



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1514_3: Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida y/o semimedida”



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1514_3: Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida y/o semimedida.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida y/o semimedida, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.



1. Diferenciar las variables artísticas y técnicas demandadas por la clientela, en función de la temporada, circunstancia de uso, estilo, tipo de prenda y complementos y materiales adecuados para llevarlo a cabo, con el fin de asesorar sobre el proyecto de vestuario a medida y/o semimedida.

- 1.1 La adaptación del diseño requerido por la clientela se obtiene, con el criterio técnico del sastre, modista o taller de realización antes de plantear su viabilidad.
- 1.2 Las características físicas de la clientela se analizan, teniendo presente altura, peso, medidas, entre otros, para la elección del estilo del proyecto de prenda.
- 1.3 El figurín o modelo se adecua al destino, modo y uso de éste, teniendo en cuenta las modas y costumbres sociales del momento, y el entorno social.
- 1.4 Los materiales, tejidos o sus combinaciones se presentan a la clientela, informándole del comportamiento del material elegido, en cada caso, así como de posibles variaciones en las formas, texturas y volúmenes.

2. Proponer a la clientela las opciones de realización del vestuario a medida y/o semimedida, asesorando sobre las condiciones de calidad para su selección.

- 2.1 Las técnicas de ejecución del vestuario a medida y/o semimedida se seleccionan, en función de los requisitos de la prenda y de la clientela.
- 2.2 Los tejidos se clasifican, según su textura, caída y volúmenes para informar sobre el más adecuado para la clientela en función del proyecto técnico.
- 2.3 Los tejidos, pieles y otros materiales se proponen a la clientela, teniendo en cuenta sus características y variaciones en función de la temporada, circunstancia en la que se han de usar, estilo, tipo de prenda o artículo, informando al cliente de las posibles diferencias en su resultado.
- 2.4 El colorido del vestuario a medida y/o semimedida se identifica, con el apoyo de muestrarios de tejidos y pieles, así como de posibles cartas de colores, aplicando criterios estéticos, de armonía y/o contraste que se adecuen a los requerimientos de la clientela.
- 2.5 Los materiales y sus características se informan a la clientela, advirtiéndole de su uso y mantenimiento.
- 2.6 Los materiales se seleccionan, de acuerdo con el proyecto de prenda y los condicionantes económicos del mismo, mostrándole a la clientela la elección realizada.
- 2.7 Las técnicas de acabados se seleccionan con la clientela y el asesoramiento de la modista, el sastre o el taller de realización.

3. Contrastar la viabilidad del vestuario a medida y/o semimedida demandado por la clientela, teniendo en cuenta los



Financiado por
la Unión Europea

requerimientos humanos y técnicos, para llevarlo a cabo en las condiciones y el plazo requeridos por éste.

- 3.1 Los recursos humanos se seleccionan en función del producto a realizar, planificando y fomentando la distribución del trabajo en equipo.
- 3.2 El equipamiento técnico del taller donde se va a elaborar el producto se comprueba, controlando su disponibilidad, durante el tiempo necesario para llevar a cabo el proyecto en el plazo acordado.
- 3.3 Las fases de producción se seleccionan, asegurando la solución de cualquier imprevisto, que permita la entrega del producto en la fecha y en las condiciones acordadas con la clientela.
- 3.4 El presupuesto (escandallo) se calcula, en función de los materiales, recursos humanos, maquinaria y útiles seleccionados en relación con los criterios de calidad requeridos por la clientela para el proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida, en concordancia con los precios de mercado, para la viabilidad del producto.
- 3.5 Las condiciones del contrato se redactan, utilizando técnicas de negociación, reglas legales, para la aceptación del presupuesto por parte de la clientela.

4. Representar gráficamente el proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida, documentando la aplicación de técnicas, equipos y elementos de composición, para su definición y facilitar la comunicación con la clientela.

- 4.1 El color, texturas y formas del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida se presentan a la clientela, utilizando técnicas de documentación gráfica.
- 4.2 La información gráfica localizada o previamente archivada se selecciona, en función de la prenda elegida por la clientela para su aplicación en la representación de ésta y su elaboración.
- 4.3 Los materiales, tejidos, formas, medidas, así como las herramientas a utilizar para la producción de la prenda, se concretan en la ficha técnica para personalizar gráficamente el producto, facilitando la comunicación entre el sastre, modista o taller de realización y clientela.
- 4.4 El producto final se selecciona, en función de la documentación gráfica aceptada previamente por la clientela, en contacto con el realizador.
- 4.5 La documentación técnica utilizada y generada en el proyecto, aceptado por la clientela, se cumplimenta, archivándola, para facilitar su posterior utilización y consulta.

