



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LA SASTRERÍA
DEL ESPECTÁCULO EN VIVO**

Código: TCP468_3

NIVEL: 3

GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

**(DOCUMENTO RESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE
PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR)**



FONDO SOCIAL EUROPE
El FSE invierte en tu futur



ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía	4
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia	5
3. Guía de Evidencia de la UC1506_3: Colaborar en la elaboración del proyecto de vestuario para el espectáculo en vivo.	7
4. Guía de Evidencia de la UC1507_3: Planificar y gestionar el montaje y desmontaje del vestuario para espectáculo en vivo.	21
5. Guía de Evidencia de la UC1508_3: Adaptar y mantener el vestuario escénico en buen estado de uso.	33
6. Guía de Evidencia de la UC1509_3: Organizar el vestuario y realizar el servicio a ensayos y funciones.	49
7. Glosario de términos utilizado en la Gestión de la sastrería del espectáculo en vivo.	65



1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Las Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia, en su calidad de instrumentos de apoyo a la evaluación, se han elaborado con una estructura sencilla y un contenido adecuado a las finalidades a que deben contribuir, como son las de optimizar el procedimiento de evaluación, y coadyuvar al logro de los niveles requeridos en cuanto a validez, fiabilidad y homogeneidad, tanto en el desarrollo de los procesos como en los resultados mismos de la evaluación.

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC), si bien explicitando de otra manera sus elementos estructurales, en el convencimiento de que así se facilita la labor específica del personal asesor y evaluador. Hay que advertir que, en todo caso, se parte de un análisis previo y contextualización de la UC para llegar, mediante la aplicación de la correspondiente metodología, a la concreción de los citados elementos estructurales.

En la línea señalada, se han desglosado las competencias profesionales de la UC en competencias técnicas y sociales.

Las competencias técnicas aparecen desglosadas en el **saber hacer** y en el **saber**; y las sociales en el **saber estar**. Este conjunto de “saberes” constituyen las tres dimensiones más simples y clásicas de la competencia profesional.

La dimensión relacionada con el **saber hacer** aparece explicitada en forma de actividades profesionales que subyacen en las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

Conviene destacar que la expresión formal de las actividades profesionales se ha realizado mediante un lenguaje similar al empleado por las y los trabajadores y el empresariado, de aquí su ventaja a la hora de desarrollar autoevaluaciones, o solicitar información complementaria a las empresas.

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, si bien se ha reorganizado para su mejor utilidad, asociando a cada una de las actividades profesionales principales aquellos saberes que las soportan y, en su caso, creando un bloque transversal a todas ellas.



En cuanto a la dimensión de la competencia relacionada con el saber estar, se han extraído, caso de existir, de las correspondientes RPs y CRs de la UC, en forma de capacidades de tipo actitudinal.

Por último indicar que, del análisis previo de la UC y de su contexto profesional, se ha determinado el **contexto crítico** para la evaluación, cuya propiedad fundamental radica en que, vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la UC. Precisamente por esta importante propiedad, el contexto que subyace en las situaciones profesionales de evaluación se ha considerado también en la fase de asesoramiento, lográndose así una economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.

2. CRITERIOS GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIA

La estructura y contenido de esta “Guía de Evidencia de Competencia Profesional” (en adelante GEC) se basa en los siguientes criterios generales que deben tener en cuenta las Comisiones de Evaluación, el personal evaluador y el asesor.

Primero.- Si las Comisiones de Evaluación deciden la aplicación de un método de evaluación mediante observación en el puesto de trabajo, el referente de evaluación que se utilice para valorar las evidencias de competencia generadas por las candidatas y candidatos, serán las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC de que se trate, en el contexto profesional que establece el apartado 1.2. de la correspondiente GEC.

Segundo.- Si la Comisión de Evaluación apreciara la imposibilidad de aplicar la observación en el puesto de trabajo, esta GEC establece un marco flexible de evaluación –**las situaciones profesionales de evaluación**– para que ésta pueda realizarse en una situación de trabajo simulada, si así se decide por la citada Comisión. En este caso, para valorar las evidencias de competencia profesional generadas por las candidatas y candidatos, se utilizarán los **criterios de evaluación** del apartado 1.2. de la correspondiente GEC, formados por “criterios de mérito”; “indicadores”; “escalas de desempeño competente” y ponderaciones que subyacen en las mismas. Conviene señalar que los citados criterios de evaluación se extraen del análisis de las RPs y CRs de la UC de que se trate. Hay que destacar que la utilización de situaciones profesionales de evaluación (de las que las Comisiones de Evaluación podrán derivar **pruebas profesionales**), con sus criterios de evaluación asociados, incrementan la validez y fiabilidad en la inferencia de competencia profesional.



Tercero.- Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia**- que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1506_3: COLABORAR EN LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE VESTUARIO PARA EL ESPECTÁCULO EN VIVO”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LA SASTRERÍA DEL ESPECTÁCULO EN VIVO.

Código: TCP468_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 UC1506_3: Colaborar en la elaboración del proyecto de vestuario para el espectáculo en vivo.

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 colaboración en la elaboración del proyecto de vestuario para el espectáculo en vivo, 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 características del vestuario a partir del diseño y la dramaturgia creada para el espectáculo en vivo, teniendo en cuenta requerimientos técnicos y de producción.***



- 1.1 Caracterizar documentalmente los criterios artísticos básicos y de estilo que forman el proyecto de dramaturgia y figurinismo, adecuándolos al contexto de producción.
 - 1.2 Valorar el proyecto artístico, el espacio escénico, los figurines y elementos vinculados a los personajes, analizando el contenido de este y en su caso aportando soluciones a los cambios de vestuarios propuestos.
 - 1.3 Planificar el desarrollo del trabajo considerando las características propias de proyecto de vestuario, y los condicionantes económicos, artísticos y técnicos del mismo.
 - 1.4 Determinar las posibilidades técnicas y artísticas del proyecto, identificando las distintas partes del local de representación, y los espacios como teatros, aire libre, singulares entre otros.
 - 1.5 Especificar características del espacio escénico, el vestuario y elementos vinculados a los actores, utilizando la documentación técnica de producción, conservando los criterios artísticos del proyecto en diversos emplazamientos y circunstancias.
- Desarrollar las actividades considerando las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

2. *Desarrollar el proyecto de vestuario aplicando los conceptos básicos de arquitectura teatral y sastrería, teniendo en consideración los requerimientos técnicos, artísticos y de producción de la puesta en escena.*

