



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**

**“UC1515\_3: Crear patrones de prendas para 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 UC1515\_3 Crear patrones de prendas para 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 creación de patrones de prendas para 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. *Obtener las medidas del cliente, teniendo en cuenta sus características morfológicas para el desarrollo de prendas según su estilo y estética.*

- 1.1 Definir el tipo de prenda que se desea confeccionar, analizando el modelo según el segmento de población.



- 1.2 Tomar las medidas directas del cliente, deduciendo proporciones y dimensiones, para facilitar el desarrollo del patrón.
  - 1.3 Determinar la talla en función de las medidas tomadas al cliente, para efectuar el posterior desarrollo del patrón.
  - 1.4 Cumplimentar la ficha de medidas del cliente para el desarrollo del patrón y su posterior utilización.
- Desarrollar las actividades considerando las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

## **2. Definir el patrón, facilitando el proceso de su desarrollo y efectuando la ficha técnica del mismo.**

- 2.1 Adaptar el diseño a las características morfológicas teniendo en cuenta los criterios estéticos del cliente.
  - 2.2 Detectar en el modelo las dificultades para su desarrollo, aportando propuestas de adaptación a los medios y recursos disponibles.
  - 2.3 Determinar los patrones del modelo, de acuerdo tejidos, materiales y accesorios seleccionados su elaboración.
  - 2.4 Especificar el conjunto de patrones del modelo estableciendo sus formas y dimensiones para el desarrollo del mismo.
  - 2.5 Planificar el proceso para elaboración del patrón del modelo y las técnicas a utilizar.
- Desarrollar las actividades considerando las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

## **3. Obtener los patrones del modelo, utilizando las tablas de medida adaptándolas a la talla del cliente.**

- 3.1 Elaborar los patrones que componen la prenda a partir del patrón base del modelo en la talla prevista.
  - 3.2 Determinar costuras, holguras, ensanches, embebidos, entre otros de los patrones del modelo en función del tejido y vestibilidad.
  - 3.3 Comprobar las especificaciones del patrón verificando que se adaptan a las medidas del cliente y se ajustan a los requisitos del modelo.
  - 3.4 Efectuar las transformaciones y correcciones del patrón del modelo, después de la prueba, controlando las variables técnicas y estéticas del mismo.
  - 3.5 Obtener todos los patrones afinados del modelo con sus indicaciones en función de su posterior uso.
- Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

## **4. Probar la toile o prenda en blanco previamente montada ajustándola a las características definidas en el modelo.**

- 4.1 Determinar el tejido para la elaboración de la glasilla ajustándolo a las características en peso y comportamiento de la prenda definitiva, según modelo.
- 4.2 Cortar el tejido marcado con los patrones del modelo, efectuando las indicaciones requeridas.
- 4.3 Verificar la concordancia de las piezas cortadas con las formas originales para su ensamblado.



- 4.4 Unir las piezas que componen la prenda, aplicando el procedimiento requerido (a mano y/o máquina) para la primera prueba sobre maniquí estático o cliente.
  - 4.5 Elegir en su caso, el maniquí que se adapte a las proporciones y medidas del cliente.
  - 4.6 Efectuar la primera prueba de la prenda (toile o prenda en blanco) comprobando, el volumen, efectos de movimiento o caídas del tejido requeridos, verificando con el cliente el ajuste del modelo determinando las correcciones del mismo, para su transcripción al patrón.
- Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

## **5. *Obtener patrones principales, secundarios y auxiliares requeridos por el modelo.***

- 5.1 Trazar los patrones secundarios y auxiliares a partir de los patrones principales del modelo para la confección la prenda definitiva.
  - 5.2 Verificar el ajuste de los patrones comprobando líneas y cortes de los mismos con las plantillas.
  - 5.3 Comprobar la nomenclatura y las especificaciones requeridas por el juego de patrones del modelo facilitando el proceso de ensamblaje.
  - 5.4 Conservar la documentación generada en el patronaje en soporte físico o digital, facilitando su uso y consulta.
- Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

## **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 UC1515\_3 Crear patrones de prendas para vestuario a medida. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita

### **1. *Obtención de las medidas del cliente, teniendo en cuenta sus características morfológicas para el desarrollo de prendas según su estilo y estética.***

- Documentación técnica específica para la toma de medidas.
  - Ficha técnica de diseño.
  - Fichas de medidas y proporciones.
  - Sistemas de tallaje.
  - Tabla de medidas normalizadas.
  - Parámetros de medidas del cuerpo humano.
  - Procedimientos de la empresa.
- Procedimientos de toma de medidas. directas
  - Preparación de la persona para la toma de medidas
  - Toma de medidas directas.
  - Medidas directas y deducidas.
  - Localización de puntos anatómicos de referencia.



