GUÍA DE EVIDENCIA DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

"ECP1096_3: Organizar y desarrollar veladas y espectáculos con fines de animación"

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1096_3: Organizar y desarrollar veladas y espectáculos con fines de animación .

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 principales y secundarias que intervienen en el dominio de los conocimientos y las técnicas relacionadas con la organización y desarrollo de veladas y espectáculos con fines de animación, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. ***Concretar, a partir de la programación general, actividades de veladas y espectáculos que se adecuen a los intereses de los participantes y a las características del establecimiento en el que se van a desarrollar.***

   1.1 Identificar los recursos y medios de que se dispone para poder programar las actividades, siguiendo el modelo de toma de datos establecido en la programación.
   1.2 Estimar la tipología de los clientes a los que va destinada la actividad, teniendo en cuenta su nacionalidad, edad, tiempo de estancia, nivel socio-económico e intereses, entre otros.
   1.3 Adaptar las veladas y espectáculos a la temporada y estación del año en el que se va a desarrollar el programa, modificando espacios, horarios y actividades si fuese necesario.
   1.4 Ajustar la programación de actividades y espectáculos, teniendo en cuenta las necesidades de diversión de los participantes y los intereses del establecimiento en cuanto a potenciación del consumo interno y fidelización de la clientela.
   1.5 Cumplimentar las fichas de actividad definiendo los objetivos, fases de desarrollo, temporalización, necesidades de recursos humanos y materiales, soportes de promoción y comunicación y procedimientos y medios de evaluación.
   1.6 Implementar la promoción y comunicación concretas de las actividades utilizando técnicas específicas y en el marco del plan general de comunicación.
   1.7 Diseñar las herramientas de evaluación, registrando los elementos fundamentales de la actividad recogidos en la programación general.
   1.8 Establecer actividades alternativas en caso de inclemencias climatológicas u otro tipo de contingencias no previstas, ajustándolas a los intereses de los participantes y a los recursos disponibles.
   1.9 Proponer, en su caso, la contratación de servicios externos para el enriquecimiento del programa de actividades, siguiendo los protocolos establecidos.

2. ***Organizar los recursos humanos y materiales necesarios garantizando el buen desarrollo de la actividad y comprobando su adecuación a las directrices expresadas en el proyecto de animación de referencia.***

   2.1 Desarrollar los ensayos pertinentes, de modo que no interfieran con el resto de actividades programadas, analizando la temporalización de todas las actividades programadas.
   2.2 Repartir los diferentes roles entre las personas que van a participar teniendo en cuenta, para cada caso, su idoneidad según el fin propuesto.
   2.3 Comprobar los materiales, equipos y espacios que se van a utilizar asegurando su buen estado y disponiéndolos para su utilización.
   2.4 Decorar el espacio en el que va a tener lugar la actividad con creatividad, adecuándolo a las necesidades del guión y rentabilizando los recursos disponibles.

2.5 Preparar el material, los premios y otros reconocimientos necesarios para su ejecución siguiendo las indicaciones del guión.
2.6 Determinar las medidas específicas de seguridad para la preparación y desarrollo de la actividad, siguiendo el protocolo de seguridad establecido para dicha actividad en la programación.
2.7 Dirigir, en su caso, los servicios externos contratados, determinando las funciones de los mismos.

3. Conducir las veladas y espectáculos utilizando la metodología propia de la animación en este ámbito de intervención de forma que resulten atractivos a los participantes.

3.1 Controlar la presencia y disposición de todas las personas que van a participar en la actividad realizando, si es necesario, las sustituciones oportunas.
3.2 Efectuar, en caso necesario, las sustituciones oportunas, respetando los ensayos realizados para tal fin.
3.3 Comunicar al público el desarrollo y contenido de la actividad a través de los recursos disponibles según los objetivos del guión.
3.4 Ejecutar la actividad respetando el guión previsto, teniendo en cuenta en todo momento a los participantes y al público al que va dirigida y adaptándola, en su caso, a las circunstancias y eventualidades de la representación.
3.5 Respetar los tiempos y pausas que se hayan fijado en el guión adecuándolos a los intereses y necesidades del público y a los objetivos económicos de la empresa.
3.6 Improvisar, en caso de contingencia no previstas, recurriendo a la modulación de parámetros como la expresión corporal, dicción, escucha, adaptación, flexibilidad, capacidad de reacción, creatividad, originalidad o trabajo en equipo
3.7 Despedir a los participantes finalizada la actividad reconociendo su colaboración, incentivando su futura participación e intentando mantener el interés del público asistente.
3.8 Anunciar los resultados de la actividad, si los hubiera, y las actividades del día siguiente respondiendo, en su caso, a requerimientos concretos de información por parte del público.