- 2.1 Determinar las características del vestuario, sus mutaciones, y el espacio escénico, previendo la circulación de las personas dentro y fuera del mismo, a partir de la obra, libreto o guión del espectáculo.
- 2.2 Elaborar el cuaderno de vestuario recogiendo la información requerida de producción, (histórica, listados, hojas de medidas, fichas técnicas, entre otros) clasificando y archivando según especificaciones.
- 2.3 Obtener los componentes de desglosar los figurines o diseños de vestuario en sus distintos componentes, especificando las técnicas requeridas en su desarrollo.
- 2.4 Determinar los requerimientos no explicitados en el diseño de vestuario (elementos de caracterización, utillería entre otros), los demandados por los movimientos de intérpretes, micrófonos, cambios en trajes, y otros, documentando su resolución técnica.
- 2.5 Determinar los recursos humanos y técnicos requeridos, en el montaje, desmontaje, mantenimiento del vestuario, servicio a ensayos y funciones, teniendo en cuenta los condicionantes del espacio de la representación, la operatividad y el coste del mismo para la viabilidad del proyecto.
- 2.6 Desarrollar el plan de trabajo de la elaboración de vestuario para el espectáculo, teniendo en cuenta los procedimientos y los tiempos de ejecución previstos, adecuándose a los condicionantes artísticos, técnicos y económicos de la producción.
- 2.7 Planificar las operaciones del mantenimiento y limpieza de vestuario, teniendo en cuenta las características, la ubicación y dotación de la sección de sastrería, en las diversas situaciones de explotación del espectáculo, así como las técnicas requeridas, garantizando la seguridad y buen uso de equipos e instalaciones.
- 2.8 Documentar las actividades ejecutadas por el equipo de sastrería en distintas situaciones de explotación, considerando las características del vestuario implicado, y necesidades de trabajo en el escenario y en camerinos,



- asegurando la realización técnica del espectáculo de acuerdo al proyecto artístico.
- 2.9 Especificar el plan de producción en los plazos acordados, garantizando el buen funcionamiento del espectáculo.
- Desarrollar las actividades considerando las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

3. Adaptar el proyecto de vestuario del montaje original de un espectáculo, a diferentes espacios escénicos y a nuevos actores.

- 3.1 Adaptar el proyecto de vestuario a los nuevos actores, desarrollando las características técnicas del espacio escénico del nuevo local de representación, a partir de la documentación disponible del montaje original, teniendo en cuenta los condicionantes artísticos, técnicos y de producción exigidos en el montaje escénico.
- 3.2 Desarrollar la documentación del proyecto del espectáculo adaptándola al nuevo espacio escénico según el formato establecido, favoreciendo la organización interna del espacio de acogida y de la propia compañía.
- 3.3 Modificar el proyecto de vestuario original adaptándolo a las necesidades artísticas y condiciones exigidas por los técnicos, garantizando que el espectáculo cumpla los requerimientos establecidos.
- 3.4 Adaptar el proyecto de vestuario, a las exigencias del espectáculo, teniendo en cuenta características de los personajes, materiales empleados y estructuras constructivas de los diversos elementos del mismo, condicionantes de seguridad, y el juego escénico, manteniendo la mayor fidelidad al proyecto artístico original.
- 3.5 Documentar las modificaciones introducidas (sustitución, eliminación de prendas y otros) en el vestuario, comunicando estas variaciones a los implicados, evitando disfunciones en ensayos y representaciones escénicas.
- 3.6 Programar las adaptaciones previstas del vestuario a nuevos elencos, teniendo en cuenta las realizadas en la sastrería propia o contrato a empresa externa.
- 3.7 Adaptar el vestuario al requerimiento del proyecto, estableciendo el protocolo de pruebas del mismo comprobando su funcionalidad en el uso escénico, atendiendo las necesidades de los actores y otros colectivos implicados, antes del desplazamiento, o in situ.
- 3.8 Documentar las variaciones que se producen en el juego escénico comunicando las mismas a los profesionales implicados, en los ensayos y representaciones facilitando el desarrollo según lo previsto.
- 3.9 Establecer la coordinación de las personas responsables de la sección de sastrería, y de los implicados en el proceso de montaje, considerando los procedimientos establecidos.
- 3.10 Adaptar el proyecto del espectáculo previsto a las características del local de representación, comunicándolo a los profesionales implicados.
- Desarrollar las actividades considerando 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 UC1506_3: Colaborar en la elaboración del proyecto de vestuario



para el espectáculo en vivo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Obtención de las características del vestuario a partir del diseño y la dramaturgia.*

- Documentación técnica específica aplicable a las características del vestuario para el espectáculo en vivo.
 - Proyecto artístico.
 - Fichas de diseño.
 - Contexto de producción.
 - Muestrario de figurines.
 - Muestrario de vestuario.
 - Planos del local de representación. (teatros, aire libre, entre otros)
 - Documentación técnica de producción.
- Proyecto de caracterización de vestuario para el espectáculo en vivo.
 - Criterios artísticos y de estilo en la realización de un proyecto de dramaturgia y figurismo.
 - Espacio escénico.
 - Elementos asociados el personaje.
 - Condicionantes económicos.
 - Condicionantes artísticos.
 - Técnicas y materiales para la elaboración de un modelo.
 - Emplazamiento del espectáculo.

2. *Desarrollo del proyecto de vestuario aplicando los conceptos básicos de arquitectura teatral y sastrería.*

- Documentación técnica específica para el desarrollo de un proyecto de vestuario.
 - Historia del traje en el espectáculo.
 - Cuaderno de vestuario.
 - Archivos de vestuario.
 - Fichas de diseño.
 - Fichas técnicas.
 - Hojas de medidas.
 - Lista de recursos humanos y técnicos.
 - Instrucciones de mantenimiento y limpieza del vestuario.
 - Plan de trabajo.
- Proceso de desarrollo de un proyecto de vestuario.
 - Determinación de las características del vestuario.
 - Elaboración del cuaderno de vestuario.
 - Técnicas de ejecución de diseño y figurines.
 - Elementos de caracterización y utilleria.
 - Procedimiento de ejecución.
 - Tiempos de ejecución.
 - Condicionantes artísticos, técnico y económicos.

3. *Adaptación del proyecto de vestuario del montaje original de un espectáculo.*

- Documentación técnica aplicable a la adaptación del vestuario.
 - Proyecto de vestuario.



