



## **GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**“ECP0947\_3: Planificar el proceso de montaje y postproducción de  
productos audiovisuales”**



Financiado por  
la Unión Europea

## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA 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 ECP0947\_3: Planificar el proceso de montaje y postproducción de productos audiovisuales.

### 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 planificar el proceso de montaje y postproducción de productos audiovisuales, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

## **1. Especificar las características generales de los trabajos de montaje/edición, determinando el flujo de trabajo y las necesidades técnicas.**

- 1.1 El flujo de trabajo del producto audiovisual se determina en función de la plataforma, canal o medio en el que será emitido o proyectado y de las especificaciones técnicas tales como duración, formato de imagen y audio, espacio de color, espacios locales o remotos de almacenamiento del material, entre otras, coordinándose con el DIT y con el coordinador de postproducción, entre otros.
- 1.2 La necesidad de usar "proxies" se determina en función del flujo de trabajo definido y en coordinación con el resto de departamentos.
- 1.3 Las tomas que exijan algún proceso de montaje/edición previos durante el rodaje o de aplicación de efectos específicos tales como "chroma-key", "motion-capture", "stage-craft", rotoscopias, "matte painting", entre otros, se comunican a dirección/realización y a los departamentos implicados, previa identificación de las mismas en base al guion y en coordinación con el resto de departamentos.

## **2. Determinar las necesidades de equipos humanos, informáticos, "hardware" e instalaciones técnicas para la realización del montaje/edición y postproducción en función de las características del producto.**

- 2.1 Los perfiles de las personas que intervienen en el flujo de trabajo del montaje/edición y postproducción se determinan, en función del tamaño de la producción, presupuestos y departamentos afectados tales como sonido, efectos, "mastering" y color, entre otros, siguiendo instrucciones y supervisión del departamento de producción.
- 2.2 El equipamiento técnico y del lugar de trabajo para las labores de edición/montaje y postproducción se determinan, considerando las especificaciones técnicas y los requerimientos narrativos y expresivos del producto audiovisual, teniendo en cuenta el sistema de grabación y la capacidad de proceso de los equipos "hardware" en su caso.
- 2.3 Los equipos e instalaciones se verifican, teniendo en cuenta sus características técnicas y prestaciones y la compatibilidad de formatos a emplear.
- 2.4 Los sistemas de edición, postproducción y efectos de vídeo y procedimientos técnicos se determinan, en función de las necesidades técnicas del producto, mediante la lectura pormenorizada del guion y a través de reuniones con el director/realizador y seleccionando finalmente las herramientas "software".
- 2.5 El catálogo de elementos audiovisuales procedentes de terceras partes tales como grafismos, archivos audiovisuales y músicas, entre otros, que integrarán el montaje/edición y la postproducción final se establece, en base al guion.

### **3. Elaborar la documentación del plan de trabajo, adaptando las actividades de montaje/edición y postproducción al tiempo y el presupuesto disponibles para servir de referencia en la organización de los trabajos de edición y postproducción.**

- 3.1 Los diagramas organizativos se elaboran, estableciendo las dependencias, asignaciones y el flujo de trabajo entre los equipos técnicos humanos implicados en la realización del producto audiovisual.
- 3.2 Las necesidades técnicas de equipamiento y "software" se recogen, detallándolas en el plan de trabajo, especificando formatos de imagen y sonido, complementos, códec, relación de aspecto y resoluciones, para establecer las configuraciones del montaje posteriormente.
- 3.3 El diagrama de tiempos para compatibilizar las tareas de los equipos de trabajo se elabora, evitando solapamientos por incompatibilidad y la existencia de tiempos muertos y asesorando al equipo de producción para facilitar la coordinación del plan de trabajo con la totalidad del proyecto.
- 3.4 La organización de los elementos se recoge en el plan de trabajo, indicando el "pipeline", la gestión de carpetas y repositorios, la nomenclatura de archivos y la tipología y frecuencia de las copias de seguridad, con el objetivo de coordinar a los equipos de trabajo implicados en la realización del producto audiovisual.

#### **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 **ECP0947\_3: Planificar el proceso de montaje y postproducción de productos audiovisuales**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

##### **1. El montaje/edición y postproducción en la producción audiovisual**

- Industria del cine, el vídeo, la televisión y las plataformas digitales
- Géneros cinematográficos y audiovisuales
- Empresas y/o departamentos Fases de un proyecto
- Flujo de trabajo en un proyecto audiovisual.

##### **2. Características de los trabajos de montaje/edición**

- Documentación de un proyecto audiovisual. Estructura y contenido. Información que afecta al montaje/edición. Especificaciones técnicas y los requerimientos narrativos y expresivos de un producto audiovisual.
- Especificaciones técnicas del trabajo de montaje/edición. Duración, formato de imagen y audio, espacio de color, entre otras. Espacios locales o remotos de almacenamiento del material. Flujo de trabajo del producto audiovisual.