- Determinación de equivalencia de talla
- Materiales empleados
  - Instrumentos de medida.

## **2. Definición del patrón, facilitando el proceso de su desarrollo y efectuando la ficha técnica del mismo.**

- Documentación técnica específicas técnicas de definición de patrón.
  - Ficha técnica de diseño.
  - Fichas de medidas y proporciones.
  - Croquis.
  - Patrones base.
  - Procedimientos de la empresa.
- Descomposición de los patrones de prendas de vestir.
  - Determinación de formas y dimensiones del modelo.
  - Disposición de volúmenes y vestibilidad según diseño.
- Determinación del número de componentes de un patrón (visible y no visible).
  - Patrones componentes: principales, secundarios, complementarios y ornamentales.
  - Determinación del emplazamiento de adornos o accesorios.
- Selección de técnica de patronaje.
  - Procedimientos de patronaje: modelaje o trazado plano.
  - Patrones base.
  - Procedimiento de trazado de patrones.

## **3. Obtención de los patrones del modelo, utilizando tablas de medida adaptándolas a la talla del cliente.**

- Documentación técnica específica en la elaboración de los patrones del modelo.
  - Ficha técnica del modelo.
  - Patrón base.
  - Fichas de medidas y proporciones.
  - Lista de patrones.
  - Tablas normalizadas de tallas.
- Representación gráfica de patrones.
  - Normalización, simbología y esquematización.
  - Tipos de patrones. Líneas básicas.
  - Elementos geométricos: líneas, superficies, volúmenes, ángulos, simetrías, abatimientos, desdoblamientos, rotaciones, traslaciones y otros.
  - Terminología aplicada a los diferentes patrones.
  - Procedimientos de trazado de patrones de la prenda.
  - Selección del patrón de la prenda en la talla prevista.
  - Factores que influyen en el patrón: exigencias de confort, uso de la prenda, materia prima (elasticidad, grosor, textura y otros).
  - Transformaciones y correcciones de los patrones, según prueba
  - Información del patrón; posicionado (sentido y ángulo de desplazamiento), emplazamientos de fornituras, identificación, ensamblaje y ajuste.
  - Especificaciones de los patrones: marcas de referencia, marcas, piquetes y taladros internos y externos, entre otros.
  - Afinado de patrones.
  - Soluciones aportadas por la prueba del prototipo.
  - Localización de las modificaciones en el patrón.
  - Correcciones en los patrones que corresponda.



- Equipo, útiles y herramientas de patronaje.
  - Equipos de patronaje convencional e informático.
  - Programas informáticos de patronaje.
  - Instrumentos de dibujo, medida, trazado, corte y señalización.

#### **4. Prueba de la toile o prenda en blanco previamente montada ajustándola a las características definidas en el modelo.**

- Documentación técnica específica para el ajuste de la prenda.
  - Ficha técnica de diseño.
  - Toile o prototipo.
  - Fichas de medidas y proporciones.
  - Lista de patrones.
- Materiales precisos en la elaboración de la glasilla o toile.
  - Retores con características similares al tejido del modelo.
  - Toiles o glasilla.
  - Parámetros a controlar del tejido del modelo: elasticidad, grosor, textura, entre otros.
- Procedimientos de montado de la toile. o prenda en blanco.
  - Equipos y maquinaria de corte y ensamblaje.
  - Extendido del tejido y marcado de patrones.
  - Corte de los componentes marcados.
  - Unión de las piezas componentes ( a mano y/o máquina)
  - Requerimientos de la prueba de la toile. o prenda en blanco.
  - Análisis estético-anatómico: adecuación al modelo, estabilidad dimensional (criterio estético y apariencia externa).
  - Análisis funcional: adecuación al uso y confortabilidad.
  - Detección de desviaciones y/o anomalías estéticas y de confección.
  - Determinación de las posibles correcciones de la prenda.