- Libreto o guión del espectáculo.
- Cuaderno de vestuario.
- Planos de los espacios de representación.
- Fichas de medidas.
- Proceso de adaptación del vestuario.
 - Ajuste del proyecto de vestuario.
 - Características de los actores.
 - Características del espacio de representación.
 - Condiciones artísticas y técnicas del proyecto.
 - Exigencias del espectáculo.
 - Archivo de las modificaciones.
 - Coordinación entre secciones de sastrería y montaje.

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

- Documentación técnica aplicable elaboración de un proyecto de vestuario par el espectáculo.
 - Procedimientos de la empresa.
 - Libreto o guión del espectáculo.
 - Fichas técnicas del modelo.
 - Normas de actuación durante las representaciones y ensayos.
- Soportes empleados en el archivo de documentación.
- Planes de Prevención de riesgos laborales y medio ambientales en procesos de información y documentación en los cambios de la indumentaria.
 - Normativa vigente y aplicable a los procesos.
 - Evaluación de riesgos.
 - Gestión de protección del medioambiental.
 - Tratamiento de residuos.
 - Plan de minimización de residuos.
 - Aplicación de los planes de prevención de riesgos laborales y medio ambientales.

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 "UC1506_3: Colaborar en la elaboración del proyecto de vestuario para el espectáculo en vivo", 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 adaptación de un proyecto de vestuario para un espectáculo en vivo, con unos requerimientos determinados a partir del



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

1. Determinar las características de las prendas que componen el vestuario.
2. Adaptar el vestuario al espacio escénico previsto.
3. Cumplimentar el cuaderno de vestuario y la documentación generada en el proceso.

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>
<p><i>Determinación de las características de las prendas que componen el vestuario.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de la información técnica proporcionada. - Cumplimiento de las instrucciones recibidas. - Comprobación de la utilización del libreto. - Documentación de los criterios artísticos a partir del libreto. - Adecuación de los figurines y elementos de los personajes al contexto histórico. - Desglose de los componentes de los figurines. - Adecuación a los condicionantes económicos, artísticos y técnicos. - Elección de los elementos de caracterización y utilería. - Establecimiento del protocolo de pruebas del vestuario. - Adaptación del vestuario a los actores. - Desarrollo del plan de trabajo para la elaboración del espectáculo. - Planificación del mantenimiento y limpieza requerida por el vestuario. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Adaptación el vestuario al espacio escénico previsto.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de la información técnica proporcionada. - Cumplimiento de las instrucciones recibidas. - Identificación de las distintas parte del local (vestuarios, espacio escénico, aire libre, entre otros). - Valoración del espacio escénico. - Modificación del proyecto de vestuario según las características del espacio escénico. - Adecuación del proyecto a las características del espacio escénico. - Adecuación del proyecto de vestuario a las necesidades de seguridad y juego escénico. - Gestión de recursos humanos y materiales del montaje y desmontaje. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Cumplimentación del cuaderno de vestuario y la documentación generada en el proceso.</i></p>	<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 cuaderno del espectáculo.



	<i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>
<i>Cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables en el sector confección.</i>	<i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables.</i>

Escala A

5	<i>Se han determinado, correctamente, las características de las prendas que componen el vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, a partir del libreto del espectáculo, se han adecuado, minuciosamente, los figurines al contexto histórico del guión, desglosando, todos, los componentes de los mismos a partir de criterios económicos artísticos y técnicos, incluyendo los elementos de caracterización y utillería, se ha adaptado, concienzudamente, el vestuario a los actores, mediante el establecimiento de un protocolo de pruebas, desarrollando el plan de trabajo para la elaboración del espectáculo y planificando el mantenimiento y limpieza según requerimientos.</i>
4	<i>Se han determinado las características de las prendas que componen el vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, a partir del libreto del espectáculo, se han adecuado los figurines al contexto histórico del guión, desglosando los componentes de los mismos a partir de criterios económicos artísticos y técnicos, incluyendo los elementos de caracterización y utillería, se ha adaptado el vestuario a los actores, mediante el establecimiento de un protocolo de pruebas, desarrollando el plan de trabajo para la elaboración del espectáculo y planificando el mantenimiento y limpieza según requerimientos.</i>
3	<i>Se han determinado las características de las prendas que componen el vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, a partir del libreto del espectáculo, se han adecuado algunos figurines al contexto histórico del guión, desglosando, sin rigor, los componentes de los mismos a partir de criterios económicos artísticos y técnicos, incluyendo, mínimamente, los elementos de caracterización y utillería, se ha adaptado, parcialmente, el vestuario a los actores, no estableciendo un protocolo de pruebas, ni desarrollando el plan de trabajo para la elaboración del espectáculo, planificando el mantenimiento y limpieza teniendo en cuenta pocos requerimientos.</i>
2	<i>Se han determinado, parcialmente, las características de las prendas que componen el vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, a partir del libreto del espectáculo, se han adecuado mínimamente los figurines al contexto histórico del guión, no desglosando los componentes de los mismos ni incluyendo los elementos de caracterización y utillería, se ha adaptado, sin rigor el vestuario a los actores, se ha planificando el mantenimiento y limpieza sin tener en cuenta los requerimientos.</i>
1	<i>Se han determinado, mínimamente, las características de las prendas que componen el vestuario, no utilizando parte de la información técnica proporcionada, ni adecuando los figurines al contexto histórico del guión, se ha adaptado, sin rigor el vestuario a los actores.</i>

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

Escala B

5	<i>El vestuario se ha adaptado, correctamente, al espacio escénico previsto utilizando la información técnica proporcionada, identificando, todas las partes del local, valorando, minuciosamente, el espacio escénico según el cuaderno de vestuario, modificando, concienzudamente, el proyecto para la adecuación al mismo, y a las necesidades de seguridad y juego escénico, gestionando, con rigor, los recursos humanos y materiales según requerimientos.</i>
4	<i>El vestuario se ha adaptado al espacio escénico previsto utilizando la información técnica proporcionada, identificando la distintas partes del local, valorando el espacio escénico según el cuaderno de vestuario, modificando el proyecto para la adecuación al mismo, y a las necesidades de seguridad y juego escénico, gestionando los recursos humanos y materiales según requerimientos.</i>
3	<i>El vestuario se ha adaptado al espacio escénico previsto utilizando, parte de la información técnica proporcionada, identificando algunas partes del local, valorando, mínimamente, el espacio escénico según del cuaderno de vestuario, modificando, sin rigor, el proyecto para la adecuación al mismo, teniendo parcialmente en cuenta las necesidades de seguridad y juego escénico, no gestionando los recursos humanos y materiales según requerimientos.</i>
2	<i>El vestuario se ha adaptado, parcialmente, al espacio escénico previsto no utilizando la información técnica proporcionada, ni identificando las partes del local, según del cuaderno de vestuario, modificando, mínimamente, el proyecto para la adecuación al espacio escénico, no teniendo en cuenta, , las necesidades de seguridad y juego escénico.</i>
1	<i>El vestuario se ha adaptado, insuficientemente, al espacio escénico previsto no utilizando la información técnica proporcionada, ni identificando las partes del local ni modificando el proyecto para la adecuación al espacio escénico.</i>

