



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y FORMACIÓN PROFESIONAL



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1514_3: Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: REALIZACIÓN DE VESTUARIO A MEDIDA EN TEXTIL Y PIEL

Código: TCP470_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 UC1514_3: Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida.

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 recursos para la realización de vestuario a medida, y que se indican a continuación:

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

- 1. Asesorar al cliente respecto al proyecto de vestuario a medida diferenciando las variables artísticas y técnicas demandadas por el mismo.**



- 1.1. Adaptar el diseño elegido por el cliente a los criterios técnicos (sastre, modista o taller de confección) requeridos en su elaboración, antes de plantear su viabilidad.
- 1.2. Observar las características físicas del cliente (altura, peso, edad, color de la piel, entre otras) para elegir el estilo más adecuado del proyecto de prenda.
- 1.3. Adecuar el figurín o modelo a su modo y uso, considerando las modas, costumbres del momento y entorno social.
- 1.4. Presentar al cliente las variaciones posibles en los materiales y en las formas.

2. *Mostrar al cliente las diferentes posibilidades de realización del vestuario a medida, asesorando sobre las condiciones de calidad para su selección.*

- 2.1. Seleccionar las diferentes técnicas de ejecución del vestuario a medida para su presentación al cliente.
- 2.2. Seleccionar diferentes tejidos, pieles y otros materiales según la textura, caída y volúmenes más adecuados en función del proyecto técnico, para informar al cliente.
- 2.3. Elegir los tejidos, pieles, sus combinaciones y otros materiales con el cliente, en función de la temporada, tipo de prenda, y criterios estéticos, entre otros, utilizando muestrarios de apoyo de los mismos.
- 2.4. Especificar los materiales de acuerdo al proyecto técnico de la prenda considerando el uso, el mantenimiento y las condiciones económicas.
- 2.5. Asesorar al cliente sobre el acabado del modelo más idóneo para el mantenimiento de la prenda.

3. *Verificar la viabilidad del vestuario a medida demandado por el cliente considerando las condiciones y el plazo requerido.*

- 3.1. Planificar el trabajo teniendo en cuenta los recursos humanos disponibles.
- 3.2. Comprobar que el taller de confección dispone del equipamiento técnico requerido para la elaboración de proyecto en el plazo acordado.
- 3.3. Evaluar la viabilidad y calidad del producto, teniendo en cuenta el presupuesto en concordancia con el mercado.
- 3.4. Negociar el presupuesto a partir de las condiciones establecidas en el contrato.
- 3.5. Organizar las fases de producción, resolviendo contingencias para la entrega del producto en tiempo y forma acordada.

4. *Definir la representación gráfica y la documentación complementaria del proyecto de vestuario, facilitando la comunicación con el cliente.*

- 4.1. Efectuar la representación gráfica del producto aplicando las técnicas adecuadas (color, textura, y otros) así como la documentación archivada para la presentación al cliente.
- 4.2. Coordinar la comunicación entre el sastre, modista o taller de realización y el cliente, a partir de la representación gráfica.



- 4.3. Supervisar que el producto final se ajusta a la representación gráfica aceptada por el cliente.
- 4.4. Archivar la documentación generada y clasificada en los soportes requeridos y posibilite su posterior uso.

5. Planificar el aprovisionamiento de materiales y disposición de máquinas y equipamiento requerido.

- 5.1. Seleccionar los materiales requeridos a partir de las especificaciones del diseño.
- 5.2. Efectuar la planificación de la compra de materiales para la continuidad del proyecto.
- 5.3. Seleccionar la maquinaria y equipos requeridos según del proyecto para asegurar los acabados y la calidad previstos.
- 5.4. Garantizar el correcto funcionamiento de la maquinaria requerida en el proyecto.

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 UC1514_3: Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida.

Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Asesoramiento al cliente respecto al proyecto de vestuario a medida.

- Documentación técnica específica aplicable al proyecto de vestuario a medida. Características y uso.
 - Fichas de diseño.
 - Fichas de medidas.
 - Tendencias de moda.
 - Muestrario de figurines.
 - Muestrario de materiales.
- Proyecto de vestuario a medida.
 - Criterios técnicos en la realización de un proyecto.
 - Características físicas del cliente.
 - Estilo de prendas.
 - Condiciones del entorno social.
 - Aplicación de tendencias de modas y costumbres.
 - Variación de materiales según prenda, uso, entre otras.
 - Propuestas de variación de las formas.
- Variables artísticas y técnicas.

