



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1242\_3: Gestionar la información sobre innovación en el campo de los textiles técnicos.”**

### **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DESARROLLO DE TEXTILES TÉCNICOS**

**Código: TCP393\_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 *UC1242\_3: Gestionar la información sobre innovación en el campo de los textiles técnicos*.

### 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 principales y secundarias que intervienen en la gestión de la información sobre innovación en el campo de los textiles técnicos, y que se indican a continuación:

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

#### 1. *Obtener información sobre textiles técnicos para la confección y fabricación de nuevos artículos textiles.*

- 1.1 Obtener información sobre las propiedades y nuevas prestaciones de las fibras textiles siguiendo el procedimiento establecido.



- 1.2 Organizar la información obtenida valorando sus características e importancia entre otros aspectos relevantes.
  - 1.3 Codificar la información de acuerdo con los procedimientos establecidos.
  - 1.4 Establecer los procedimientos de acceso y consulta de la información permitiendo su utilización eficaz.
  - 1.5 Mantener actualizados los sistemas de archivo de la información utilizando soporte físico y digital.
- Desarrollar las actividades siguiendo los procedimientos establecidos.

## **2. *Hacer propuestas de nuevos desarrollos de textiles técnicos, a partir de la información disponible y requerimientos de la empresa.***

- 2.1 Seleccionar la información según las demandas de la empresa.
- 2.2 Especificar el comportamiento de los textiles técnicos considerando las funciones y prestaciones requeridas.
- 2.3 Identificar los parámetros intrínsecos o específicos de los textiles técnicos considerando el uso al que se destine.
- 2.4 Identificar las cualidades de aprestos y acabados en función del producto a desarrollar.
- 2.5 Detectar los posibles defectos estructurales considerando las diferencias entre la naturaleza de las fibras o filamentos y los tratamientos que se les apliquen.
- 2.6 Establecer los procesos productivos en función de los recursos productivos disponibles.
- 2.7 Especificar la propuesta de desarrollo del diseño según los requerimientos de la empresa.

## **3. *Gestionar la información sobre textiles técnicos manteniendo la seguridad y confidencialidad según las normas de la empresa.***

- 3.1 Ordenar las fuentes de información sobre textiles técnicos en función de la facilidad de acceso y fiabilidad contrastada.
- 3.2 Archivar la información obtenida siguiendo las normas de la empresa.
- 3.3 Ordenar los datos obtenidos según criterios establecidos.
- 3.4 Proteger las bases de datos según las normas de la empresa.

### **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 UC1242\_3: Gestionar la información sobre innovación en el campo de los textiles técnicos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

#### **1. *Textiles técnicos. Características.***

- Fuentes de información: tradicionales, nuevas. Selección.
- Propiedades de los textiles.
- Documentación técnica del sector: interpretación.
- Sistemas de archivo de información.



## **2. Procesos de fabricación en el sector de textiles técnicos.**

- Procesos de fabricación: clasificación y tipología.
- Operaciones unitarias en los procesos y secuenciación.
- Diagramas de procesos.
- Parámetros intrínsecos y funcionales de los textiles.
- Aprestos y acabados textiles: tipos, características, aplicación.
- Criterios de viabilidad de fabricación textil.

## **3. Gestión de la información sobre textiles técnicos.**

- Sistemas de tratamiento y archivo de la información.
- Técnicas de comunicación: redacción de informes.
- Organización de flujos de información.
- Documentación del proceso de fabricación.
- Procedimientos de protección de datos.
- Copias de seguridad.

### **Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia:**

- Estructuras textiles: dimensionales, ejes direccionales.
- Textiles técnicos: altas prestaciones, alto rendimiento, resistencia mecánica, resistencia térmica, resistencia eléctrica, entre otros.
- Textiles técnicos según su área de utilización: geotextiles, agrotexiles, médico higiénico-sanitario, tejidos industriales, para el transporte, de protección, ecotextiles, entre otros.
- Textiles técnicos: defectos estructurales, prevención.
- Software aplicado al textil.

### **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 Demostrar capacidad de integración y adaptación al estilo organizativo de la empresa.
- 1.2 Transmitir información de manera ordenada, clara y precisa.
- 1.3 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.

#### **2. En relación con la organización del trabajo deberá:**

- 2.1 Gestionar el tiempo de trabajo (incluye aspectos como cumplir plazos establecidos, priorización de tareas, etc.).
- 2.2 Gestionar la información y de los recursos materiales y monetarios.
- 2.3 Mantener el área de trabajo en orden y limpieza y colaborar con el grupo con esta finalidad.



- 2.4 Establecer objetivos de producción y hacer readaptaciones.
3. En relación con otras personas deberá:
  - 3.1 Orientar al cliente demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
  - 3.2 Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias.
  - 3.3 Asignar objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.
4. En relación con las capacidades personales deberá:
  - 4.1 Actuar en el trabajo siempre de forma eficiente bajo cualquier presión exterior o estrés.
  - 4.2 Tener un comportamiento responsable.
  - 4.3 Mostrar capacidad de iniciativa.
  - 4.4 Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el trabajo.
  - 4.5 Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
  - 4.6 Ser meticuloso en cuanto a la resolución total de una tarea o asunto hasta el final y en todas las áreas que envuelva.