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

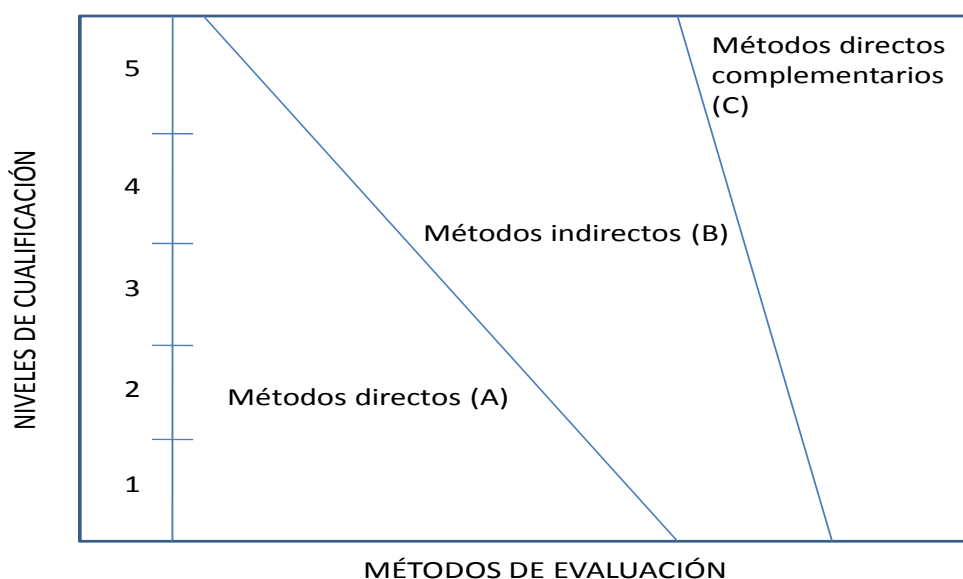
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de



observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

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



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1507_3: PLANIFICAR Y GESTIONAR EL MONTAJE Y DESMONTAJE DEL VESTUARIO PARA ESPECTÁCULO EN VIVO”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LA SASTRERÍA DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

Código: TCP468_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 UC1507_3: Planificar y gestionar el montaje y desmontaje del vestuario para el espectáculo en vivo.

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 planificación y gestión del montaje y desmontaje del vestuario para el espectáculo en vivo, y que se indican a continuación:

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

1. Planificar montaje y desmontaje de la sección de sastrería, teniendo en cuenta requerimientos técnicos y artísticos de la producción, en diferentes lugares de representación.



- 1.1 Efectuar la planificación del montaje y desmontaje de la sección de vestuario con anticipación garantizando la disponibilidad de los recursos requeridos en el tiempo previsto.
 - 1.2 Verificar que se cumplen los parámetros artísticos, técnicos y económicos de la producción del espectáculo teniendo en cuenta el local de la representación y la documentación técnica del mismo.
 - 1.3 Comprobar, antes de montaje de representación, que las prendas componentes del vestuario están identificadas con su etiqueta correspondiente.
 - 1.4 Distribuir las tareas de desmontaje, teniendo en cuenta el tiempo y los recursos humanos y materiales necesarios según las necesidades técnicas.
 - 1.5 Organizar el espacio y el tiempo de utilización de la sección de vestuario, efectuando el plan de trabajo en coordinación con otros colectivos, según requerimientos del espectáculo.
 - 1.6 Determinar los recursos necesarios para el mantenimiento y limpieza de los trajes, según los recursos propios y/o del teatro y la documentación del proyecto.
 - 1.7 Almacenar los contenedores de vestuario, para el mantenimiento, en los lugares adecuados, según el plan de producción.
 - 1.8 Cumplimentar la documentación requerida, en el formato establecido, para el montaje y desmontaje del vestuario, según el plan de gestión del espectáculo.
 - 1.9 Adaptar el montaje y desmontaje de vestuario a las incidencias meteorológicas en los espectáculos al aire libre, evitando el deterioro de los mismos, según procedimientos.
 - 1.10 Supervisar la instalación de los equipos de la sección de sastrería, en coordinación con el responsable de seguridad, según la normativa de seguridad.
- Desarrollar las actividades considerando las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

2. Gestionar depósitos de materiales y almacenes, garantizando su disponibilidad durante la representación.

- 2.1 Controlar las existencias de materiales fungibles, material técnico, entre otros, actualizando el inventario, en soporte físico o digital, facilitando su accesibilidad y consulta, según procedimientos.
- 2.2 Conservar el vestuario, en almacenes acondicionados, identificándolos y etiquetándolos para posteriores usos.
- 2.3 Efectuar las compras de material fungible y herramientas, atendiendo a criterios de calidad e idoneidad de los mismos, según requerimientos de la representación.
- 2.4 Contactar con proveedores y empresas de servicios, garantizando la disponibilidad de los recursos en tiempo.
- 2.5 Supervisar la manipulación de los contenedores, la carga y descarga, entre otros.
- 2.6 Supervisar el orden y la limpieza del almacén de vestuario, resolviendo contingencias, según procedimientos.
- 2.7 Efectuar el embalaje y etiquetado del vestuario según destino, medio de transporte, almacenamiento, entre otros requeridos.
- 2.8 Cumplimentar la documentación del almacén, en formato físico o digital, según cuaderno de vestuario.
- 2.9 Archivar la documentación generada en la gestión del almacén en el cuaderno del espectáculo.



- Desarrollar las actividades considerando las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

3. Supervisar el montaje y desmontaje de la sección de vestuario, resolviendo contingencias, según el proyecto del espectáculo haciendo cumplir las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicable.