- La conducción de veladas y espectáculos se desarrollará consiguiendo, en todo momento, la atención del público y utilizando técnicas de comunicación y motivación.
- Esta actividad se desarrollará contribuyendo a la duración y buen funcionamiento de los materiales, aparatos y equipos utilizándolos de manera eficaz en todo momento.

4. Realizar el seguimiento de veladas y espectáculos, tanto del proceso como de los resultados, aplicando técnicas e instrumentos para evaluar su idoneidad y adecuación.

4.1 Elaborar los informes de los resultados de la evaluación pertinentes, siguiendo el modelo establecido en la programación general, según criterios y procedimientos establecidos.
4.2 Recoger los materiales aplicando los protocolos de actuación establecidos para que los espacios y los materiales queden utilizables para actividades posteriores.
4.3 Proponer mejoras en las veladas y espectáculos, a partir del análisis de los resultados obtenidos y siguiendo el modelo establecido en la programación general.

b) Especificaciones relacionadas con el "saber".

La persona candidata 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 ECP1096_3: Organizar y desarrollar veladas y espectáculos con fines de animación. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Concreción, a partir de la programación general, de actividades de veladas y espectáculos con fines de animación.

- Identificación de los recursos de que se dispone para poder programar las actividades:
  - Humanos.
  - Materiales.
  - Económicos.
  - Técnicos.
- Identificación de los medios de que se dispone para poder programar las actividades:
  - Materiales.
  - Económicos.
  - Técnicos.
- Estimación de la tipología de los clientes a los que va destinada la actividad:
  - Infantiles, juveniles, adultos o tercera edad.
  - Con o sin discapacidad.
  - Masculinos o femeninos.
- Adaptación de las veladas a la temporada y estación del año en el que se va a desarrollar el programa:
  - Continua o discontinua.
  - Deportiva, cultural, educativa, recreativa y turística.
  - Gratuita o con coste.
  - Abierta (pública) o cerrada (privada).
  - Principal o secundaria.
  - Dirigida, guiada o libre.
- Adaptación de los espectáculos a la temporada y estación del año en el que se va a desarrollar el programa:
  - Continuos o discontinuos.
  - Deportivos, culturales, educativos, recreativos y turísticos.
  - Gratuitos o con coste.
  - Abiertos (públicos) o cerrados (privados).
  - Dirigidos, guiados o libres.

- Según colectivo: niños, jóvenes, adultos, tercera edad, personas con discapacidad.
- Según participación: activa, pasiva o compartida.
- Según espacio físico: medio acuático, medio terrestre (aire libre /salas cubiertas).

- Ajuste de la programación de actividades:
  - Continua o discontinua.
  - Deportiva, cultural, educativa, recreativa y turística.
  - Gratuita o con coste.
  - Abierta (pública) o cerrada (privada).
  - Principal o secundaria.
  - Dirigida, guiada o libre.
- Ajuste de la programación de espectáculos:
  - Continuos o discontinuos.
  - Deportivos, culturales, educativos, recreativos y turísticos.
  - Gratuitos o con coste.
  - Abiertos (públicos) o cerrados (privados).
  - Dirigidos, guiados o libres.
  - Según colectivo: niños, jóvenes, adultos, tercera edad, personas con discapacidad.
  - Según participación: activa, pasiva o compartida.
  - Según espacio físico: medio acuático, medio terrestre (aire libre /salas cubiertas).
- Cumplimentación de las fichas de actividad:
  - De ejercicios, sesiones o unidades.
  - Esquemáticas o detalladas.
- Implementación de la promoción concreta de las actividades:
  - Publicidad.
  - Promoción de ventas.
  - Relaciones públicas.
  - Marketing directo.
  - Ventas personales.
- Implementación de la comunicación concreta de las actividades:
  - Verbal, escrita o telemática.
  - Directa e indirecta.
- Diseño de las herramientas de evaluación:
  - Observación directa.
  - Pruebas escritas.
  - Encuestas.
  - Fichas de control y asistencia.
  - Entrevistas y cuestionarios (individual y grupal).
  - Pruebas físicas.
  - Actuaciones físico-deportivas conjuntas.
  - Registros filmados.
  - Técnica sociométrica o sociograma.
- Establecimiento de actividades alternativas:
  - Deportivas, culturales, educativas, recreativas y turísticas.
  - Continua o discontinua.
  - Gratuita o con coste.
  - Abierta (pública) o cerrada (privada).
  - Dirigida, guiada o libre.
- Contratación de servicios externos:
  - Con remuneración, en prácticas o voluntario.
  - Humanos, materiales, económicos, logísticos, asesores.