- Uso de "proxies". Condicionantes para su uso y los pasos para su aplicación.
- Procesos y efectos específicos previos durante el rodaje. "Chroma-key", "motion-capture", "stage-craft", rotoscopias, "matte painting", entre otros.

### **3. Equipos humanos, informáticos, "hardware" e instalaciones técnicas en el montaje/edición y postproducción**

- Equipamiento técnico y del lugar de trabajo. Sistemas de grabación y capacidad de proceso de los equipos "hardware".
- Equipos e instalaciones. Procedimientos de verificación y comprobación. Prestaciones y compatibilidad de formatos.
- Sistemas "software" de edición, postproducción y efectos de vídeo y procedimientos técnicos. Criterios de valoración y selección en función del proyecto.
- Perfiles de las personas que intervienen en el flujo de trabajo del montaje/edición y postproducción. Criterios de valoración y selección. Departamentos implicados: sonido, efectos, "mastering" y color, entre otros.

### **4. Documentación del plan de trabajo de montaje/edición y postproducción**

- Plan de trabajo. Contenidos y estructura.
- Diagramas organizativos y de planificación del trabajo. Dependencias, asignaciones y flujo de trabajo.
- Equipamiento y "software". Configuraciones de montaje: formatos de imagen y sonido, complementos, códec, relación de aspecto y resoluciones.
- Diagramas de tiempos. Tareas de los equipos de trabajo, tiempo y recursos asignados, dependencias e incompatibilidades.
- Gestión de carpetas y repositorios. Nomenclatura de archivos. Tipología y frecuencia de las copias de seguridad.

#### **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:

- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos en el desarrollo de la actividad.
- Finalizar el trabajo atendiendo a criterios de idoneidad, rapidez, economía y eficacia.
- Mantener el área de trabajo con el grado apropiado de orden y limpieza.
- Demostrar la creatividad propia en el desarrollo del trabajo.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos.
- Cumplir las medidas que favorezcan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

## **1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.**



Financiado por  
la Unión Europea

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 "ECP0947\_3: Planificar el proceso de montaje y postproducción de productos audiovisuales", 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 planificar el proceso de montaje y postproducción de productos audiovisuales, cumpliendo la normativa relativa a la protección medioambiental, planificando la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Especificar las características generales de los trabajos de montaje/edición, determinando el flujo de trabajo y las necesidades técnicas.
2. Determinar las necesidades de equipos humanos, informáticos, "hardware" e instalaciones técnicas para la realización del montaje/edición y postproducción.
3. Elaborar la documentación del plan de trabajo, adaptando las actividades de montaje/edición y postproducción al tiempo y el presupuesto disponibles.

#### **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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores de desempeño competente</b>
<i>Exactitud en la especificación de las características generales de los trabajos de montaje/edición, determinando el flujo de trabajo y las necesidades técnicas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación del flujo de trabajo del producto audiovisual en función de la plataforma, canal o medio en el que será emitido o proyectado y de las especificaciones técnicas tales como duración, formato de imagen y audio, espacio de color, espacios locales o remotos de almacenamiento del material, entre otras.</li><li>- Determinación de la necesidad de usar "proxies" en función del flujo de trabajo definido y en coordinación con el resto de departamentos.</li><li>- Comunicación de las tomas que exijan algún proceso de montaje/edición previos durante el rodaje o de aplicación de efectos específicos tales como "chroma-key", "motion-capture", "stage-craft", rotoscopias, "matte painting", entre otros, a dirección/realización y a los departamentos implicados.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<i>Destreza en determinación de las necesidades de equipos humanos,</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación de los perfiles de las personas que intervienen en el flujo de trabajo del montaje/edición y</li></ul>

<p><i>informáticos, "hardware" e instalaciones técnicas para la realización del montaje/edición y postproducción.</i></p>	<p>postproducción.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación del equipamiento técnico y del lugar de trabajo para las labores de edición/montaje y postproducción.</li><li>- Verificación de los equipos e instalaciones.</li><li>- Determinación de los sistemas de edición, postproducción y efectos de vídeo y procedimientos técnicos.</li><li>- Implantación del catálogo de elementos audiovisuales procedentes de terceras partes tales como grafismos, archivos audiovisuales y músicas, entre otros, que integrarán el montaje/edición y la postproducción final, en base al guion.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>
<p><i>Eficacia en la elaboración de la documentación del plan de trabajo, adaptando las actividades de montaje/edición y postproducción al tiempo y el presupuesto disponibles.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaboración de los diagramas organizativos.</li><li>- Recogida de las necesidades técnicas de equipamiento y "software", detallándolas en el plan de trabajo.</li><li>- Elaboración del diagrama de tiempos para compatibilizar las tareas de los equipos de trabajo.</li><li>- Recogida de la organización de los elementos en el plan de trabajo, indicando el "pipeline", la gestión de carpetas y repositorios, la nomenclatura de archivos y la tipología y frecuencia de las copias de seguridad.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	
<p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i></p>	