- 3.1 Comprobar el funcionamiento de equipos, instalaciones, entre otros, garantizando su disponibilidad según procedimientos.
 - 3.2 Verificar la distribución e implantación de materiales, accesorios, entre otros, de la sección de sastrería, según el plan de montaje y desmontaje, en coordinación con los demás colectivos técnicos.
 - 3.3 Verificar la distribución del vestuario de la sección de sastrería, según el plan de montaje y desmontaje, en coordinación con los demás colectivos técnicos, cumpliendo los plazos previstos, a partir de la documentación técnica.
 - 3.4 Comprobar el montaje y desmontaje de la sección de sastrería, detectando a tiempo contingencias y proponiendo soluciones alternativas, respetando el proyecto artístico, en coordinación con los demás colectivos.
 - 3.5 Cumplimentar la documentación sobre incidencias del montaje y desmontaje de la sección de sastrería, según procedimientos.
 - 3.6 Adecuar las condiciones de conservación requeridas por los elementos de vestuario, en el almacén, transporte, espacio de implantación del espectáculo, entre otros, evitando el deterioro y garantizando su conservación.
 - 3.7 Cumplimentar en el cuaderno de vestuario las incidencias y el mantenimiento de las prendas producidos durante el montaje y desmontaje de la sección de sastrería, según procedimientos.
- Desarrollar las actividades considerando 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 UC1507_3: Planificar y gestionar el montaje y desmontaje del vestuario para el espectáculo en vivo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Planificación del montaje y desmontaje de la sección de sastrería, teniendo en cuenta requerimientos técnicos y artísticos de la producción, en diferentes lugares de representación.

- Planificar que la carga y descarga debe presenciarse por un miembro del equipo para su perfecta manipulación.
- Planificar la localización y señalización de los espacios dedicados a Sastrería.
- Adjuntar las planificaciones al cuaderno del proyecto de vestuario.

2. Gestión depósitos de materiales y almacenes, garantizando su disponibilidad durante la representación.



- Comprobar la mercancía por el albarán para notificar alguna incidencia.
- Enumerar y clasificar los elementos para su distribución.
- Asegurar el correcto emplazamiento y manipulación.
- Gestionar la seguridad del equipo.

3. Supervisión del montaje y desmontaje de la sección de vestuario, resolviendo contingencias, según el proyecto del espectáculo haciendo cumplir las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicable.

- Comprobar que los equipos, materiales y accesorios están en perfecto estado.
- Anotar incidencias.
- Identificar el mantenimiento del proyecto de vestuario.

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

- Saber planificar el proyecto de vestuario.
- Saber utilizar el material, maquinaria y accesorios.
- Tener conocimientos de la prevención de riesgos laborales.
- Tener conocimientos del manejo del cuaderno del proyecto de vestuario.
- Saber trabajar en equipo.

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. Capacidades en relación con las personas:
- 4.1. Comunicación horizontal y vertical.
 - 4.2. Diálogo constructivo en la negociación de propuestas.

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 "UC1507_3: Planificar y gestionar el montaje y desmontaje del vestuario para el espectáculo en vivo", 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 planificar y gestionar el montaje y desmontaje del vestuario para el espectáculo en vivo, cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Supervisión de la carga y descarga.



2. Localización de los espacios destinados al equipo.
3. Desembalaje y comprobación mediante el albarán y el cuaderno de vestuario de que todos los elementos solicitados estén.
4. Etiquetado de los trajes.
5. Anotación de incidencias en el cuaderno de vestuario.

Condiciones adicionales:

- Conocimientos de los dispositivos para el transporte de los equipos.
- Conocimientos de embalaje para su posterior transporte.
- Estudio del espacio destinado al almacenamiento.
- Capacidad organizativa.
- 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.

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>Conocimientos de planificación del montaje y desmontaje del vestuario.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Planificación del montaje y desmontaje.- Organización del montaje y desmontaje.- Tiempos previstos- Secuencia de operaciones. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>
<i>Elaboración de la ficha técnica del vestuario.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Partes de producción y horarios.- Hojas de cambios en el cuaderno de vestuario.- Fichas técnicas.

	<ul style="list-style-type: none">- Plan de trabajo.- Agenda de proveedores. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
Planificación del trabajo.	<ul style="list-style-type: none">- Creación de la planilla con los horarios.- Designación de tareas.- Valoración de las necesidades. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

Escala A

5	<i>Creación del plan de trabajo. Creación de fichas técnicas. Adjuntar partes de producción y horarios. Comprobación de que todos los datos e incidencias figuran en el cuaderno de vestuario.</i>
4	<i>Creación del plan de trabajo. Creación de fichas técnicas. Adjuntar partes de producción y horarios.</i>
3	<i>Creación del plan de trabajo. Creación de fichas técnicas. Adjuntar partes de producción y horarios.</i>
2	<i>Creación del plan de trabajo. Creación de fichas técnicas.</i>
1	<i>Creación del plan de trabajo.</i>

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

Escala B

5	<i>Organización de horarios de trabajo. Asignar tareas. Valoración de necesidades para llevar a cabo el proyecto. Comprobación del buen funcionamiento de los equipos. Comprobación del material y accesorios.</i>
4	<i>Organización de horarios de trabajo. Asignar tareas. Valoración de necesidades para llevar a cabo el proyecto. Comprobación del buen funcionamiento de los equipos.</i>
3	<i>Organización de horarios de trabajo. Asignar tareas. Valoración de necesidades para llevar a cabo el proyecto.</i>
2	<i>Organización de horarios de trabajo. Asignar tareas.</i>
1	<i>Organización de horarios de trabajo.</i>

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



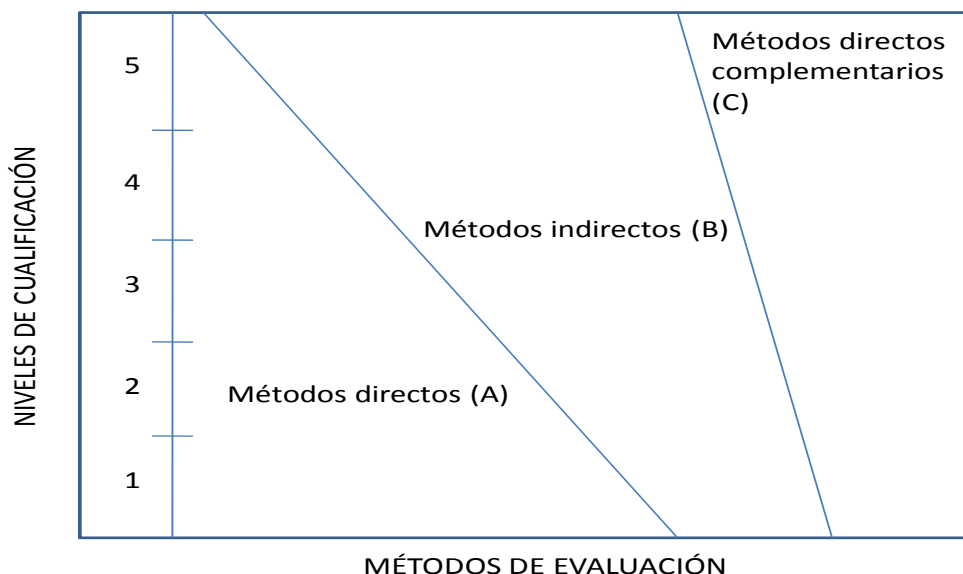
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a 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 planificación y gestión del montaje y desmontaje del vestuario para el espectáculo en vivo, 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 tanta 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.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1508_3: ADAPTAR Y MANTENER EL VESTUARIO ESCÉNICO EN BUEN ESTADO DE USO”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LA SASTRERÍA DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

Código: TCP468_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 UC1508_3: Adaptar y mantener el vestuario escénico en buen estado de uso.

