



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1421_3: Regir y supervisar los procesos técnicos y artísticos en la preparación y desarrollo de los ensayos de espectáculos en vivo y eventos”

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 ECP1421_3: Regir y supervisar los procesos técnicos y artísticos en la preparación y desarrollo de los ensayos de espectáculos en vivo y eventos.

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 la regiduría y supervisión de los procesos técnicos y artísticos en la preparación y desarrollo de los ensayos de espectáculos en vivo y eventos, 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. Supervisar la preparación de los elementos técnicos, materiales y humanos necesarios para el desarrollo de los ensayos programados, resolviendo contingencias, en las condiciones de seguridad establecidas.

- 1.1 Las condiciones de espacio del lugar de ensayo y la comprobación de la disponibilidad de camerinos, accesos, lavabos, climatización, agua, mobiliario, tomas de corriente eléctrica, iluminación y servicios de limpieza, entre otros, se supervisan con la antelación suficiente solventando cualquier deficiencia antes del inicio del ensayo y asegurando su adecuación al tipo y número de participantes para garantizar las condiciones de confort, higiene y seguridad establecidas.
- 1.2 La preparación de todos los elementos y materiales necesarios para el ensayo, junto con las incidencias, se comunican a la dirección artística, acordando las modificaciones necesarias en el plan de trabajo y transmitiéndolas al resto del equipo para dar comienzo a los ensayos.
- 1.3 La llegada de los equipos artísticos y técnicos convocados se verifica con antelación suficiente para asegurar su preparación previa al inicio del ensayo, informando a dirección de cualquier incidencia que pueda afectar a la planificación establecida, acordando las modificaciones necesarias en el plan de trabajo y comunicándolas al resto del equipo para dar comienzo a los ensayos.
- 1.4 La pasada técnica de cada ensayo en los ámbitos de escenografía, utilería, vestuario, iluminación, sonido y video, entre otros, se supervisa siguiendo la planificación pactada con dirección y los listados de escenas y guiones técnicos elaborados por regiduría, comprobando que los equipos técnicos han seguido correctamente las instrucciones recibidas y las consignas de seguridad establecidas.
- 1.5 La información relevante se transmite eficazmente a todo el equipo utilizando los medios adecuados en cada caso, tales como el panel informativo actualizado, la planificación general, la tablilla diaria consensuada con el equipo de dirección, las convocatorias, el correo electrónico, y publicando las consignas de seguridad para garantizar el normal desarrollo de los ensayos.
- 1.6 Los cambios diarios sobre el marcaje del símil escenográfico, la escenografía, la utilería y equipos de iluminación, video y sonido se recogen y se reflejan en los planos originales, según las indicaciones de dirección, comunicando a los departamentos pertinentes las posibles desviaciones del proyecto original.

2. Controlar y dirigir los procesos de trabajo de los equipos técnicos y artísticos a su cargo, fomentando su motivación, implicación y trabajo en equipo, y gestionando las posibles situaciones de conflicto, a fin de respetar la planificación establecida.

- 2.1 El máximo rendimiento de los componentes del equipo y su mejor desarrollo profesional y personal se garantiza aplicando el estilo de mando y liderazgo más adecuado en la coordinación y dirección de los equipos técnicos y artísticos.

- 2.2 Los factores que influyen en la motivación del equipo se identifican mediante el análisis de las sugerencias y aportaciones de sus miembros, la realización de entrevistas personales y la aplicación de procesos de intercomunicación eficaces.
- 2.3 El método a utilizar en la gestión de posibles conflictos se determina considerando las posibles técnicas de resolución: negociación y procedimientos de toma de decisiones en grupo, tales como consenso, mayoría y otros, o por delegación a representantes.
- 2.4 Las alternativas a las decisiones se buscan evaluando la posibilidad de consecuencias adversas, gravedad y los riesgos asociados a las mismas.
- 2.5 Las decisiones se toman en un entorno de cordialidad, buscando el mayor grado de aceptación posible entre los miembros del equipo y la adecuación a los objetivos de la producción.
- 2.6 La postura adoptada ante el conflicto se toma de forma flexible, segura y con predisposición positiva a los acuerdos, respetuosa con el otro y en línea con los propósitos generales de la organización.
- 2.7 La información sobre las normas internas y cualquier otra reglamentación de acceso, seguridad o prevención de riesgos, se pone en conocimiento de los equipos implicados con antelación y en grado suficiente.
- 2.8 El cumplimiento de las normas internas y cualquier otra reglamentación de acceso, seguridad, prevención de riesgos, entre otras, se verifica comprobando que los trabajos se lleven a cabo con eficacia y seguridad.
- 2.9 El cumplimiento del plan de trabajo establecido para los ensayos se supervisa anticipándose a las posibles desviaciones y abordando los problemas o imprevistos surgidos, aportando ideas para su solución negociando con los colectivos implicados, la dirección artística, producción y la dirección técnica.