## Escala A

4

*Para especificar las características generales de los trabajos de montaje/edición, determinando el flujo de trabajo y las necesidades técnicas, determina el flujo de trabajo del producto audiovisual en función de la plataforma, canal o medio en el que será emitido o proyectado y de las especificaciones técnicas tales como duración, formato de imagen y audio, espacio de color, espacios locales o remotos de almacenamiento del material, entre otras. Determina la necesidad de usar "proxies" en función del flujo de trabajo definido y en coordinación con el resto de*

	<p>departamentos. Comunica las tomas que exijan algún proceso de montaje/edición previos durante el rodaje o de aplicación de efectos específicos tales como "chroma-key", "motion-capture", "stage-craft", rotoscopias, "matte painting", entre otros, a dirección/realización y a los departamentos implicados.</p>
3	<p><b>Para especificar las características generales de los trabajos de montaje/edición, determinando el flujo de trabajo y las necesidades técnicas, determina el flujo de trabajo del producto audiovisual en función de la plataforma, canal o medio en el que será emitido o proyectado y de las especificaciones técnicas tales como duración, formato de imagen y audio, espacio de color, espacios locales o remotos de almacenamiento del material, entre otras. Determina la necesidad de usar "proxies" en función del flujo de trabajo definido y en coordinación con el resto de departamentos. Comunica las tomas que exijan algún proceso de montaje/edición previos durante el rodaje o de aplicación de efectos específicos tales como "chroma-key", "motion-capture", "stage-craft", rotoscopias, "matte painting", entre otros, a dirección/realización y a los departamentos implicados, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final</b></p>
2	<p>Para especificar las características generales de los trabajos de montaje/edición, determinando el flujo de trabajo y las necesidades técnicas, determina el flujo de trabajo del producto audiovisual en función de la plataforma, canal o medio en el que será emitido o proyectado y de las especificaciones técnicas tales como duración, formato de imagen y audio, espacio de color, espacios locales o remotos de almacenamiento del material, entre otras. Determina la necesidad de usar "proxies" en función del flujo de trabajo definido y en coordinación con el resto de departamentos. Comunica las tomas que exijan algún proceso de montaje/edición previos durante el rodaje o de aplicación de efectos específicos tales como "chroma-key", "motion-capture", "stage-craft", rotoscopias, "matte painting", entre otros, a dirección/realización y a los departamentos implicados, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</p>
1	<p>No especifica las características generales de los trabajos de montaje/edición, determinando el flujo de trabajo y las necesidades técnicas.</p>

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

### Escala B

4	<p>Para determinar las necesidades de equipos humanos, informáticos, "hardware" e instalaciones técnicas para la realización del montaje/edición y postproducción, determina los perfiles de las personas que intervienen en el flujo de trabajo del montaje/edición y postproducción. Determina el equipamiento técnico y del lugar de trabajo para las labores de edición/montaje y postproducción. Verifica los equipos e instalaciones. Determina los sistemas de edición, postproducción y efectos de vídeo y procedimientos técnicos. Implanta el catálogo de elementos audiovisuales procedentes de terceras partes tales como grafismos, archivos audiovisuales y músicas, entre otros, que integrarán el montaje/edición y la postproducción final, en base al guion.</p>
3	<p><b>Para determinar las necesidades de equipos humanos, informáticos, "hardware" e instalaciones técnicas para la realización del montaje/edición y postproducción, determina</b></p>

	<p><b>los perfiles de las personas que intervienen en el flujo de trabajo del montaje/edición y postproducción. Determina el equipamiento técnico y del lugar de trabajo para las labores de edición/montaje y postproducción. Verifica los equipos e instalaciones. Determina los sistemas de edición, postproducción y efectos de vídeo y procedimientos técnicos. Implanta el catálogo de elementos audiovisuales procedentes de terceras partes tales como grafismos, archivos audiovisuales y músicas, entre otros, que integrarán el montaje/edición y la postproducción final, en base al guion, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</b></p>
2	<p><i>Para determinar las necesidades de equipos humanos, informáticos, "hardware" e instalaciones técnicas para la realización del montaje/edición y postproducción, determina los perfiles de las personas que intervienen en el flujo de trabajo del montaje/edición y postproducción. Determina el equipamiento técnico y del lugar de trabajo para las labores de edición/montaje y postproducción. Verifica los equipos e instalaciones. Determina los sistemas de edición, postproducción y efectos de vídeo y procedimientos técnicos. Implanta el catálogo de elementos audiovisuales procedentes de terceras partes tales como grafismos, archivos audiovisuales y músicas, entre otros, que integrarán el montaje/edición y la postproducción final, en base al guion, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No determina las necesidades de equipos humanos, informáticos, "hardware" e instalaciones técnicas para la realización del montaje/edición y postproducción.</i></p>