2. Exposición al cliente de las diferentes posibilidades de realización del vestuario a medida.



- Documentación técnica específica aplicable a la realización del vestuario a medida. Características y uso.
 - Fichas de diseño.
 - Proyecto técnico.
 - Muestrario de materiales (tejidos, pieles, otros)
 - Acabados de las prendas.
 - Conservación de las prendas.
 - Criterios de calidad.
- Selección del vestuario a medida.
 - Técnicas de ejecución del vestuario.
 - Características de los materiales.
 - Adecuación de los materiales y sus combinaciones al tipo de prenda.
 - Criterios de uso de las prendas.
 - Mantenimiento de las prendas.
 - Condiciones económicas.
 - Asesoramiento al cliente.

3. Verificación de la viabilidad del vestuario a medida.

- Documentación técnica específica sobre la viabilidad del vestuario a medida. Características y uso.
 - Estudio de métodos y tiempos.
 - Fases de producción.
 - Presupuestos.
 - Contratos.
 - Criterios de calidad.
- Viabilidad del vestuario a medida.
 - Planificación del trabajo.
 - Equipamiento técnico en un taller de confección.
 - Técnicas de negociación.
 - Organización de la producción.
 - Tiempos de entrega.

4. Representación gráfica y elaboración de la documentación complementaria del proyecto de vestuario a medida.

- Documentación técnica específica aplicable a la representación de un proyecto de vestuario. Características y uso.
 - Fichas técnicas de diseño.
 - Fichas técnicas de producción.
 - Fases de producción.
 - Muestrario de materiales.
 - Muestrario de colores.
- Equipos y herramientas para la representación gráfica de un proyecto de vestuario. Características y uso.
 - Material de diseño.
 - Equipos informáticos.
 - Programas informáticos específicos de representación gráfica y presentaciones.
- Representación gráfica y documentación del proyecto de vestuario.
 - Técnicas de diseño.
 - Técnicas de presentación al cliente.
 - Presentación del proyecto.



- Archivo de documentación.
- Comunicación.

5. Planificación del aprovisionamiento de materiales y disposición de máquinas y equipamiento requeridos.

- Documentación técnica específica aplicable a la planificación de materiales y maquinaria para el desarrollo de un proyecto de vestuario. Características y uso.
 - Fichas técnicas diseño.
 - Fichas técnicas de materiales.
 - Fichas técnicas de producción.
 - Manuales maquinaria
- Aprovisionamiento de materiales y maquinaria.
 - Especificaciones de diseño.
 - Compra de materiales.
 - Relación calidad precio.
 - Criterios de funcionamiento de la maquinaria.

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

- Documentación técnica aplicable realización del vestuario a medida. Características y uso.
 - Procedimientos de la empresa.
 - Proyecto técnico.
 - Fichas técnicas del modelo.
 - Manual de calidad.
- Aplicación del Plan de Prevención de riesgos laborales y medio ambientales en procesos de información y documentación en el sector confección.
 - Aplicación de la normativa vigente y aplicable a los procesos.
 - Evaluación de riesgos.
 - Gestión de protección del medioambiental.
 - Tratamiento de residuos.
 - Aplicación del Plan de minimización de residuos.

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 los superiores o responsables deberá:
 - 1.1 Tratar a éstos con cortesía y respeto.
 - 1.2 Demostrar interés y preocupación por atender los requerimientos que se le soliciten, y en particular los relacionados con los procedimientos de prevención de riesgos laborales y de calidad.