2. *Organización de los recursos humanos y materiales en actividades de veladas y espectáculos con fines de animación.*

- Desarrollo de los ensayos pertinentes:
  - Continuos o discontinuos.
  - Prácticos, teórico-prácticos y teóricos.
  - Abiertos (públicos) o cerrados (privados).
  - Principales o secundarios.
  - Dirigidos, guiados o libres.
- Reparto de roles en veladas y espectáculos:
  - Principales o secundarios.
  - Técnico o artístico.
- Decoración del espacio en veladas y espectáculos:
  - Rural o urbano.
  - Interior o exterior.
  - Aéreo, terrestre o acuático.
  - Público o privado.
  - Deportivas singulares, Convencionales, Instalación no específicamente deportiva.
  - Cubiertas o descubiertas.
- Preparar los premios:
  - En metálico, obsequios, trofeos.
  - En vida o a título póstumo.
  - Por orden de clasificación, por meritos, por actitudes y comportamientos, por sorteo.
- Preparar otros reconocimientos:
  - Públicos o privados.
- Determinación de medidas específicas de seguridad en veladas y espectáculos:
  - Para los primeros auxilios.
  - Para la evacuación.
  - De instalaciones, equipos, máquinas y procedimientos operativos más comunes en las actividades.
  - Del entorno natural acondicionado y no acondicionado.
  - De riesgos característicos del material, espacio y actividad.
- Dirección de los servicios externos contratados:
  - Indefinida.
  - Temporal.
  - Por obras y servicios determinados.
  - En prácticas.
  - Formación.
  - A tiempo parcial.

3. *Conducción de las actividades de veladas y espectáculos con fines de animación.*

- Técnicas de comunicación: Verbal, escrita, gestual (expresión corporal) y con soporte: musical, luminoso, informático.
- Técnicas de motivación: Automotivación, de correlación con la realidad, del éxito inicial, del fracaso con rehabilitación, de la competencia o rivalidad, de la participación activa y directa, del trabajo socializado y de trabajo con objetivos reforzados.
- Control de la presencia y disposición del personal en veladas y espectáculos:
  - Infantiles, juveniles, adultos o tercera edad.
  - Con o sin discapacidad.
  - Masculinos o femeninos.

- Con remuneración, en prácticas o voluntario.

- Realización de ensayos:
  - Continuos o discontinuos.
  - Prácticos, teórico-prácticos y teóricos.
  - Abiertos (públicos) o cerrados (privados).
  - Principales o secundarios.
  - Dirigidos, guiados o libres.
- Comunicación al público, el desarrollo y contenido de la actividad:
  - Infantil, juvenil, adulto o tercera edad.
  - Con o sin discapacidad.
  - Masculino o femenino.
- Ejecución de la actividad:
  - Continua o discontinua.
  - Deportiva, cultural, educativa, recreativa y turística.
  - Gratuita o con coste.
  - Abierta (pública) o cerrada (privada).
  - Principal o secundaria.
  - Dirigida, guiada o libre.
- Respeto a los tiempos y pausas fijados en el guión:
  - Indefinidos o estacionales.
  - Previstas o imprevistas.
- Consecución de la atención del público:
  - Infantil, juvenil, adulto o tercera edad.
  - Con o sin discapacidad.
  - Masculino o femenino.
- Improvisación, en caso de contingencia no previstas:
  - Resoluble o irresoluble.
  - Puntuales o continuas.
  - Importantes o simples.
  - Materiales, instalaciones, meteorológicas y humanas.
- Despedir a los participantes finalizada la actividad:
  - Infantiles, juveniles, adultos o tercera edad.
  - Con o sin discapacidad.
  - Masculinos o femeninos.
- Anuncio de los resultados de la actividad y las actividades del día siguiente:
  - Positivo o negativos.
  - Cuantitativos o cualitativos.