5. Garantizar el aprovisionamiento de materiales, máquinas y equipamiento seleccionados, teniendo en cuenta la envergadura del proyecto de vestuario a medida y/o semimedida para llevarlo a cabo en las mejores condiciones de calidad-precio.



- 5.1 Los materiales se seleccionan, respetando las especificaciones técnicas del diseño aceptado por la clientela, calculando el consumo para elaborar el proyecto.
- 5.2 Las adquisiciones de materiales se planifican con el tiempo suficiente, garantizando la continuidad del proyecto en las mejores condiciones calidad precio.
- 5.3 Las máquinas y equipos adecuados para la elaboración del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida se seleccionan, teniendo en cuenta los acabados previstos que se deben conseguir con la calidad especificada en dicho proyecto.
- 5.4 Las máquinas, equipos y accesorios que intervienen en la elaboración del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida se preparan para su funcionamiento, adecuándolos al material seleccionado, utilizando los equipos de protección individual (EPI) específicos (gafas protectoras, guantes de malla, entre otros) para prevenir posibles riesgos laborales.
- 5.5 Los residuos generados en la realización de vestuario a medida y/o semimedida se gestionan, atendiendo a lo indicado en el plan de gestión de residuos de la empresa, reciclándolos, reutilizándolos o reduciéndolos, para minimizar su impacto en el medioambiente.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia del **ECP1514_3: Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida y/o semimedida**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Aplicación de materiales y color en proyectos de vestuario a medida y/o semimedida

- Tejidos: características, propiedades y comportamiento. Pielés: características, propiedades y comportamiento. Hilaturas y fornituras. Elección de materiales según tipo de prenda. Muestrarios de materiales. Clasificación de tejidos según textura, caída, y volúmenes. Teoría del color. Percepción visual. Naturaleza del color. Combinaciones de color: armonías y otras combinaciones. Tendencias actuales según temporadas.

2. Planificación y gestión de recursos en proyectos de vestuario a medida y/o semimedida

- Provisión de medios. Necesidades técnicas y humanas. Organización del trabajo. Optimización de recursos. Elaboración e interpretación de documentos. Elaboración de archivos de proyectos.



Financiado por
la Unión Europea

3. Realización de croquis y dibujos técnicos de vestuario a medida y/o semimedida

- Análisis de la forma humana. Desglose del diseño. Técnicas para el dibujo en plano de prendas. Bocetos. Especificaciones técnicas. Correcciones ópticas de las proporciones reales de la imagen personal a través de la indumentaria. Características personales, sociolaborales que condicionan la indumentaria y complementos.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

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

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar un buen hacer profesional.
- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- Tratar a la clientela con cortesía, respeto y discreción.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

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

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

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

En el caso del "ECP1514_3: Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida y/o semimedida", 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 gestionar recursos para la realización de vestuario a medida y/o semimedida, cumpliendo con la normativa relativa a la protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Diferenciar las variables artísticas y técnicas demandadas por la clientela y proponerle opciones de realización del vestuario a medida y/o semimedida.
2. Comprobar la viabilidad del vestuario demandado por la clientela.
3. Representar gráficamente el proyecto de realización de vestuario y garantizar el aprovisionamiento de los materiales.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- 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.

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 de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<p><i>Eficacia para diferenciar las variables artísticas y técnicas demandadas por la clientela y proponerle opciones de realización del vestuario a medida y/o semimedida.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Obtención de la adaptación del diseño requerido por la clientela.- Análisis de las características físicas de la clientela.- Adecuación del figurín o modelo al destino.- Presentación a la clientela de los materiales, tejidos o sus combinaciones.- Selección de las técnicas del vestuario a medida y/o semimedida.- Clasificación de los tejidos.- Propuesta a la clientela de los tejidos, pieles y otros materiales.- Identificación de el colorido del vestuario a medida y/o semimedida.- Información a la clientela de los materiales y sus características.- Selección de los materiales según el proyecto.- Selección con la clientela y el asesoramiento de las técnicas de acabados. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Eficiencia para comprobar la viabilidad del vestuario demandado por la clientela.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Selección en función del producto a realizar de los recursos humanos.- Comprobación del equipamiento técnico del taller donde se va a elaborar el producto.- Selección de las fases de producción.- Cálculo de el presupuesto.- Redacción de las condiciones del contrato. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Exactitud para representar gráficamente el proyecto de realización de vestuario y garantizar el aprovisionamiento de los materiales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Presentación a la clientela del color, texturas y formas del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida.- Selección de la información gráfica localizada o previamente archivada.- Concreción en la ficha técnica para personalizar gráficamente el producto, de los materiales tejidos, formas, medidas, así como las herramientas a utilizar para la producción de la prenda.- Selección del producto final.

