



## GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2358\_3: Escalar patrones”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PATRONAJE PARA CONFECCIÓN**

**Código: TCP697\_3**

**NIVEL: 3**



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

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC2358\_3: Escalar patrones.

### 1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Escalar patrones, y que se indican a continuación:

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

#### **1. Planificar el escalado de patrones determinando la tabla de incrementos y la carta de escala para establecer la secuencia de ejecución.**

1.1 El rango de tallas se establece atendiendo a las características del diseño y al tipo de artículo, ajustándose a las tendencias del mercado.

- 1.2 La tabla de incrementos se elabora según el segmento a quién va destinado el producto, determinando la talla base, la mayor y la menor.
- 1.3 Los incrementos se calculan teniendo en cuenta las diferencias entre las distintas tallas que se van a escalar.
- 1.4 Los valores de escalado se anotan en la tabla de incrementos, considerando los datos de saltos o roturas de tallas producidos por crecimientos irregulares.
- 1.5 La carta de escala se realiza indicando de manera gráfica los puntos de escalado y el valor de los incrementos.
- 1.6 Los patrones que se van a escalar se revisan, comprobando recorridos y aplomos.

**2. Aplicar los incrementos en los puntos de gradación de cada pieza, para obtener patrones de diferente tallaje, atendiendo a la carta de escala y la tabla de incrementos, cumpliendo la normativa aplicable relativa a prevención de riesgos laborales.**

- 2.1 El desplazamiento de cada punto de escala se proyecta según los valores asignados en la tabla de incrementos, respetando el eje de coordenadas.
- 2.2 El patrón de la talla límite se obtiene aplicando los incrementos en los puntos de escala y dibujando el contorno.
- 2.3 Los vértices del patrón base se unen con los vértices de la talla límite formando el grafo.
- 2.4 Las tallas intermedias se obtienen dividiendo el grafo entre el número de tallas escaladas, teniendo en cuenta los saltos de talla y trazando los contornos de cada patrón.
- 2.5 Los aplomos y otras señales se sitúan según los incrementos, comprobando la correspondencia de los recorridos.
- 2.6 La información referente al escalado se posiciona sobre cada patrón, asegurando su visibilidad.

**3. Obtener todas las piezas de las diferentes tallas escaladas, agrupándolas por modelo para facilitar la continuidad del proceso industrial.**

- 3.1 Los patrones escalados se copian en cartón o papel, obteniendo las piezas del modelo por talla.
- 3.2 La identificación de las piezas escaladas de cada talla se reflejan en un lugar visible, proporcionando la información necesaria para el proceso de elaboración de marcada.
- 3.3 Las piezas escaladas obtenidas en cartón o papel se recortan para su uso en corte manual, respetando los contornos de los patrones.
- 3.4 Los patrones que conforman una talla se agrupan facilitando el manejo de los mismos, siguiendo los procedimientos de la empresa.
- 3.5 La información obtenida del proceso de escala se registra en la ficha técnica facilitando el proceso de producción.

**b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC2358\_3: Escalar patrones**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Sistemas de tallaje**

- Determinación de medidas antropométricas de la población.
- Normalización de tallas españolas
- Identificación de tallas de uso en otros países.
- Origen y obtención de tallas.
- Incremento de tallas.
- Correspondencia de medidas.
- Codificación de alturas.
- Determinación de tallas base y límites en función del segmento de población, conformación y edad.
- Obtención de tablas de incrementos.

### **2. Principios y técnicas de escalado**

- Factores que influyen en la ejecución del escalado.
- Variación de las proporciones de cada componente.
- Proporciones fijas y variables de cada componente.
- Procedimientos de escalado en virtud de la tipología del artículo.
- Equipos de escalado.
- Líneas de coordenadas y puntos de escala.
- Establecimiento de la posición de los puntos.
- Aplicación de incrementos.
- Diagrama de proporciones.
- Técnicas de modificación y retoques de patrones para tallas especiales.
- Ergonomía en el desarrollo del escalado.

### **3. Validación de los patrones escalados**

- Instrumentos de dibujo, medida, trazado, corte y señalización.
- Concordancia de los patrones escalados.
- Reproducción de patrones escalados.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

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

- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.

- Demostrar un buen hacer profesional.
- Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para utilizarlos en su trabajo.
- Finalizar el trabajo atendiendo a criterios de idoneidad, rapidez, economía y eficacia.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- 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 de la Unidad de Competencia implicada.

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

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

En el caso de la “UC2358\_3: Escalar patrones”, se tienen 1 situaciones profesionales de evaluación y se concretan en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación1.**

#### **a) Descripción de la situación profesional de evaluación1.**

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para escalar patrones. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Planificar el escalado.
2. Ejecutar el escalado.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de tablas de medidas, especificaciones técnicas del modelo, mesa de patronaje, útiles para el escalado y otros

elementos auxiliares requeridos por la situación profesional de evaluación

- Se comprobará la precisión del candidato o candidata en la realización del escalado.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias, por ejemplo diferencia entre los recorridos y la no coincidencia de las líneas de unión entre piezas.
- 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 1.**