- 1.3 Comunicarse con claridad, de manera ordenada y precisa, con las personas responsables del equipo en cada momento, mostrando una actitud participativa.
 - 1.4 Demostrar responsabilidad ante errores y fracasos cometidos.
2. En relación con otros trabajadores o profesionales deberá:
- 2.1 Tratar a éstos con respeto.
 - 2.2 Participar y colaborar activamente con otros trabajadores, en su caso, según las instrucciones recibidas.
 - 2.3 Promover comportamientos seguros y posturas ergonómicas.
 - 2.4 Evitar distracciones fuera de las pausas reglamentarias o paradas por causas de la producción.
 - 2.5 Facilitar el desarrollo de las actividades que tengan lugar en áreas comunes.
 - 2.6 Respetar las aportaciones hechas por otros profesionales.
3. En relación con otros aspectos de la profesionalidad deberá:
- 3.1 Identificar riesgos de su actividad y adoptar las medidas preventivas, comunicando al superior o responsable con prontitud posibles contingencias.
 - 3.2 Mantener en buen estado de uso los equipos de protección individual.
 - 3.3 Respetar las instrucciones y normas internas de la empresa.
 - 3.4 Cuidar el aspecto y aseo personal como profesional.
 - 3.5 Cumplir las normas de comportamiento profesional: ser puntual, no comer, no fumar, no utilizar teléfonos móviles u otros equipos electrónicos que no estén autorizados, entre otras.
 - 3.6 Mantener el área de trabajo con el grado apropiado de orden y limpieza.
 - 3.7 Cuidar los equipos de trabajo y utilizar con economía los materiales.

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 UC1514_3: Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida, 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 la elaboración documentada de un proyecto de vestuario a medida, adaptado a los requerimientos del cliente, a partir de las instrucciones proporcionadas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Desarrollar el proyecto de vestuario a medida requerido, para su presentación al cliente.
2. Coordinar la elaboración del traje del proyecto de vestuario.
3. Cumplimentar la documentación generada en el proceso.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de los equipos, material y documentación requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se valorará la competencia de respuesta a las contingencias, generando una incidencia durante 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
<i>Desarrollo del proyecto de vestuario a medida.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Estudio de las características físicas del cliente.- Aplicación de tendencias de moda, costumbres y entorno social.- Propuesta de variaciones de las formas.- Selección de materiales y su combinación en función de la temporada, tipo de prenda, criterios estéticos, entre otros.- Selección de materiales y su combinación a partir del proyecto técnico, y condiciones económicas.- Aplicación de criterios técnicos para la elaboración de la prenda.- Selección de la técnica de ejecución.- Asesoría al cliente sobre acabado y mantenimiento de la prenda.- Representación gráfica de la prenda para presentación al cliente para su aceptación.- Negociación del presupuesto. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Coordinación en la elaboración del traje del proyecto de vestuario.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Gestionar la comunicación entre el sastre, modista o taller de realización y el cliente.- Planificación de la compra de materiales.- Selección de maquinaria y equipos necesarios.- Control del funcionamiento de maquinaria y equipos.- Organización de las fases de producción.- Optimización de recursos humanos.- Supervisión del producto final según representación gráfica. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimentación de la documentación generada en el proceso.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Utilización de herramientas informáticas.- Registro de la documentación generada la búsqueda de información sobre el proyecto de vestuario a medida- Actualización y mantenimiento del archivo. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

Escala A

5	<p><i>El proyecto de vestuario a medida se ha desarrollado correctamente, para su presentación al cliente, utilizando la información técnica proporcionada, estudiando, minuciosamente, las características del cliente, tendencias de moda, costumbres y entorno social, se han propuesto variaciones en las formas, seleccionando, con rigor, materiales y su combinación según temporada, criterios estéticos, condiciones económicas, entre otros, y la técnica de ejecución, para su elaboración, realizando, perfectamente, la representación gráfica para la presentación al cliente negociando, concienzudamente, el presupuesto según requerimientos.</i></p>
4	<p><i>El proyecto de vestuario a medida se ha desarrollado para su presentación al cliente, utilizando la información técnica proporcionada, estudiando las características del cliente, las tendencias de moda, costumbres y entorno social, se han propuesto variaciones en las formas, seleccionando materiales y su combinación según temporada, criterios estéticos, condiciones económicas, entre otros, y la técnica de ejecución para su elaboración, realizando la representación gráfica para la presentación al cliente negociando el presupuesto según requerimientos.</i></p>
3	<p><i>El proyecto de vestuario a medida se ha desarrollado para su presentación al cliente, utilizando parte de la información técnica proporcionada, estudiando, sin rigor, las características del cliente, las tendencias de moda, costumbres y entorno social, se han propuesto algunas variaciones en las formas, seleccionando, parte de los materiales y su combinación según temporada, criterios estéticos, condiciones económicas, entre otros, y la técnica de ejecución para elaboración, realizando, parcialmente, la representación gráfica para la presentación al cliente negociando el presupuesto según requerimientos.</i></p>
2	<p><i>El proyecto de vestuario a medida se ha desarrollado, parcialmente, para su presentación al cliente, utilizando parte de la información técnica proporcionada, no estudiando las características del cliente, las tendencias de moda, costumbres y entorno social, no se han propuesto variaciones en las formas, seleccionando, mínimamente, los materiales y su combinación sin tener en cuenta la temporada, criterios estéticos, condiciones económicas, entre otros, ni la técnica de ejecución para elaboración, no se ha realizado la representación gráfica para la presentación al cliente ni negociando el presupuesto según requerimientos.</i></p>
1	<p>El proyecto de vestuario a medida se ha desarrollado, insuficientemente, para su presentación al cliente, utilizando, mínimamente la información técnica proporcionada, no estudiando las características del cliente, las tendencias de moda, costumbres y entorno social, seleccionando, mínimamente, los materiales sin tener en cuenta la temporada, criterios estéticos, condiciones económicas, entre otros, ni la técnica de ejecución para elaboración, según requerimientos.</p>