4. Realización del seguimiento de actividades de veladas y espectáculos con fines de animación.

- Elaboración de los informes de los resultados de la evaluación pertinentes:
  - Formales o informales.
  - Verbales o por escrito.
  - Inicial, continuo y final.
  - Analítico o global.
- Aplicación de los protocolos de actuación establecidos en la recogida:
  - De comunicación.
  - Para la protección de datos.
  - De uso de material.
  - De recogida de información.
  - De elaboración de documentación.
  - De seguridad.
- Propuestas de mejoras en veladas y espectáculos:
  - Continua o discontinua.

- Deportiva, cultural, educativa, recreativa y turística.
- Gratuita o con coste.
- Abierta (pública) o cerrada (privada).
- Principal o secundaria.
- Dirigida, guiada o libre.
- Según colectivo: niños, jóvenes, adultos, tercera edad, personas con discapacidad.
- Según participación: activa, pasiva o compartida.
- Según espacio físico: medio acuático, medio terrestre (aire libre /salas cubiertas).

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

- Control, comprobación y preparación de los espacios, materiales, equipos y medios necesarios para el desarrollo de la actividad.
  - Preparación de los materiales: Fungibles o no fungibles. Homologados o no homologados. Esenciales o auxiliares. Audiovisuales, deportivo fijo (espalderas, otros), deportivo móvil pesado (quitamiedos, otros), deportivo móvil ligero (balones, otros).
  - Comprobación de los equipos: Complejos o simples.
  - Comprobación de los espacios: Rural o urbano. Interior o exterior. Aéreo, terrestre o acuático. Público o privado. Deportivas singulares, Convencionales, Instalación no específicamente deportiva. Cubiertas o descubiertas.
- Procesos de evaluación de las actividades.

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:

1. En relación con la empresa deberá:

   1.1 Tener interés y compromiso por la empresa.
   1.2 Integrar como propio el sistema de organización del trabajo y su proceso productivo.
   1.3 Ser capaz de percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.
   1.4 Adaptarse a los cambios organizativos y ritmos de trabajo de la empresa.
   1.5 Ser flexible para afrontar diferentes situaciones de trabajo y sus cambios.
   1.6 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
   1.7 Gestionar el tiempo de trabajo (incluye aspectos como cumplir plazos establecidos, priorización de tareas, otros).
   1.8 Gestionar la información y de los recursos materiales y monetarios. Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
   1.9 Mantener el área de trabajo en orden y limpieza y colaborar con el grupo con esta finalidad.
   1.10 Establecer objetivos de producción y hacer readaptaciones.

2. En relación con los usuarios deberá:

   2.1 Ser asertivo, empático, sociable y respetuoso en el trato con las personas.

2.2 Causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
2.3 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
2.4 Compartir los objetivos de producción y la responsabilidad de trabajo, así como asumir responsabilidades y decisiones.
2.5 Ser capaz de dar, compartir y recibir información con el equipo de trabajo.
2.6 Comunicarse de forma oral y escrita eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
2.7 Ser capaz de escuchar mejoras y dificultades valorando las aportaciones realizadas.
2.8 Orientar al cliente demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
2.9 Ser capaz de persuadir.

3. En relación con otros aspectos deberá:

3.1 Ser capaz de manejar las emociones críticas y estados de ánimo.
3.2 Mantenerse eficaz en situaciones de decepción y/o rechazo ante posibles críticas.
3.3 Tener convicción en los puntos de vista propios ante terceros.
3.4 Actuar en el trabajo con el conocimiento de los deberes y obligaciones así como responsabilizarse de las propias acciones.
3.5 Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos, así como en la asunción de riesgos y en los errores y fracasos.
3.6 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas de la empresa, así como las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
3.7 Tener iniciativa y autonomía personal en la toma decisiones.
3.8 Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
3.9 Tener perseverancia en el esfuerzo.
3.10 Tener pensamiento creativo en la búsqueda de la solución de problemas.
3.11 Tener capacidad de síntesis
3.12 Tener razonamiento crítico: capacidad de plantear, razonar, opinar y argumentar sobre una situación dada de forma lógica.
3.13 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y de los problemas que puedan surgir en el desarrollo de la actividad.