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 adaptación y mantenimiento del vestuario escénico en buen estado de uso, 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 intérprete, para la adaptación a los nuevos espacios escénicos del vestuario original del espectáculo.*



- 1.1 Definir los criterios en la toma de medidas a partir de los procedimientos de adaptación del vestuario del montaje original.
 - 1.2 Tomar las medidas anotándolas en la ficha de técnica, comprobando las variaciones del proyecto según la fecha de realización.
 - 1.3 Tomar las medidas a los nuevos intérpretes, a partir de las dimensiones de la prenda para la adaptación antes del estreno.
 - 1.4 Conservar la documentación generada en la toma de medidas, en el cuaderno de vestuario, facilitando su uso y consulta.
- Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

2. Efectuar la prueba de vestuario, verificando o rectificando el modelo según los requerimientos a las características del proyecto y los intérpretes.

- 2.1 Planificar el tiempo requerido por prueba en función de la complejidad de la adaptación y de los intérpretes.
- 2.2 Vestir al intérprete, verificando con el figurinista, el ajuste del vestuario, observando si se adapta o no a su silueta y sus medidas determinando, en su caso, las correcciones necesarias.
- 2.3 Modificar la prenda, ajustándola según requerimientos del figurinista y del intérprete verificando la viabilidad la misma, según la ficha técnica.
- 2.4 Determinar la colocación de los elementos ajenos al vestuario (arneses, calzado, prótesis, pelucas, elementos de utilería de personaje, entre otros) comprobando su ubicación, aportando soluciones para su uso o sustitución.
- 2.5 Verificar el estado de los sistemas de cierre y los dispositivos especiales, entre otros, aportando soluciones para su adaptación o sustitución, según requerimientos de uso.
- 2.6 Examinar el estado del vestuario, desgastes, roturas, deformaciones, entre otros, decidiendo su arreglo o la sustitución parcial o total de sus componentes según el proyecto.
- 2.7 Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

3. Ajustar el vestuario, adaptándolo los intérpretes y a la recreación escénica.

- 3.1 Organizar la disponibilidad las prendas del vestuario, identificando y etiquetando las mismas, verificando que cumplen las condiciones técnicas y artísticas según requerimientos del espectáculo.
- 3.2 Adaptar los elementos del vestuario, por el equipo de sastrería o externalizando los mismos, según ficha técnica.
- 3.3 Seleccionar la técnica y/o el material más adecuado a partir de las correcciones de la prueba según ficha técnica.
- 3.4 Efectuar el desmontaje de las partes de las prendas, utilizándolas como patrón para la reproducción del componente.
- 3.5 Controlar el estado de la maquinaria del taller de sastrería, gestionando, en su caso, la reparación garantizando la operatividad de los mismos.
- 3.6 Verificar el marcado y corte de las piezas, así como la utilización del material requerido, según ficha técnica.
- 3.7 Supervisar el ensamblado de las piezas de la prenda, verificando su adecuación y fiabilidad del arreglo, según el cuaderno de vestuario.



- 3.8 Determinar una segunda prueba, verificando con el figurinista el ajuste de las modificaciones realizadas, según el libro de vestuario.
- Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

4. Organizar mantenimiento correctivo y preventivo del vestuario, según el espectáculo.

- 4.1 Revisar las prendas del vestuario, determinando su estado según libro de vestuario.
- 4.2 Planificar el plan mantenimiento del vestuario, preparando las tareas urgentes, según requerimientos de espectáculo y libro de vestuario.
- 4.3 Cumplimentar la documentación requerida, en el formato establecido, para el mantenimiento, indicando el tiempo de realización, según plan de gestión del espectáculo.
- 4.4 Supervisar la reparación y/o ajuste de las prendas y complementos, de los desperfectos producidos, durante la explotación del espectáculo, según el cuaderno de vestuario.
- Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

5. Organizar la limpieza y planchado del vestuario, garantizando su uso.

- 5.1 Seleccionar las prendas para limpiar y/o planchar, siguiendo las indicaciones de conservación, según el cuaderno de vestuario.
- 5.2 Seleccionar los procedimientos y equipos de limpieza y planchado del vestuario, según los materiales y técnicas de realización de los trajes.
- 5.3 Planificar la limpieza y planchado del vestuario por el equipo de sastrería o externalizadas, teniendo en cuenta las necesidades de uso, según el plan de producción del espectáculo.
- 5.4 Supervisar los equipos de limpieza y planchado, comprobando su operatividad, resolviendo contingencias, según procedimientos.
- 5.5 Controlar la limpieza y planchado del vestuario en la sección de sastrería, según los procedimientos.
- 5.6 Gestionar la externalización de la limpieza, según los plazos previstos.
- 5.7 Cumplimentar en el cuaderno de vestuario la documentación referente a os tratamiento y técnicas de limpieza y planchado, interna o externa.
- 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 UC1508_3: Adaptar y mantener el vestuario escénico en buen estado de uso. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:



1. Obtención de las medidas del intérprete, para la adaptación a los nuevos espacios escénicos del vestuario original del espectáculo.

- Documentación técnica específica para la toma de medidas.
 - Proyecto artístico.
 - Ficha técnica de diseño.
 - Fichas de medidas y proporciones.
 - Parámetros de medidas del cuerpo humano.
 - Procedimientos de la empresa.
- Procedimientos de toma de medidas.
 - Preparación de la persona para la toma de medidas
 - Toma de medidas directas.
 - Medidas directas y deducidas.
 - Localización de puntos anatómicos de referencia.
 - Archivo en soporte físico o digital.
- Materiales empleados
 - Instrumentos de medida.

2. Prueba de vestuario para la verificación o rectificación del modelo según los requerimientos a las características del proyecto y los intérpretes.