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

Escala B

5	<p><i>Se ha coordinado, minuciosamente, la elaboración del traje del proyecto de vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, gestionando, perfectamente, la comunicación entre sastre, modista o taller de realización con el cliente, planificando, con rigor, , la compra de materiales, seleccionado, concienzudamente, la maquinaria y equipos necesarios, controlando el funcionamiento de los mismos, organizando, todas las fases de producción, y los recursos humanos, supervisando, meticulosamente, el producto final según requerimientos de la representación gráfica.</i></p>
4	<p><i>Se ha coordinado la elaboración del traje del proyecto de vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, gestionando la comunicación entre sastre, modista o taller de realización con el cliente, planificando la compra de materiales, seleccionado la maquinaria y equipos necesarios, controlando el funcionamiento de los mismos, organizando las fases de producción, y los recursos humanos, supervisando el producto final según requerimientos de la representación gráfica.</i></p>
3	<p><i>Se ha coordinado la elaboración del traje del proyecto de vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, no gestionando, la comunicación entre sastre, modista o taller de realización con el cliente, planificando, sin rigor, la compra de materiales, seleccionado, parcialmente, la maquinaria y equipos necesarios, controlando, mínimamente, el funcionamiento de los mismos, organizando algunas las fases de producción y los recursos humanos, supervisando, básicamente, el producto final según requerimientos de la representación gráfica.</i></p>
2	<p><i>Se ha coordinado, básicamente, la elaboración del traje del proyecto de vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, no gestionando, la comunicación entre sastre, modista o taller de realización con el cliente, planificando, mínimamente, la compra de materiales, seleccionado, parcialmente, la maquinaria y equipos necesarios, no controlando el funcionamiento de los mismos, organizando, insuficientemente las fases de producción y los recursos humanos, no supervisando el producto final según requerimientos de la representación gráfica.</i></p>
1	<p><i>Se ha coordinado, insuficientemente, la elaboración del traje del proyecto de vestuario, no utilizando la información técnica proporcionada, ni gestionando, la comunicación entre sastre, modista o taller de realización con el cliente, planificando, mínimamente, la compra de materiales, seleccionado, sin rigor, la maquinaria y equipos necesarios, no controlando el funcionamiento de los mismos, ni organizando las fases de producción y los recursos humanos, sin tener en cuenta los requerimientos de la representación gráfica.</i></p>