1.2 Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la ECP1096_3: Organizar y desarrollar veladas y espectáculos con fines de animación, 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 organizar veladas y espectáculos con fines de animación, partiendo de una programación, organizando los recursos humanos que constan de un mínimo de tres personas encargadas del vestuario, decoración, música y escenografía y los materiales, dirigiendo la actividad, asegurando la adecuación al colectivo al que van dirigidas entre los que se pueden incluir grupos turísticos o de tercera edad, a las características y condiciones del ámbito en el que se van a desarrollar y evaluando los resultados. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Concretar actividades de veladas y espectáculos con fines de animación.

2. Conducir actividades de las veladas y espectáculos con fines de animación.

3. Evaluar los resultados de las actividades de las veladas y espectáculos con fines de animación.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de los medios materiales requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.

- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

- Se valorará la respuesta a las contingencias, introduciendo alguna incidencia en el proceso.

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***
Concreción de las actividades de veladas y espectáculo.	- Cumplimentación de las fichas de actividad. - Estimación de la tipología de los clientes a los que va destinada la actividad. - Ajuste de la programación de actividades y espectáculos. *El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala A.*
Organización de los recursos humanos y materiales.	- Comprobación de los materiales, equipos y espacios. - Determinación de las medidas específicas de seguridad para la preparación y desarrollo de la actividad. - Preparación del material, los premios y otros reconocimientos. - Reparto de los diferentes roles entre las personas que van a participar. - Dirección de los servicios externos contratados. *El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala B.*
Conducción de las veladas y espectáculos.	- Ejecución de la actividad. - Control de la presencia y disposición de todas las personas que van a participar en la actividad. - Recurso, en caso de contingencias no previstas, a la improvisación. *El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala C.*
Realización del seguimiento de veladas y espectáculos.	- Elaboración de los informes de los resultados de la evaluación pertinentes siguiendo el modelo establecido en la programación general. - Proposición de mejoras en las veladas y espectáculos a partir del análisis de los resultados obtenidos y siguiendo el modelo establecido en la programación general. *El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.*

Escala A

4	*La concreción de las actividades de veladas y espectáculos en función del contexto de aplicación, adaptándose al mismo, se efectúa cumplimentando las fichas de actividad definiendo los objetivos, fases de desarrollo, temporalización, necesidades de recursos humanos y materiales, soportes de promoción y comunicación y procedimientos y medios de evaluación, estimando la tipología de los clientes a los que va destinada la actividad, teniendo en cuenta su nacionalidad, edad, tiempo de estancia, nivel socio-económico e intereses, y ajustando la programación de actividades y espectáculos, adaptándose a las necesidades de diversión de los participantes y los intereses del establecimiento en cuanto a potenciación del consumo interno y fidelización de la clientela.*
3	***La concreción de las actividades de veladas y espectáculos en función del contexto de aplicación, adaptándose al mismo, se efectúa cumplimentando las fichas de actividad definiendo los objetivos, fases de desarrollo, temporalización, necesidades de recursos humanos y materiales, soportes de promoción y comunicación y procedimientos y medios de evaluación, estimando la tipología de los clientes a los que va destinada la actividad, teniendo en cuenta su nacionalidad, edad, tiempo de estancia, nivel socio-económico e intereses, y sin ajustar la programación de actividades y espectáculos, adaptándose a las necesidades de diversión de los participantes y los intereses del establecimiento en cuanto a potenciación del consumo interno y fidelización de la clientela.***
2	*La concreción de las actividades de veladas y espectáculos en función del contexto de aplicación, adaptándose al mismo, se efectúa cumplimentando las fichas de actividad definiendo los objetivos, fases de desarrollo, temporalización, necesidades de recursos humanos y materiales, soportes de promoción y comunicación y procedimientos y medios de evaluación, sin estimar la tipología de los clientes a los que va destinada la actividad, teniendo en cuenta su nacionalidad, edad, tiempo de estancia, nivel socio-económico e intereses, y sin ajustar la programación de actividades y espectáculos, adaptándose a las necesidades de diversión de los participantes y los intereses del establecimiento en cuanto a potenciación del consumo interno y fidelización de la clientela.*
1	*La concreción de las actividades de veladas y espectáculos en función del contexto de aplicación, adaptándose al mismo, se efectúa no cumplimentando las fichas de actividad definiendo los objetivos, fases de desarrollo, temporalización, necesidades de recursos humanos y materiales, soportes de promoción y comunicación y procedimientos y medios de evaluación.*