3. Participar en el ensayo del espectáculo en vivo o evento, organizando, supervisando y fijando las tareas de los colectivos implicados, para obtener un resultado acorde a la propuesta de la dirección.

- 3.1 La participación en los distintos ensayos del espectáculo o evento, realizados con todos los departamentos, se efectúa: dando las órdenes de intervención de intérpretes y técnicos, fijando el orden cronológico y la velocidad de los cambios estableciendo la coreografía de movimientos de todos los intervinientes, anotando las variaciones técnicas y artísticas con respecto al guion original y teniendo en cuenta el cumplimiento de todas las acciones fijadas para el desarrollo del espectáculo en vivo o evento.
- 3.2 Las acciones reflejadas en el guion se dirigen y coordinan durante el ensayo, en un proceso de aprendizaje colectivo del papel de cada uno de los intervinientes, siguiendo el código de comunicación, prevención y ejecución previamente acordado, mediante las órdenes oportunas a los equipos implicados.
- 3.3 Las informaciones técnicas y artísticas relativas al desarrollo del espectáculo o evento, generadas a lo largo del proceso de producción, se seleccionan, organizan y documentan según usos establecidos en el "libro de regiduría" recabándolas de cada departamento, para disponer de información completa y actualizada de toda la producción.

- 3.4 Los cambios de escena propuestos por la dirección se organizan a partir de la iniciativa personal, la capacidad de organización y el conocimiento de las tareas que realizan los distintos colectivos implicados y en colaboración con ellos, transmitiendo a producción y dirección técnica la naturaleza de los mismos.
- 3.5 La participación en los ensayos se lleva a cabo con una actitud de implicación en el proyecto artístico, trabajo en equipo, respeto por las actividades de los demás colectivos, sensibilidad artística e iniciativa personal para aprender su "papel" en desarrollo de la función y contribuir a la consecución del resultado artístico deseado.
- 3.6 Los horarios y tareas diarias de los artistas y técnicos implicados en los ensayos se establecen a partir de las necesidades de la dirección artística y de los colectivos implicados, teniendo en cuenta los condicionantes técnicos, y de producción y seguridad, la disponibilidad de las personas y sus horarios laborales.

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 ECP1421_3 **Regir y supervisar los procesos técnicos y artísticos en la preparación y desarrollo de los ensayos de espectáculos en vivo y eventos**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. La planificación de los ensayos de espectáculos en vivo y eventos.

- Tipología de los ensayos: primeros ensayos o de mesa, puesta en pie, ensayos técnicos, ensayo general.
- Aplicaciones informáticas para la gestión de proyectos.
- Técnicas y métodos para la planificación: secuencia de tareas y actividades.

2. Desarrollo y supervisión de ensayos de espectáculos.

- Supervisión de las condiciones del espacio de ensayo.
- Supervisión de las condiciones contractuales especiales que afecten al calendario de ensayos: disponibilidad horaria, días de descansos, entre otros.
- Resolución de incidencias en los ensayos.
- La coordinación con el director artístico y el director técnico.
- Proceso de realización de la pasada técnica en los ensayos.
- Procedimientos de supervisión de los elementos escénicos en los ensayos.
- Sistemas de control de horarios, elaboración de la tablilla.
- Control de cambios técnicos y escenográficos.
- Anotaciones en el libro de regiduría.
- Oficina técnica: coordinación con colectivos técnicos y artísticos.
- Listado de material técnico.
- Documentación de ensayos: la memoria de los ensayos, actualización del libro de regiduría, realización del guion de regiduría.
- Prevención de riesgos laborales: normativa de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos.

- Evaluación de riesgos específicos de seguridad en las profesiones técnicas y artísticas del espectáculo.
- La coordinación de actividades de prevención.

3. La puesta en escena y el montaje.

- Funciones del regidor durante los ensayos: convocatoria de ensayos, control para que se realicen en condiciones óptimas, coordinación de la ejecución técnica y artística.
- Funciones del regidor en la puesta en escena: control de entrada y salida de actores, coordinación entre equipo técnico y artístico.
- Fundamentos de las técnicas y estilos de dirección: dictador, negociador, artista creativo, confrontador.
- Fundamentos de las técnicas y estilos de interpretación: el método, la improvisación.
- Códigos gestuales y verbales en la comunicación.
- Lenguaje y códigos musicales aplicados a la regiduría de espectáculos y eventos.
- Técnicas de marcación de la sala de ensayos.