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



Escala C

5	<p><i>Se ha verificado la viabilidad del vestuario a medida demandado por el cliente considerando las condiciones y el plazo requerido, se ha planificado el trabajo teniendo en cuenta los recursos humanos disponibles, se comprobado que el taller de confección dispone de equipamiento técnico requerido para la elaboración de proyecto, se ha evaluado la viabilidad y calidad del producto, teniendo en cuenta el presupuesto en concordancia con el mercado, se ha negociado el presupuesto a partir de las condiciones establecidas del contrato en la aceptación del mismo, se han organizado las fases de producción, para la entrega del producto en tiempo y forma acordadas.</i></p>
4	<p><i>Se ha verificado la viabilidad del vestuario a medida demandado por el cliente considerando las condiciones y el plazo requerido, se ha planificado el trabajo teniendo en cuenta los recursos humanos disponibles, se comprobado que el taller de confección dispone de equipamiento técnico requerido para la elaboración de proyecto en el pazo acordado, se ha evaluado la viabilidad y calidad del producto, teniendo en cuenta el presupuesto en concordancia con el mercado, se ha negociado el presupuesto a partir de las condiciones establecidas del contrato en la aceptación del mismo, se han organizado las fases de producción, resolviendo contingencias para la entrega del producto en tiempo y forma acordadas.</i></p>
3	<p><i>Se ha verificado la viabilidad del vestuario a medida demandado por el cliente considerando las condiciones y el plazo requerido, se ha planificado el trabajo teniendo en cuenta los recursos humanos, se comprobado que el taller de confección dispone de equipamiento técnico requerido para la elaboración de proyecto, se ha evaluado la viabilidad y calidad del producto, en concordancia con el mercado, se ha negociado el presupuesto a partir de las condiciones establecidas del contrato en la aceptación del mismo, se han organizado las fases de producción, resolviendo contingencias para la entrega del producto en tiempo y forma acordadas.</i></p>
2	<p><i>Se ha verificado la viabilidad del vestuario a medida demandado por el cliente considerando las condiciones y el plazo requerido, se ha planificado el trabajo teniendo en cuenta los recursos humanos disponibles, se comprobado que el taller de confección dispone de equipamiento técnico requerido para la elaboración de proyecto en el pazo acordado, se ha evaluado la calidad del producto, teniendo en cuenta el presupuesto en concordancia con el mercado, se ha negociado el presupuesto a partir de las condiciones establecidas del contrato en la aceptación del mismo, se han organizado las fases de producción, resolviendo contingencias para la entrega del producto en la formas acordadas.</i></p>
1	<p><i>Se ha verificado la viabilidad del vestuario a medida demandado por el cliente considerando las condiciones y el plazo requerido, se ha planificado el trabajo teniendo en cuenta los recursos humanos disponibles, se comprobado que se dispone de equipamiento técnico requerido para la elaboración de proyecto en el pazo acordado, se ha evaluado la viabilidad y calidad del producto, se ha negociado el presupuesto a partir de las condiciones establecidas el mismo, se han organizado las fases de producción, resolviendo contingencias para la entrega del producto en tiempo y forma acordadas.</i></p>

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



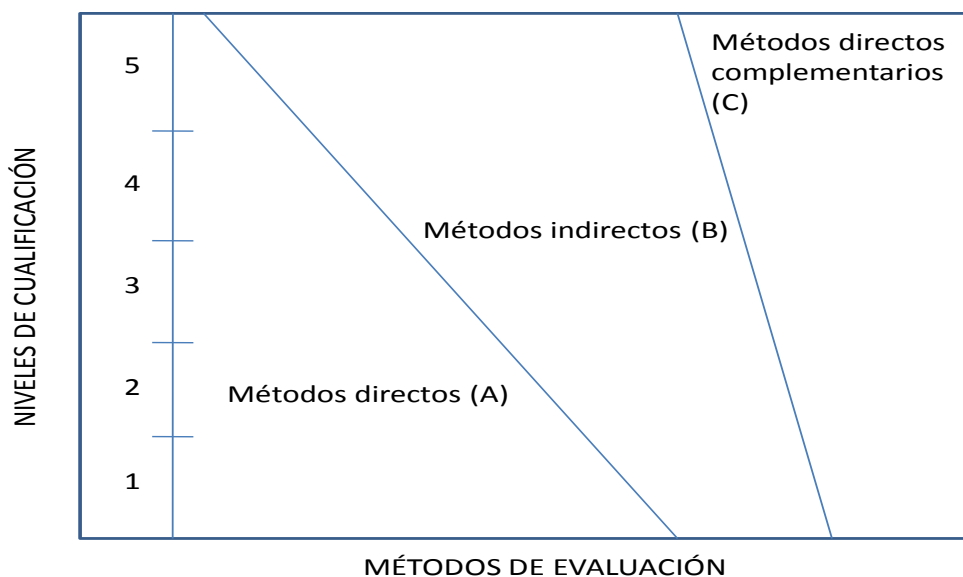
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida, 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 no tiene importancia el dominio de destrezas manuales, 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.