- Documentación técnica específica para la prueba del vestuario.
 - Ficha técnica de diseño.
 - Fichas de medidas y proporciones.
 - Vestuario original.
- Procedimientos de prueba del vestuario.
 - Parámetros del modelo: elasticidad, grosor, textura, entre otros.
 - Tiempo de prueba en función de la complejidad.
 - Análisis estético-anatómico: adecuación al modelo, estabilidad dimensional (criterio estético y apariencia externa).
 - Análisis funcional: adecuación al uso y confortabilidad.
 - Elementos ajenos al vestuario: arneses, calzado, prótesis, pelucas, elementos de utilería de personaje, entre otros.
 - Sistemas de cierre y dispositivos especiales.
 - Detección de desgastes roturas, deformaciones, entre otros.
 - Determinación de las posibles correcciones de la prenda.

3. Ajuste del vestuario a los intérpretes y a la recreación escénica.

- Documentación técnica específica para el ajuste del vestuario.
 - Ficha técnica de las prendas.
 - Etiquetado de prendas.
 - Lista de empresas de externalización de arreglos.
- Procedimientos de ajuste del vestuario.
 - Equipos y maquinaria de corte y ensamblaje.
 - Técnicas de arreglo de vestuario.
 - Montaje y desmontaje de partes de las prendas.
 - Utilización de las partes como patrón.
 - Verificación de las especificaciones del vestuario.



4. Organización del mantenimiento correctivo y preventivo del vestuario del espectáculo.

- Documentación técnica específica para el ajuste del vestuario.
 - Lista de prendas del vestuario.
 - Plan de mantenimiento del vestuario.
 - Plan de gestión del espectáculo.
- Procedimientos de ajuste del vestuario.
 - Verificación de las prendas del vestuario.
 - Tareas de reparación urgentes
 - Métodos de reparación y/o ajuste de prendas y complementos.
 - Archivo en soporte físico o digital.

5. Organización de la limpieza y planchado del vestuario.

- Documentación técnica específica en la limpieza y planchado del vestuario.
 - Ficha técnica de prendas a limpiar o reparar.
 - Normas de conservación del vestuario escénico.
 - Procedimientos de limpieza de prendas.
 - Procedimiento de planchado de prendas.
 - Lista de empresas de limpieza.
 - Tiempos de limpieza y planchado del vestuario.
- Procedimientos de limpieza y planchado del vestuario.
 - Criterios de selección de prenda a limpiar y/o planchar.
 - Equipos de limpieza: tipos, características y aplicaciones.
 - Equipos de planchado y acabado final: Parámetros, características y aplicaciones.
 - Operatividad de los equipos de limpieza y planchado.
 - Control final del vestuario.

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

- Documentación técnica específica aplicable al montaje y desmontaje del vestuario.
 - Cuadernos de vestuario.
 - Listas de prendas del vestuario.
- Soportes empleados en el archivo de documentación.
- Planes de prevención de riesgos laborales y medio ambientales en procesos de información y documentación en los cambios de la indumentaria.
 - Normativa vigente y aplicable a los procesos.
 - Evaluación de riesgos.
 - Gestión de protección del medioambiental.
 - Tratamiento de residuos.
 - Plan de minimización de residuos.
 - Aplicación de los planes de prevención de riesgos laborales y medio ambientales.

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 "UC1508_3: Adaptar y mantener el vestuario escénico en buen estado de uso", 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 adaptación del vestuario escénico para un intérprete masculino y otro femenino para un espectáculo en vivo, en una con unos requerimientos determinados, a partir del cuaderno de vestuario de la representación prevista, cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Probar del vestuario.
2. Adaptar el vestuario al intérprete.
3. Cumplimentar el cuaderno de vestuario y la documentación generada en el proceso.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá del proyecto artístico y cuaderno de vestuario.
- 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>Prueba del vestuario.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Determinación del estado del traje.- Vestir al intérprete con el traje- Toma de medidas.- Comprobación de líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros considerando las características de origen.- Adecuación del traje, (análisis estético y anatómico) y estabilidad dimensional considerando las características de origen.- Adecuación del traje al contexto histórico de la representación.- Adecuación al uso y confortabilidad del traje.- Determinación de posibles correcciones de la prenda.- Ubicación de los elementos ajenos al vestuario (arneses, calzado, prótesis, pelucas, elementos de utilería de personaje, entre otros).- Verificación de los sistemas de cierre y dispositivos especiales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>



<p><i>Adaptar el vestuario al intérprete.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Selección de técnicas para la adaptación del traje.- Selección de materiales a partir de la ficha técnica.- Control de la maquinaria del taller de sastrería.- Cote, en su caso, de alguna pieza de la prenda a partir de las características de origen.- Ensamblado y ajuste de las piezas del traje.- Adaptación de los elementos del traje a partir de las características de origen.- Control de acabados especiales para su adaptación al espectáculo (envejecido, brillo, entre otros) según características de origen.- Planificación de la limpieza del traje.- Planificación del planchado del traje. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Cumplimentación del cuaderno de vestuario y la documentación generada en el proceso.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Utilización de herramientas informáticas.- Actualización y mantenimiento del cuaderno del vestuario. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables en el sector confección.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Se ha probado minuciosamente el traje al intérprete según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando toda la información técnica proporcionada, ajustando, con destreza, líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros y comprobando, con rigor la adecuación estética, anatómica, y confortabilidad de la misma al uso así como el contexto histórico de la representación, determinando todas las correcciones requeridas y la ubicación de elementos ajenos al vestuario, verificando, correctamente, los sistemas de cierres según requerimientos.</i></p>
4	<p><i>Se ha probado el traje al intérprete según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, ajustando líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros y comprobando la adecuación estética, anatómica, y confortabilidad de la misma al uso así como el contexto histórico de la representación, determinando las correcciones requeridas y la ubicación de elementos ajenos al vestuario, verificando los sistemas de cierres según requerimientos.</i></p>
3	<p><i>Se ha probado el traje al intérprete según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, ajustando algunas líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros y comprobando, mínimamente, la adecuación estética, anatómica, y confortabilidad de la misma al uso así como el contexto histórico de la representación, determinando, parcialmente, las correcciones requeridas y la ubicación de elementos ajenos al vestuario, verificando algunos sistemas de cierres según requerimientos.</i></p>
2	<p><i>Se ha probado el traje al intérprete sin tener en cuenta los requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando parcialmente la información técnica proporcionada, ajustando mínimamente líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros y sin comprobar la adecuación estética, anatómica, y confortabilidad de la misma al uso así como el contexto histórico de la representación, ni determinando las correcciones requeridas y la ubicación de elementos ajenos al vestuario, no verificando los sistemas de cierres según requerimientos.</i></p>
1	<p><i>Se ha probado, inadecuadamente, el traje al intérprete sin tener en cuenta los requerimientos del cuaderno de vestuario, no utilizando la información técnica proporcionada, ni ajustando líneas, cayentes, formas, volúmenes, entre otros y comprobando la adecuación estética, anatómica, y confortabilidad de la misma al uso así como el contexto histórico de la representación, sin determinar las correcciones requeridas y la ubicación de elementos ajenos al vestuario.</i></p>

