedios requeridos para el desarrollo de la producción y ajusta el listado de necesidades técnicas.</i>
2	<i>Controla que sólo parte de los equipos y materiales técnicos, escenográficos y humanos sean los requeridos bajo criterios técnicos y artísticos, y ajusta el listado de necesidades técnicas, pero no controla el acabado de los productos intermedios requeridos para el desarrollo de la producción.</i>
1	<i>No controla que los equipos y materiales técnicos, escenográficos y humanos sean los requeridos bajo criterios técnicos y artísticos, no controla el acabado de los productos intermedios requeridos para el desarrollo de la producción no ajusta el listado de necesidades técnicas.</i>

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



Escala C

5	<i>Dirige las acciones del personal artístico y la operación de los equipos técnicos durante los ensayos, comprobando la disponibilidad de información y documentación requerida por parte de los operadores de los equipos, verificando las operaciones de los equipos, ajustándose a los tiempos, calidad y correcciones, dirigiendo las acciones del personal artístico, marcando las posiciones y movimientos específicos oportunos y anotando las decisiones y cambios establecidos en ellos.</i>
4	<i>Dirige las acciones del personal artístico y la operación de los equipos técnicos durante los ensayos, comprobando la disponibilidad de información y documentación requerida por parte de los operadores de los equipos, ajustándose a los tiempos, calidad y correcciones, dirigiendo las acciones del personal artístico, marcando las posiciones y movimientos específicos oportunos y anotando las decisiones y cambios establecidos en ellos, pero no ha verificado las operaciones de los equipos.</i>
3	<i>Dirige las acciones del personal artístico y la operación de los equipos técnicos durante los ensayos, comprobando la disponibilidad de información y documentación requerida por parte de los operadores de los equipos, ajustándose a los tiempos, calidad y correcciones, marcando las posiciones y movimientos específicos oportunos y anotando las decisiones y cambios establecidos en ellos, pero no ha verificado las operaciones de los equipos, ni ha dirigido las acciones del personal artístico.</i>
2	<i>Dirige las acciones del personal artístico y la operación de los equipos técnicos durante los ensayos, marcando las posiciones y movimientos específicos oportunos y anotando las decisiones y cambios establecidos en ellos, pero no ha verificado las operaciones de los equipos, ni ha dirigido las acciones del personal artístico, ni ha comprobado la disponibilidad de información y documentación requerida por parte de los operadores de los equipos, no ajustándose a los tiempos, calidad y correcciones requeridos.</i>
1	<i>Dirige las acciones del personal artístico y la operación de los equipos técnicos durante los ensayos, pero no ha verificado las operaciones de los equipos, ni ha dirigido las acciones del personal artístico, ni ha comprobado la disponibilidad de información y documentación requerida por parte de los operadores de los equipos, no ajustándose a los tiempos, calidad y correcciones requeridos, ni ha marcado las posiciones y movimientos específicos oportunos, ni ha anotado las decisiones y cambios establecidos en ellos.</i>

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



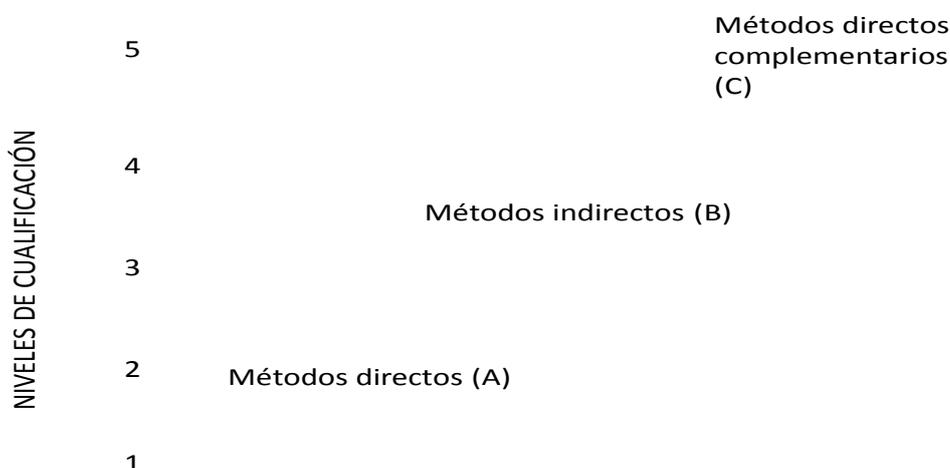
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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.

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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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.

2.2. 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 coordinación de la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos, técnicos y artísticos, 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) 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.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.
- 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- La disposición de una sala o aula de aproximadamente veinte metros cuadrados, dotada del mobiliario mínimo para sentar al equipo evaluador, y una sala aislada para el resto de candidatos, evitando que haya comunicación entre los evaluados y los que esperan realizar la prueba.
 - La disposición de: documentación de un spot publicitario de un minuto de duración con al menos dos localizaciones, una interior y otra exterior y al menos dos elementos escenográficos y la participación de tres figurantes; guión técnico, un plan de trabajo y los listados de las necesidades técnicas; equipo informático e impresora con software de ofimática básica y material de oficina.
 - La adecuación a los procedimientos profesionales de los métodos empleados en la realización de la prueba.
 - La verificación que los aspectos técnicos-artísticos se ajustan a las previsiones del proyecto.