#### **5. Obtención de los patrones principales, secundarios y auxiliares requeridos por el modelo.**

- Documentación técnica específica de las correcciones y afinado de patrones.
  - Ficha técnica del modelo.
  - Toile o glasilla.
  - Ficha técnica.
  - Fichas de medidas y proporciones.
  - Lista de patrones.
- Técnicas de patronaje a medida
  - Modificación de patrones.
  - Ajuste de medidas.
  - Procedimiento de ajuste de los patrones de la prenda a medida.
  - Soluciones aportadas por la prueba de la toile o prenda en blanco.
  - Localización de las modificaciones en el patrón.
  - Correcciones en los patrones que corresponda
  - Eliminación o añadido de partes de los componentes del patrón.
  - Verificación de las correcciones y afinado de los patrones.
  - Verificación de las especificaciones del modelo.
  - Archivo de patrones en soporte físico o digital.
- Equipo, útiles y herramientas de patronaje.
  - Equipos de patronaje convencional e informático.
  - Programas informáticos de patronaje.



- Instrumentos de dibujo, medida, trazado, corte y señalización.

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

- Documentación técnica general requerida para la creación de prendas de vestuario a medidas.
  - Fichas técnicas de diseño.
  - Ficha técnica de los patrones
  - Procedimientos de la empresa.
  - Procedimientos de patronaje a medida.
  - Patrón base.
  - Trazado de patrones: modelado y patrón plano.
- Normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables en el sector de la confección.
  - Cumplimiento de la normativa vigente a su nivel.
  - Mantenimiento de los equipos de protecciones individuales y colectivas.
  - Uso y manejo adecuado de los EPIs.
  - Posibles riesgos en el puesto de trabajo.

### **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.

#### 4. En relación con otros aspectos de la profesionalidad:

- 4.1 Identificar riesgos de su actividad y adoptar las medidas preventivas, comunicando al superior o responsable posibles contingencias.
- 4.2 Mantener en buen estado de uso de los equipos de protección individual.
- 4.3 Respetar las instrucciones y normas internas de la empresa.
- 4.4 Cuidar el aspecto y aseo personal como profesional.
- 4.5 Cumplir las normas de comportamiento profesional
- 4.6 Mantener el área de trabajo con el grado apropiado de orden y limpieza.

## 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 "UC1515\_3 Crear patrones de prendas para 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 crear el patrón de una prendas a medida, a partir del diseño, según las especificaciones e instrucciones proporcionadas,





cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Desarrollar el patrón tomando las medidas a la persona, a partir de la ficha técnica del diseño.
2. Preparar la toile o prenda en blanco según modelo.
3. Probar la toile adecuándola a la persona y requerimientos del modelo.
4. Organizar los patrones, principales, secundarios y auxiliares, según requerimientos de la ficha técnica.

**Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de la ficha técnica del diseño.
- Se dispondrá de los materiales requeridos por la situación profesional de evaluación.
- Se dispondrá de máquinas, herramientas y útiles requeridos por la situación profesional de evaluación.
- Se dispondrá de la documentación técnica requerida para la situación profesional de evaluación.
- Se entregará instrucciones precisas del trabajo a desarrollar, verbales o escritas.
- Se dispondrá de las medidas y equipos de protección individual necesarios para ejecutar las operaciones previstas, en condiciones de seguridad.
- Se deberá evaluar la respuesta a las contingencias imprevistas.
- 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>Desarrollo del patrón tomando las medidas a la persona.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de la información técnica proporcionada.</li><li>- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.</li><li>- Elección de técnicas de patronaje: convencional o informatizado.</li><li>- Procedimientos de patronaje: modelaje o trazado plano</li><li>- Toma de medidas directas localizando puntos anatómicos de la persona.</li><li>- Definición la talla, del cliente a partir del modelo</li><li>- Determinación del número de componentes del patrón (visibles y no visibles).</li><li>- Obtención del patrón base de la prenda.</li><li>- Transformación del patrón a partir del modelo.</li><li>- Comprobación del juego de patrones del modelo definitivo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total, de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Preparación la toile o prenda en blanco según modelo</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de la información técnica proporcionada.</li><li>- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.</li><li>- Elección de la glasilla o tejido exterior según diseño.</li><li>- Extendido de tejido.</li><li>- Distribución y marcada de patrones.</li><li>- Corte del tejido a partir del trazado.de patrones.</li><li>- Ensamblaje de las piezas que componen la prenda para la puesta en prueba.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Prueba de la toile adecuándola a la persona y requerimientos del modelo.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de la información técnica proporcionada.</li><li>- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.</li><li>- Puesta de la prenda a la persona.</li><li>- Ajuste de la prenda en la persona.</li><li>- Comprobación de líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros.</li><li>- Adecuación al modelo, (análisis estético y anatómico) y estabilidad dimensional.</li><li>- Adecuación al uso y confortabilidad de la prenda.</li><li>- Determinación de posibles correcciones de la prenda</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B</i></p>



<p><i>Organización de los patrones, principales, secundarios y auxiliares, según requerimientos.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de la información técnica proporcionada.</li><li>- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.</li><li>- Comprobación de los patrones principales pertenecientes al modelo.</li><li>- Obtención de patrones secundarios y auxiliares.</li><li>- Organización del juego de patrones pertenecientes al modelo.</li><li>- Archivo de los patrones según procedimientos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables en el sector confección.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de los equipos de protección individual específicos y medios de seguridad aplicables.</li><li>- Mantenimiento de la limpieza y el orden de la zona de trabajo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total, de los indicadores, de este criterio en todas las actividades.</i></p>

## Escala A

5	<i>Se ha preparado correctamente la toile o prenda en blanco del modelo, utilizando la documentación técnica proporcionada, efectuando con destreza el corte del tejido extendido a partir de las piezas marcadas, empleando las máquinas y herramientas necesarias, ensamblando acertadamente los componentes cortados según requerimientos de la prueba.</i>
4	<i>Se ha preparado la toile o prenda en blanco del modelo, utilizando la documentación técnica proporcionada, efectuando el corte del tejido extendido a partir de las piezas marcadas, empleando las máquinas y herramientas necesarias, ensamblando los componentes cortados según requerimientos de la prueba.</i>
3	<i>Se ha preparado la toile o prenda en blanco del modelo, utilizando parte de la documentación técnica proporcionada, efectuando aceptablemente el corte del tejido extendido a partir de las piezas marcadas, empleando algunas de las máquinas y herramientas necesarias, ensamblando suficientemente los componentes cortados según requerimientos de la prueba.</i>
2	<i>Se ha preparado suficientemente la toile o prenda en blanco del modelo, utilizando mínimamente la documentación técnica proporcionada, efectuando aceptablemente el corte del tejido extendido a partir de las piezas marcadas, demostrando poca destreza en el manejo de las máquinas y herramientas necesarias, ensamblando parcialmente los componentes cortados según requerimientos de la prueba.</i>
1	<i>Se ha preparado inadecuadamente la toile o prenda en blanco del modelo, no utilizando la documentación técnica proporcionada, ni efectuando aceptablemente el corte del tejido extendido a partir de las piezas marcadas, no demostrando destreza en el manejo de máquinas y herramientas necesarias, ensamblando mínimamente los componentes cortados incumpliendo los requerimientos de la prueba.</i>