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

### Escala C

4	<p><i>Para elabora la documentación del plan de trabajo, adaptando las actividades de montaje/edición y postproducción al tiempo y el presupuesto disponibles, elabora los diagramas organizativos. Recoge las necesidades técnicas de equipamiento y "software", detallándolas en el plan de trabajo. Elabora el diagrama de tiempos para compatibilizar las tareas de los equipos de trabajo. Recoge la organización de los elementos en el plan de trabajo, indicando el "pipeline", la gestión de carpetas y repositorios, la nomenclatura de archivos y la tipología y frecuencia de las copias de seguridad.</i></p>
3	<p><b>Para elabora la documentación del plan de trabajo, adaptando las actividades de montaje/edición y postproducción al tiempo y el presupuesto disponibles, elabora los diagramas organizativos. Recoge las necesidades técnicas de equipamiento y "software", detallándolas en el plan de trabajo. Elabora el diagrama de tiempos para compatibilizar las tareas de los equipos de trabajo. Recoge la organización de los elementos en el plan de trabajo, indicando el "pipeline", la gestión de carpetas y repositorios, la nomenclatura de archivos y la tipología y frecuencia de las copias de seguridad, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.</b></p>
2	<p><i>Para elabora la documentación del plan de trabajo, adaptando las actividades de montaje/edición y postproducción al tiempo y el presupuesto disponibles, elabora los diagramas organizativos. Recoge las necesidades técnicas de equipamiento y "software", detallándolas en el plan de trabajo. Elabora el diagrama de tiempos para compatibilizar las tareas de los equipos de trabajo. Recoge la</i></p>

	<i>organización de los elementos en el plan de trabajo, indicando el "pipeline", la gestión de carpetas y repositorios, la nomenclatura de archivos y la tipología y frecuencia de las copias de seguridad, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No elabora la documentación del plan de trabajo, adaptando las actividades de montaje/edición y postproducción al tiempo y el presupuesto disponibles.</i>

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

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

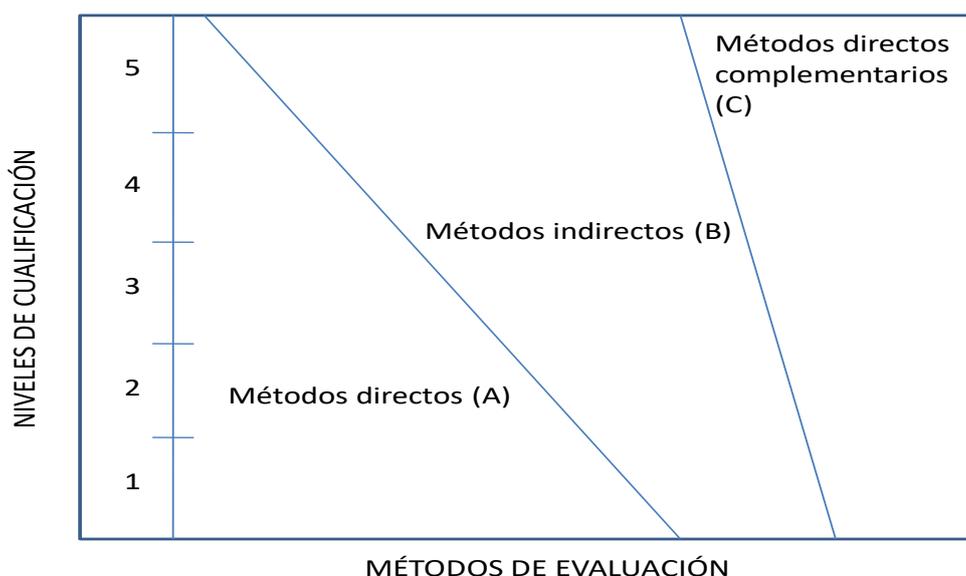
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias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

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

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

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
  - Observación en el puesto de trabajo (A).
  - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
  - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
  - Pruebas de habilidades (C).
  - Ejecución de un proyecto (C).
  - Entrevista profesional estructurada (C).

- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación del ECP. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.



Financiado por  
la Unión Europea

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 Planificar el proceso de montaje y postproducción de productos audiovisuales, 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 "X" 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.