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 número 1, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Rigor en la planificación del escalado.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Establecimiento del rango de tallas.</li><li>- Cálculo de los incrementos.</li><li>- Elaboración de tabla de incrementos.</li><li>- Elaboración de la carta de escala.</li></ul> <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Precisión en la ejecución del escalado.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Proyección de los puntos de escala.</li><li>- Obtención de los patrones de las tallas límite.</li><li>- Obtención de los patrones de las tallas intermedias.</li><li>- Comprobación de patrones, recorridos y aplomos.</li><li>- Identificación de la información del patrón.</li><li>- Registro de la información del proceso.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>

<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 20%</i>
<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>	

## Escala A

4	<p><i>Para realizar el escalado de patrones, determina los incrementos para realizar el escalado según el segmento de población a quien va destinado el producto. Establece el valor de los incrementos elaborando la tabla. Tiene en cuenta los crecimientos irregulares para considerar los saltos de tallas e indica los puntos de escalado y el valor de los incrementos en la carta de escala. Proyecta los valores asignados a cada punto respetando los ejes de coordenadas, obtiene el patrón de la talla límite y dibuja el contorno. Traza los vértices uniendo la talla base con la talla límite y obtiene las tallas intermedias, teniendo en cuenta los saltos de tallas. Sitúa los aplomos y señales según los incrementos y comprueba la correspondencia de los recorridos. Obtiene las piezas de las tallas escaladas respetando los contornos y las identifica, situando la información en un lugar visible del patrón. Registra en la ficha técnica la información obtenida del proceso de escalado.</i></p>
3	<p><i>Para realizar el escalado de patrones, determina los incrementos para realizar el escalado según el segmento de población a quien va destinado el producto. Establece el valor de los incrementos elaborando la tabla. Tiene en cuenta los crecimientos irregulares para considerar los saltos de tallas e indica los puntos de escalado y el valor de los incrementos en la carta de escala. Proyecta los valores asignados a cada punto respetando los ejes de coordenadas, obtiene el patrón de la talla límite y dibuja el contorno. Traza los vértices uniendo la talla base con la talla límite y obtiene las tallas intermedias, teniendo en cuenta los saltos de tallas. Sitúa los aplomos y señales según los incrementos y comprueba la correspondencia de los recorridos. Obtiene las piezas de las tallas escaladas respetando los contornos y las identifica, situando la información en un lugar visible del patrón. Registra en la ficha técnica la información obtenida del proceso de escalado, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para realizar el escalado de patrones, determina los incrementos para realizar el escalado según el segmento de población a quien va destinado el producto. Establece el valor de los incrementos elaborando la tabla. Tiene en cuenta los crecimientos irregulares para considerar los saltos de tallas e indica los puntos de escalado y el valor de los incrementos en la carta de escala. Proyecta los valores asignados a cada punto respetando los ejes de coordenadas, obtiene el patrón de la talla límite y dibuja el contorno. Traza los vértices uniendo la talla base con la talla límite y obtiene las tallas intermedias, teniendo en cuenta los saltos de tallas. Sitúa los aplomos y señales según los incrementos y comprueba la correspondencia de los recorridos. Obtiene las piezas de las tallas escaladas respetando los contornos y las identifica, situando la información en un lugar visible del patrón. Registra en la ficha técnica la información obtenida del proceso de escalado, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza el escalado.</i></p>



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

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

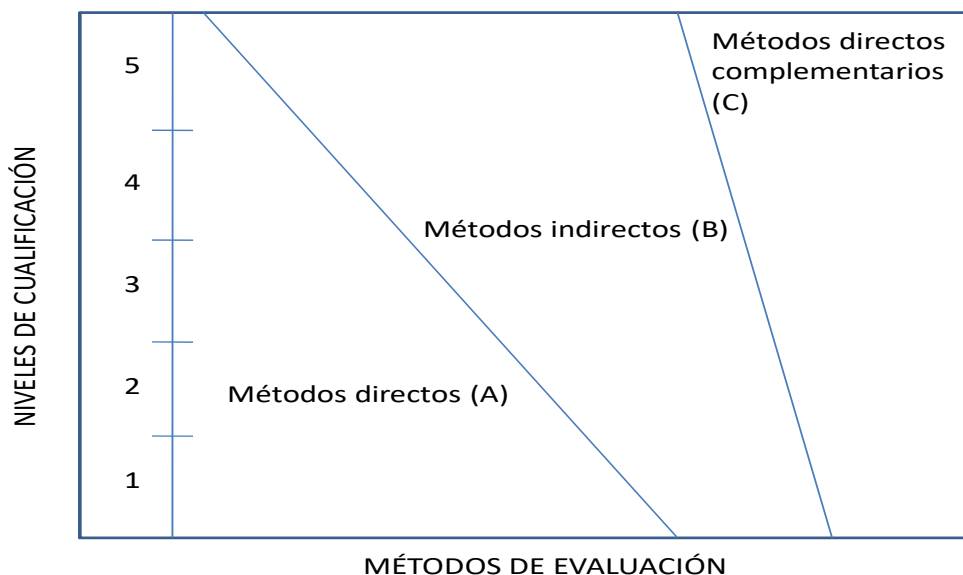
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia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

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

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

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





Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a 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.

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 formal y no tenga experiencia en el proceso de Escalar patrones, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Utilizar al menos tres prendas de vestir para escalar.

Se dispondrá de las herramientas necesarias para facilitar la realización del escalado (tabla de medidas, reglas, cinta métrica, papel de trazado de patrones, utensilios específicos para el trazado en el escalado, entre otros).