## **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 “UC1242\_3: Gestionar la información sobre innovación en el campo de los textiles técnicos”, 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 proponer el desarrollo innovador de fabricación para la obtención de un textil técnico a partir de un proyecto de fabricación,



especificaciones técnicas y base de datos de información técnica. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Gestionar la información sobre textiles técnicos.
2. Plantear desarrollos de textiles técnicos.
3. Tratar la información.

**Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de equipamientos, medios materiales y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

**b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación**

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Gestión de la información sobre textiles técnicos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Obtención de información sobre las propiedades y prestaciones de las fibras textiles.</li><li>- Organización de la información.</li><li>- Establecimiento de los procedimientos de acceso a la información.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Planteamiento de nuevos desarrollos de textiles técnicos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación de parámetros específicos y funcionales.</li><li>- Identificación de aprestos y acabados.</li><li>- Establecimiento de los procesos productivos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la</i></p>

	<i>Escala A.</i>
<i>Tratamiento de la información.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Clasificación de la información generada.</li><li>- Registro y guardar la información.</li><li>- Establecimiento de atributos de acceso a la información.</li><li>- Creación de protecciones de ficheros y directorios.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

## Escala A

5	<p><i>Los parámetros específicos y funcionales de los nuevos desarrollos de los textiles de uso técnico se determinan y se fijan sus valores. Se identifican, en función del producto a desarrollar, los aprestos y acabados que aporten las cualidades indicadas. Se establecen los procesos productivos en función de los materiales y tratamientos de acabado a aplicar y de las posibilidades técnicas.</i></p>
4	<p><i>Los parámetros específicos y funcionales de los nuevos desarrollos de los textiles de uso técnico se determinan y se fijan sus valores. Se identifican, en función del producto a desarrollar, los aprestos y acabados que aporten las cualidades indicadas cometiendo leves errores no significativos. Se establecen los procesos productivos en función de los materiales y tratamientos de acabado a aplicar y de las posibilidades técnicas.</i></p>
3	<p><i>Los parámetros específicos y funcionales de los nuevos desarrollos de los textiles de uso técnico se determinan y se fijan parcialmente sus valores. Se identifican, en función del producto a desarrollar, los aprestos y acabados que aporten las cualidades indicadas cometiendo errores significativos. Se establecen los procesos productivos en función de los materiales y tratamientos de acabado a aplicar y de las posibilidades técnicas.</i></p>
2	<p><i>Los parámetros específicos y funcionales de los nuevos desarrollos de los textiles de uso técnico se determinan y se fijan parcialmente sus valores. Se identifican, en función del producto a desarrollar, los aprestos y acabados que aporten las cualidades indicadas cometiendo errores significativos. Se establecen los procesos productivos sin tener en cuenta los materiales y tratamientos de acabado a aplicar ni las posibilidades técnicas.</i></p>
1	<p><i>Los parámetros específicos y funcionales de los nuevos desarrollos de los textiles de uso técnico se determinan y se fijan sus valores cometiendo equivocaciones importantes. No se identifican los aprestos y acabados que aporten las cualidades indicadas. Se establecen los procesos productivos sin tener en cuenta los materiales y tratamientos de acabado a aplicar ni las posibilidades técnicas.</i></p>

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

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

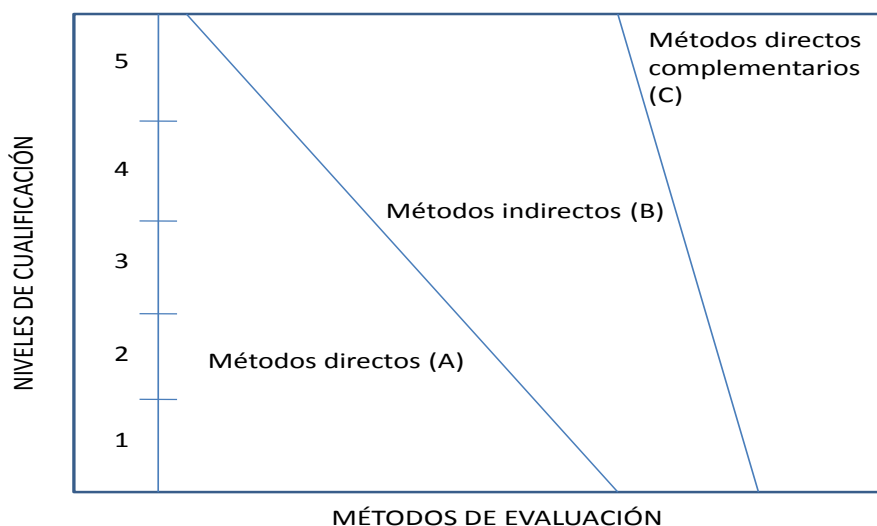
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de

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

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

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)





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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

## **2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.**

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la gestión de la información sobre innovación en el campo de los textiles técnicos, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.



- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. En este nivel tiene importancia la organización del trabajo, 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. Ésta, 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.
- 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.