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

Escala B

5	*La organización de los recursos humanos y materiales necesarios paras las veladas y espectáculos se efectúa comprobando los materiales, equipos y espacios que se van a utilizar, determinando las medidas específicas de seguridad para la preparación y desarrollo de la actividad, preparando el material, los premios y otros reconocimientos, repartiendo los diferentes roles entre las personas que van a participar en función de su idoneidad según el fin propuesto y dirigiendo los servicios externos contratados, determinando las funciones de los mismos.*
4	***La organización de los recursos humanos y materiales necesarios paras las veladas y espectáculos se efectúa comprobando los materiales, equipos y espacios que se van a utilizar, sin determinar las medidas específicas de seguridad para la preparación y desarrollo de la actividad, preparando el material, los premios y otros reconocimientos, repartiendo los diferentes roles entre las personas que van a participar en función de su idoneidad según el fin propuesto y dirigiendo los servicios externos contratados, determinando las funciones de los mismos.***
3	*La organización de los recursos humanos y materiales necesarios paras las veladas y espectáculos se efectúa sin comprobar los materiales, equipos y espacios que se van a utilizar, sin determinar las medidas específicas de seguridad para la preparación y desarrollo de la actividad, preparando el material, los premios y otros reconocimientos, sin repartir los diferentes roles entre las personas que van a participar en función de su idoneidad según el fin propuesto y dirigiendo los servicios externos contratados, determinando las funciones de los mismos*
2	*La organización de los recursos humanos y materiales necesarios paras las veladas y espectáculos se efectúa sin comprobar los materiales, equipos y espacios que se van a utilizar, sin determinar las medidas específicas de seguridad para la preparación y desarrollo de la actividad, preparando el material, los premios y otros reconocimientos, sin repartir los diferentes roles entre las personas que van a participar en función de su idoneidad según el fin propuesto y sin dirigir los servicios externos contratados, determinando las funciones de los mismos*
1	*La organización de los recursos humanos y materiales necesarios paras las veladas y espectáculos se efectúa sin comprobar los materiales, equipos y espacios que se van a utilizar, sin determinar las medidas específicas de seguridad para la preparación y desarrollo de la actividad, sin preparar el material, los premios y otros reconocimientos, sin repartir los diferentes roles entre las personas que van a participar en función de su idoneidad según el fin propuesto y sin dirigir los servicios externos contratados, determinando las funciones de los mismos*