	<ul style="list-style-type: none">- Cumplimentación de la documentación técnica utilizada y generada en el proyecto.- Selección de los materiales y planificación de estos.- Preparación para su funcionamiento de las máquinas, equipos y accesorios que intervienen en la elaboración del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida.- Gestión de los residuos generados en la realización de vestuario a medida y/o semimedida. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	
<p><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></p>	

Escala A

4	<p><i>Para diferenciar las variables artísticas y técnicas demandadas por la clientela y proponerle opciones de realización del vestuario a medida y/o semimedida, obtiene la adaptación del diseño requerido por la clientela. Analiza las características físicas de la clientela. Adecúa el figurín o modelo al destino. Presenta a la clientela de los materiales, tejidos o sus combinaciones. Selecciona las técnicas del vestuario a medida y/o semimedida. Clasifica los tejidos. Propone a la clientela de los tejidos, pieles y otros materiales. Identifica el colorido del vestuario a medida y/o semimedida. Informa a la clientela de los materiales y sus características. Selecciona los materiales según el proyecto. Selecciona la clientela y el asesoramiento de las técnicas de acabados.</i></p>
3	<p><i>Para diferenciar las variables artísticas y técnicas demandadas por la clientela y proponerle opciones de realización del vestuario a medida y/o semimedida, obtiene la adaptación del diseño requerido por la clientela. Analiza las características físicas de la clientela. Adecúa el figurín o modelo al destino. Presenta a la clientela de los materiales, tejidos o sus combinaciones. Selecciona las técnicas del vestuario a medida y/o semimedida. Clasifica los tejidos. Propone a la clientela de los tejidos, pieles y otros materiales. Identifica el colorido del vestuario a medida y/o semimedida. Informa a la clientela de los materiales y sus características. Selecciona los materiales según el proyecto. Selecciona la clientela y el asesoramiento de las técnicas de acabados. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para diferenciar las variables artísticas y técnicas demandadas por la clientela y proponerle opciones de realización del vestuario a medida y/o semimedida, obtiene la adaptación del diseño requerido por la clientela. Analiza las características físicas de la clientela. Adecúa el figurín o modelo al destino.</i></p>

	<p><i>Presenta a la clientela de los materiales, tejidos o sus combinaciones. Selecciona las técnicas del vestuario a medida y/o semimedida. Clasifica los tejidos. Propone a la clientela de los tejidos, pieles y otros materiales. Identifica el colorido del vestuario a medida y/o semimedida. Informa a la clientela de los materiales y sus características. Selecciona los materiales según el proyecto. Selecciona la clientela y el asesoramiento de las técnicas de acabados. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No diferencia las variables artísticas ni técnicas demandadas por la clientela ni propone opciones de realización del vestuario a medida y/o semimedida.</i></p>

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

Escala B

4	<p><i>Para comprobar la viabilidad del vestuario demandado por la clientela, selecciona en función del producto a realizar los recursos humanos. Comprueba el equipamiento técnico del taller donde se va a elaborar del producto. Selecciona las fases de producción. Calcula el presupuesto y redacta las condiciones del contrato. .</i></p>
3	<p><i>Para comprobar la viabilidad del vestuario demandado por la clientela, selecciona en función del producto a realizar los recursos humanos. Comprueba el equipamiento técnico del taller donde se va a elaborar del producto. Selecciona las fases de producción. Calcula el presupuesto y redacta las condiciones del contrato. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para comprobar la viabilidad del vestuario demandado por la clientela, selecciona en función del producto a realizar los recursos humanos. Comprueba el equipamiento técnico del taller donde se va a elaborar del producto. Selecciona las fases de producción. Calcula el presupuesto y redacta las condiciones del contrato. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final,</i></p>
1	<p><i>No comprueba la viabilidad del vestuario demandado por la clientela.</i></p>