4. Relaciones en el entorno de trabajo de las actividades de regiduría.

- El trabajo en equipo en los espectáculos en vivo y eventos.
- Procedimientos de comunicación: estrategias y canales.
- Técnicas de negociación y resolución de conflictos.
- La aplicación del liderazgo en las organizaciones de espectáculos y eventos.
- Estrategias de motivación.
- La conducción, moderación y participación en reuniones.
- Gestión de la prevención en la empresa: normativas de seguridad y prevención de riesgos laborales.
- Participación del trabajador. Evaluación de los riesgos durante los ensayos.
- Coordinación de actividades de prevención.
- Resolución del conflicto seguridad-libertad de creación.
- Riesgos psicosociales asociados a las condiciones del trabajo en el espectáculo y eventos.

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.
- 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.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

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

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

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

En el caso del "ECP1421_3 Regir y supervisar los procesos técnicos y artísticos en la preparación y desarrollo de los ensayos de espectáculos en vivo y eventos", 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 supervisar los procesos técnicos y artísticos en la preparación y desarrollo de los ensayos de un espectáculo, consistente en una obra de teatro musical, caracterizada por su proyecto técnico y artístico que contará, al menos, en su departamento artístico con cantantes, coros y cuerpo de baile y en su departamento técnico con elementos básicos de luminotecnica, sonido y audiovisuales, en las condiciones de seguridad establecidas y siguiendo la planificación acordada conforme a la propuesta de dirección. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Programar la pasada técnica de cada ensayo siguiendo la planificación pactada con dirección y los listados de escenas y guiones técnicos elaborados por regiduría.
2. Elaborar la tablilla diaria, comunicando la información relevante a todo el equipo, consensuando con el equipo de dirección las convocatorias, y publicando las consignas de seguridad aplicables.

3. Registrar en el libro de regiduría el orden cronológico, tiempos y pies en los cambios, estableciendo la coreografía de movimientos de todos los intervinientes y anotando las variaciones de la puesta en escena.
4. Supervisar el desarrollo del ensayo siguiendo el libro de regiduría y aplicando técnicas de motivación para lograr la implicación del personal técnico y artístico
5. Comprobar el cumplimiento de las normativas técnicas y de seguridad aplicables a locales de pública concurrencia, destinados a espectáculos, según lo establecido en el Plan de PRL, emergencia y evacuación.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de un espacio que represente el escenario de un teatro.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas para la simulación de la situación profesional de evaluación, entre otros:
 - Planos de implantación de maquinaria, escenografía, iluminación y audiovisuales, plan de trabajo de los ensayos, primer guion de regiduría, listados de material, listado de personal técnico y artístico, libreto, partitura y tablilla.
 - Equipamiento técnico de iluminación, sonido, vídeo, proyección y sistemas de comunicación (intercomunicadores y panel informativo).
- Se planteará alguna incidencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia de respuesta a contingencias. Por ejemplo, se podrá utilizar un supuesto en el que un problema técnico de luminotecnia impide iniciar puntualmente el ensayo, o se podrán emplear situaciones de conflicto, que se tendrán que resolver para lograr la motivación e impulsar el trabajo en equipo, justificando las decisiones adoptadas.
-
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia profesional considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional, con una desviación del 25% en el tiempo establecido.

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>Rigor en la programación de la pasada técnica del ensayo.</i>	- Comprobación de los equipos de luces según especificaciones del proyecto técnico. - Revisión de los proyectores y de su enfoque siguiendo instrucciones de uso. - Revisión de las memorias de efectos en la mesa de luces. - Comprobación de los equipos de sonido. - Revisión de los efectos de sonido y prueba de entrada en la mesa de sonido. - Comprobación de los equipos de maquinaria. - Colocación de los elementos de utilería. - Comprobación del vestuario, peluquería y maquillaje. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Precisión en la elaboración de la tablilla diaria.</i>	- Descripción de la actividad a realizar. - Fijación de fecha y horarios. - Indicación de los lugares de trabajo, añadiendo un mapa de acceso. - Indicación del personal artístico y técnico o los departamentos implicados en la actividad. - Anotación de las incidencias que se producen durante el desarrollo de la actividad. - Publicación de las consignas de seguridad que son aplicables a la actividad. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Eficacia en la supervisión del desarrollo del ensayo.</i>	- Seguimiento del primer guion de regiduría. - Establecimiento de órdenes claras y precisas. - Fijación del pie para dar las órdenes. - Fijación del orden y los tiempos de duración de los cambios de escenografía, utilería, vestuario. - Programación de sistemas de luces, sonido, audiovisuales y maquinaria. - Indicación del momento de ejecución de las acciones.