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

Escala C

4	*La conducción de las veladas y espectáculos, según lo programado se efectúa ejecutando la actividad respetando el guión previsto, teniendo en cuenta a los participantes y al público al que va dirigida y adaptándola, en su caso, a las circunstancias y eventualidades de la representación, controlando la presencia y disposición de todas las personas que van a participar en la actividad realizando, si es necesario, las sustituciones oportunas, y recurriendo, en caso de contingencia no previstas, a la improvisación, modulando parámetros como la expresión corporal, dicción, escucha, adaptación, flexibilidad, capacidad de reacción, creatividad, originalidad o trabajo en equipo.*
3	***La conducción de las veladas y espectáculos, según lo programado se efectúa ejecutando la actividad respetando el guión previsto, teniendo en cuenta a los participantes y al público al que va dirigida y adaptándola, en su caso, a las circunstancias y eventualidades de la representación, controlando la presencia y disposición de todas las personas que van a participar en la actividad realizando, si es necesario, las sustituciones oportunas, y sin recurrir, en caso de contingencia no previstas, a la improvisación, modulando parámetros como la expresión corporal, dicción, escucha, adaptación, flexibilidad, capacidad de reacción, creatividad, originalidad o trabajo en equipo.***
2	*La conducción de las veladas y espectáculos, según lo programado se efectúa ejecutando la actividad respetando el guión previsto, teniendo en cuenta a los participantes y al público al que va dirigida y adaptándola, en su caso, a las circunstancias y eventualidades de la representación, sin controlar la presencia y disposición de todas las personas que van a participar en la actividad realizando, si es necesario, las sustituciones oportunas, y sin recurrir, en caso de contingencia no previstas, a la improvisación, modulando parámetros como la expresión corporal, dicción, escucha, adaptación, flexibilidad, capacidad de reacción, creatividad, originalidad o trabajo en equipo.*
1	*La conducción de las veladas y espectáculos, según lo programado se efectúa sin ejecutar la actividad respetando el guión previsto, teniendo en cuenta a los participantes y al público al que va dirigida y adaptándola, en su caso, a las circunstancias y eventualidades de la representación, sin controlar la presencia y disposición de todas las personas que van a participar en la actividad realizando, si es necesario, las sustituciones oportunas, y sin recurrir, en caso de contingencia no previstas, a la improvisación, modulando parámetros como la expresión corporal, dicción, escucha, adaptación, flexibilidad, capacidad de reacción, creatividad, originalidad o trabajo en equipo.*

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

2 MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de

competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

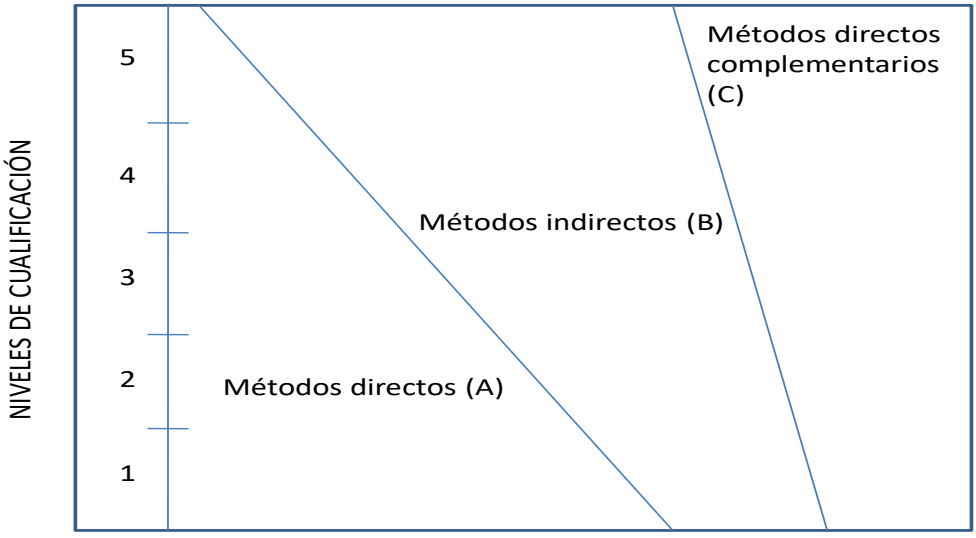
2.1 Métodos de evaluación y criterios generales de elección

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

a) **Métodos indirectos**: Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.

b) **Métodos directos**: Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:

- Observación en el puesto de trabajo (A).
- Observación de una situación de trabajo simulada (A).
- Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
- Pruebas de habilidades (C).
- Ejecución de un proyecto (C).
- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a 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 la organización y desarrollo de veladas y espectáculos con fines de animación, 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/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.

e) Para la realización de una programación de actividades, así como de los planes de evacuación y emergencia, se facilitarán tanto las características e intereses del grupo como de los espacios y materiales disponibles y de cualquier otro elemento que se considere relevante.

f) Se proporcionarán a la persona candidata los materiales necesarios para las tareas planteadas.

g) 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.

h) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel 3. En este nivel tiene importancia la organización y desarrollo de veladas y espectáculos con fines de animación, por lo que 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.

i) 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.

j) Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias en relación con las instalaciones, el equipo y material, los participantes, los miembros de la organización, la climatología, a lo largo de las actividades, que tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.