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

## Escala B

5	<i>Se ha probado, minuciosamente la toile o prenda en blanco a la persona según requerimientos del modelo, utilizando la información técnica proporcionada, efectuando con destreza el ajuste (líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros) y adecuación estética y anatómica de la misma al uso y confortabilidad, determinando todas las correcciones requeridas.</i>
4	<i>Se ha probado la toile o prenda en blanco a la persona según requerimientos del modelo, utilizando la información técnica proporcionada, efectuando el ajuste (líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros) y adecuación estética y anatómica de la misma al uso y confortabilidad, determinando las correcciones requeridas.</i>
3	<i>Se ha probado la toile o prenda en blanco a la persona según requerimientos del modelo, utilizando parte de la información técnica proporcionada, efectuando básicamente el ajuste (líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros) y sin la observación estética y anatómica de la misma al uso y confortabilidad, determinando parcialmente las correcciones requeridas.</i>
2	<i>Se ha probado la toile o prenda en blanco a la persona sin tener en cuenta los requerimientos del modelo, utilizando parcialmente la información técnica proporcionada, efectuando mínimamente el ajuste (líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros) y no observando la estética de la misma al uso, ni determinando las correcciones requeridas.</i>
1	<i>Se ha probado inadecuadamente la toile o prenda en blanco a la persona sin tener en cuenta los requerimientos del modelo, no utilizando la información técnica proporcionada, ni efectuando el ajuste (líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros) de la misma al uso.</i>

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



## Escala C

5	<i>Se han obtenido la totalidad de los patrones pertenecientes al modelo, utilizando la información técnica proporcionada, comprobado los principales, desarrollando con destreza los secundarios y auxiliares del mismo, organizando correctamente el juego de patrones según requerimiento y procedimientos.</i>
4	<i>Se han obtenido los patrones pertenecientes al modelo, utilizando la información técnica proporcionada, comprobado los principales, desarrollando los secundarios y auxiliares del mismo, organizando el juego de patrones según requerimiento y procedimientos</i>
3	<i>Se han obtenido los patrones pertenecientes al modelo, utilizando parcialmente la información técnica proporcionada, comprobado, sin rigor, los principales, desarrollando los secundarios y auxiliares del mismo, organizando mínimamente el juego de patrones según requerimiento y procedimientos.</i>
2	<i>Se han obtenido parcialmente los patrones pertenecientes al modelo, utilizando mínimamente la información técnica proporcionada, no comprobando los principales, desarrollando, sin rigor, los secundarios y auxiliares del mismo, ni organizando el juego de patrones según requerimiento y procedimientos.</i>
1	<i>No se han obtenido los patrones pertenecientes al modelo, ni utilizado la información técnica proporcionada, incumpliendo el requerimiento y procedimientos previstos.</i>

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



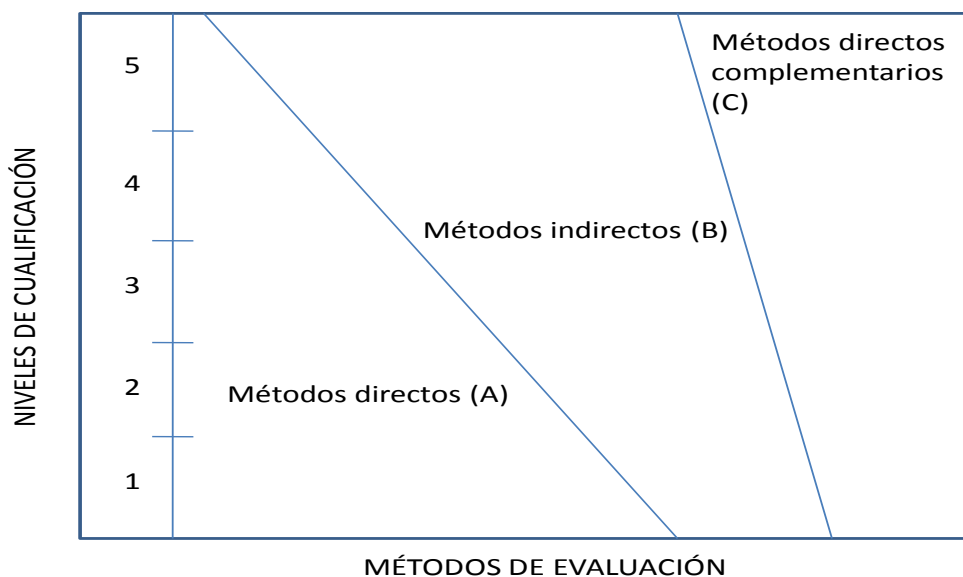
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 creación de patrones de prendas para 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 siempre tiene importancia el dominio de destrezas manuales, por lo que en función del método de evaluación utilizado 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.