	- Indicación de entradas y salidas de los intérpretes, fijando cambios en el atrezzo de mano. - Aplicación de técnicas de motivación. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i>
Cumplimiento del tiempo establecido.	<i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 25% en el tiempo establecido, en función del empleado por una o un profesional del sector.</i>

Escala A

5	<i>Programa la pasada técnica del ensayo según las especificaciones técnicas del proyecto, comprobando los equipos de luces, proyectores y equipos de sonido, revisando las memorias de efectos en la mesa de luces y en la entrada de mesa de sonido, supervisando los equipos de maquinaria, vestuario, peluquería y maquillaje y la colocación de los elementos de utilería.</i>
4	<i>Programa la pasada técnica del ensayo según las especificaciones técnicas del proyecto, comprobando los equipos de luces, proyectores y equipos de sonido, revisando los equipos de maquinaria, vestuario, peluquería y maquillaje y la colocación de los elementos de utilería, pero omitiendo la supervisión de algunas memorias de efectos en la mesa de luces y en la entrada de la mesa de sonido.</i>
3	<i>Programa la pasada técnica del ensayo según las especificaciones técnicas del proyecto, comprobando los equipos de luces, proyectores y equipos de sonido, la colocación de los elementos de utilería y los equipos de maquinaria, pero omitiendo la revisión de muchas memorias de efectos en la mesa de luces y en la entrada de la mesa de sonido, y la del vestuario, peluquería y maquillaje.</i>
2	<i>Programa la pasada técnica del ensayo según las especificaciones técnicas del proyecto, comprobando los equipos de luces, proyectores y equipos de sonido, la colocación de los elementos de utilería, pero omitiendo la revisión de muchas memorias de efectos en la mesa de luces y en la entrada de la mesa de sonido, y la de los equipos de maquinaria, vestuario, peluquería y maquillaje.</i>
1	<i>Programa la pasada técnica de un ensayo sin comprobar los equipos de luces, proyectores, equipos de sonido, los equipos de maquinaria, vestuario, peluquería ni maquillaje y sin colocar los elementos de utilería, omitiendo la revisión de todas las memorias de efectos en la mesa de luces y en la entrada de la mesa de sonido.</i>

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

Escala B

5	<i>Elabora la tablilla diaria, donde se describe la actividad a realizar durante los ensayos, se fijan las fechas y horarios, se indican los lugares de trabajo con un mapa de acceso y el personal artístico y técnico o los departamentos implicados en la actividad, anotando las incidencias que se producen y publicando las consignas de seguridad.</i>
4	<i>Elabora la tablilla diaria, donde se describe la actividad a realizar durante los ensayos, se fijan las fechas y horarios, se indican los lugares de trabajo y el personal artístico y técnico o los departamentos implicados en la actividad, publicando las consignas de seguridad, pero sin anotar alguna incidencia poco relevante, ni el mapa de acceso.</i>
3	<i>Elabora la tablilla diaria, donde se describe la actividad a realizar durante los ensayos, se fijan fechas y horarios, se indican los lugares de trabajo y el personal artístico y técnico o los departamentos implicados en la actividad, pero sin anotar algunas incidencias relevantes, ni publicar las consignas de seguridad, ni el mapa de acceso.</i>
2	<i>Elabora la tablilla diaria, donde se describe la actividad a realizar durante los ensayos, se fijan fechas y horarios, pero sin indicar los lugares de trabajo ni el personal artístico y técnico, ni los departamentos implicados en la actividad, ni anotar muchas incidencias relevantes, ni publicar las consignas de seguridad, ni el mapa de acceso.</i>
1	<i>Elabora la tablilla diaria, donde se describe la actividad a realizar durante los ensayos, fijando fechas pero no horarios, sin indicar los lugares de trabajo ni el personal artístico y técnico ni los departamentos implicados en la actividad, ni anotar todas las incidencias relevantes, ni publicar las consignas de seguridad, ni el mapa de acceso.</i>