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

Escala C

4	<p><i>Para representar gráficamente el proyecto de realización de vestuario y garantizar el aprovisionamiento de los materiales, presenta a la clientela del color, texturas y formas del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida. Selecciona la información gráfica localizada o previamente archivada. Concreta la ficha técnica para personalizar gráficamente el producto, de los</i></p>
---	--

	<p>materiales tejidos, formas, medidas, así como las herramientas a utilizar para la producción de la prenda. Selecciona el producto final. Cumplimenta la documentación técnica utilizada y generada en el proyecto. Selecciona los materiales y planifica los materiales. Prepara su funcionamiento de las máquinas, equipos y accesorios que intervienen en la elaboración del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida. Gestiona los residuos generados en la realización de vestuario a medida y/o semimedida.</p>
3	<p>Para representar gráficamente el proyecto de realización de vestuario y garantizar el aprovisionamiento de los materiales, presenta a la clientela del color, texturas y formas del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida. Selecciona la información gráfica localizada o previamente archivada. Concreta la ficha técnica para personalizar gráficamente el producto, de los materiales tejidos, formas, medidas, así como las herramientas a utilizar para la producción de la prenda. Selecciona el producto final. Cumplimenta la documentación técnica utilizada y generada en el proyecto. Selecciona los materiales y planifica los materiales. Prepara su funcionamiento de las máquinas, equipos y accesorios que intervienen en la elaboración del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida. Gestiona los residuos generados en la realización de vestuario a medida y/o semimedida. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</p>
2	<p>Para representar gráficamente el proyecto de realización de vestuario y garantizar el aprovisionamiento de los materiales, presenta a la clientela del color, texturas y formas del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida. Selecciona la información gráfica localizada o previamente archivada. Concreta la ficha técnica para personalizar gráficamente el producto, de los materiales tejidos, formas, medidas, así como las herramientas a utilizar para la producción de la prenda. Selecciona el producto final. Cumplimenta la documentación técnica utilizada y generada en el proyecto. Selecciona los materiales y planifica los materiales. Prepara su funcionamiento de las máquinas, equipos y accesorios que intervienen en la elaboración del proyecto de realización de vestuario a medida y/o semimedida. Gestiona los residuos generados en la realización de vestuario a medida y/o semimedida. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final,</p>
1	<p>No representa gráficamente el proyecto de realización de vestuario ni garantiza el aprovisionamiento de los materiales.</p>

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



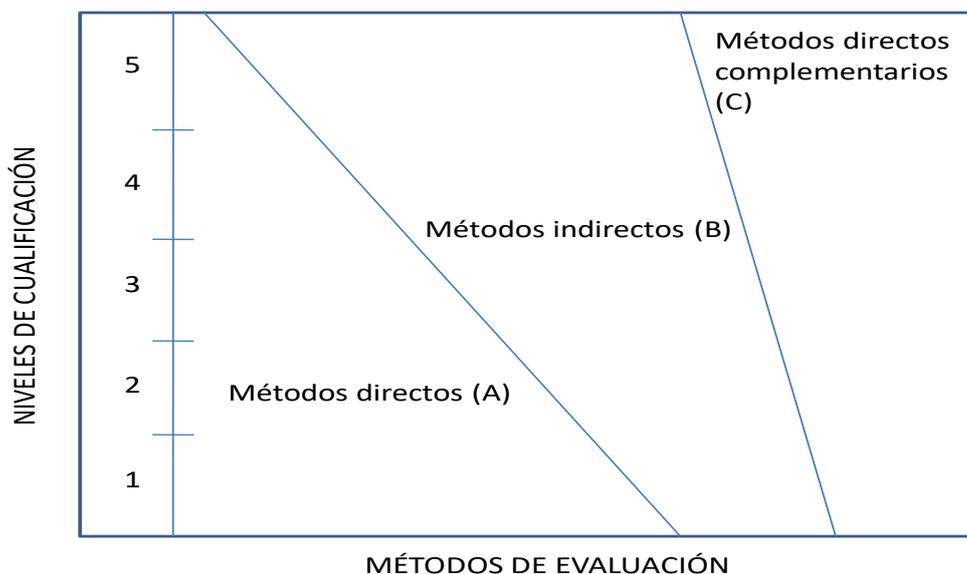
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

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



Financiado por
la Unión Europea

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 Gestionar recursos para la realización de vestuario a medida y/o semimedida, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un 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) Este Estándar de Competencias Profesionales 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.