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

Escala C

5	<i>Supervisa un ensayo haciendo el seguimiento del primer guion de regiduría, estableciendo órdenes claras y precisas, fijando el pie para dar las órdenes, el orden y los tiempos de duración de los cambios de escenografía, utilería y vestuario, previniendo luces, sonido, audiovisuales y maquinaria, indicando el momento de ejecución de las acciones y las entradas y salidas de los intérpretes, fijando cambios en el atrezzo de mano, ajustándose a los tiempos establecidos y aplicando técnicas de motivación con el personal técnico y artístico.</i>
4	<i>Supervisa un ensayo haciendo el seguimiento del primer guion de regiduría, estableciendo órdenes claras y precisas, fijando el orden y los tiempos de duración de los cambios de escenografía, utilería y vestuario, previniendo luces, sonido, audiovisuales y maquinaria, indicando el momento de ejecución de las acciones y las entradas y salidas de los intérpretes, fijando cambios en el atrezzo de mano, ajustándose a los tiempos establecidos y aplicando técnicas de motivación con el personal técnico y artístico, pero anotando incorrectamente el pie para dar las órdenes.</i>
3	<i>Supervisa un ensayo haciendo el seguimiento del primer guion de regiduría, fijando el orden y los tiempos de duración de los cambios de escenografía, utilería y vestuario, previniendo luces, sonido, audiovisuales y maquinaria, indicando el momento de ejecución de las acciones y las entradas y salidas de los intérpretes, fijando cambios en el atrezzo de mano y ajustándose a los tiempos establecidos, pero sin anotar correctamente el pie para dar las órdenes, sin establecer las órdenes de forma clara y precisa y sin aplicar técnicas de motivación.</i>
2	<i>Supervisa un ensayo haciendo el seguimiento del primer guion de regiduría, indicando el momento de ejecución de las acciones, y las entradas y salidas de los intérpretes, pero sin anotar el pie para dar las órdenes, ni los cambios en el atrezzo de mano, ni establecer las órdenes de forma clara y precisa, ni fijar el orden y los tiempos de duración de los cambios de escenografía, utilería y vestuario, ni prevenir luces, sonido, audiovisuales y maquinaria., ni ajustándose a los tiempos establecidos.</i>
1	<i>Supervisa un ensayo haciendo el seguimiento del primer guion de regiduría, sin indicar el momento de ejecución de las acciones ni las entradas y salidas de los intérpretes, ni los cambios en el atrezzo de mano, sin anotar el pie para dar las órdenes, ni establecer las órdenes de forma clara y precisa, ni fijar el orden y los tiempos de duración de los cambios de escenografía, utilería y vestuario, ni prevenir luces, sonido, audiovisuales y maquinaria.</i>

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

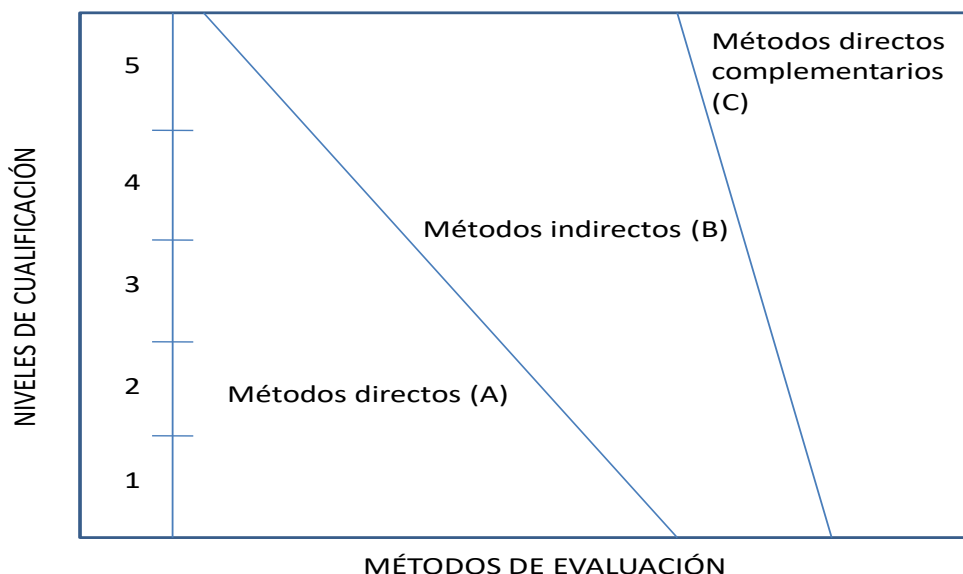
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 el proceso de regiduría y supervisión de los procesos técnicos y artísticos en la preparación y desarrollo de los ensayos de espectáculos en vivo y eventos, 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) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel 3. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus 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. 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, en su caso, 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.