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

Escala B

5	<i>El vestuario se ha adaptado, con destreza, al intérprete según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, seleccionando, minuciosamente, las técnicas y materiales requeridos, controlando, con rigor las maquinaria del taller de sastrería, cortando, en su caso, alguna parte de la prenda, ensamblando y ajustando, correctamente, las piezas del traje, adaptando todos los elementos especiales, planificando, concienzudamente, la limpieza y planchado del mismo teniendo en cuenta los acabados especiales requeridos.</i>
4	<i>El vestuario se ha adaptado al intérprete según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, seleccionando las técnicas y materiales requeridos, controlando las maquinaria del taller de sastrería, cortando, en su caso, alguna parte de la prenda, ensamblando y ajustando las piezas del traje, adaptando los elementos especiales, planificando la limpieza y planchado del mismo teniendo en cuenta los acabados especiales requeridos.</i>
3	<i>El vestuario se ha adaptado al intérprete según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, seleccionando algunas las técnicas y materiales requeridos, controlando, parcialmente, las maquinaria del taller de sastrería, no cortando, en su caso, alguna parte de la prenda, ensamblando y ajustando, sin destreza, las piezas del traje, adaptando algunos elementos especiales, planificando, mínimamente, la limpieza y planchado del mismo sin tener en cuenta los acabados especiales requeridos.</i>
2	<i>El vestuario se ha adaptado al intérprete sin tener en cuenta los requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando, parcialmente, la información técnica proporcionada, seleccionando, mínimamente, las técnicas y materiales requeridos, no controlando las maquinaria del taller de sastrería, ni cortando, en su caso, alguna parte de la prenda, ensamblando y ajustando, sin rigor, las piezas del traje, no adaptando los elementos especiales, ni planificando la limpieza y planchado del mismo.</i>
1	<i>El vestuario se ha adaptado, inadecuadamente, al intérprete sin tener en cuenta los requerimientos del cuaderno de vestuario, no utilizando la información técnica proporcionada, ni seleccionando las técnicas y materiales requeridos, ensamblando y ajustando, mínimamente, las piezas del traje.</i>

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

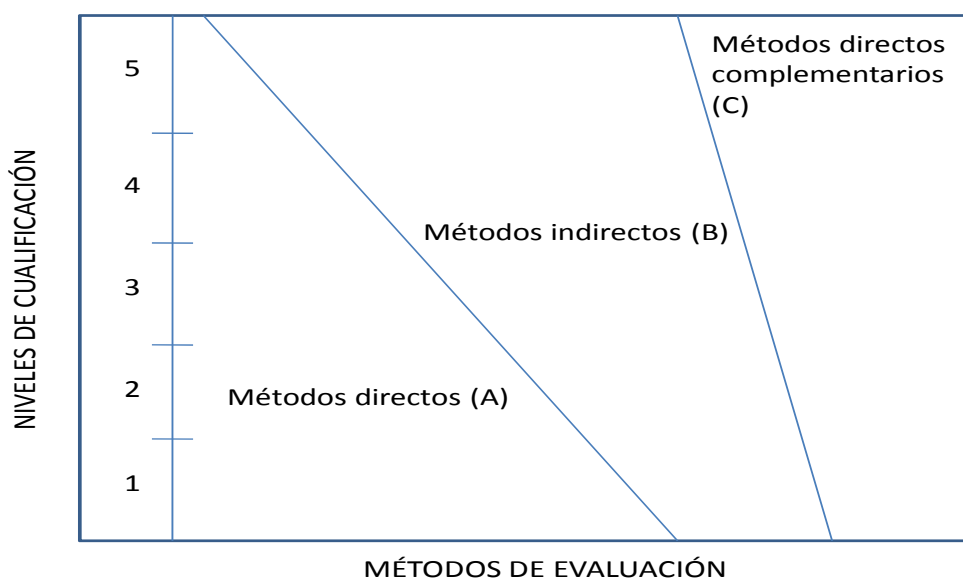
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 adaptación y mantenimiento del vestuario escénico en buen estado de uso, 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 tanta 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.



FONDO SOCIAL EUROPE
El FSE invierte en tu futur



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1509_3: ORGANIZAR EL VESTUARIO Y REALIZAR EL SERVICIO A ENSAYOS Y FUNCIONES”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LA SASTRERÍA DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

Código: TCP468_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 UC1509_3: Organizar el vestuario y realizar el servicio a ensayos y funciones.

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 organización del vestuario y la realización del servicio a ensayos y funciones, y que se indican a continuación:

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

1. Preparar el ensayo en la sección de sastrería del vestuario, asegurando el desarrollo escénico.

- 1.1 Organizar los equipos técnicos, verificando su operatividad, garantizando la seguridad del ensayo.



- 1.2 Organizar el vestuario, revisando las prendas que lo componen, según el cuaderno de vestuario.
- 1.3 Seleccionar la ropa de los ensayos reproduciendo las condiciones (volumen, peso, movimiento, entre otros) del espectáculo definitivo.
- 1.4 Cumplimentar la documentación relativa a cambios de vestuario en escena, según los movimientos y cambios de papeles de los intérpretes requeridos por el espectáculo.
- 1.5 Resolver contingencias, en coordinación con el resto del equipo artístico, según los requerimientos del ensayo.
- 1.6 Organizar la distribución del vestuario, en colaboración con el figurinista y/o director en el ensayo, anotando la misma en el cuaderno de vestuario.
- 1.7 Coordinar los cambios de vestuario con las otras secciones técnicas del espectáculo, según el cuaderno de vestuario.

2. Organizar el vestuario en el local de representación facilitando el desarrollo del ensayo, según necesidades técnicas y artísticas haciendo cumplir las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

- 2.1 Efectuar la ubicación de las prendas antes del ensayo con vestuario a partir de la documentación requerida en los mismos.
 - 2.2 Supervisar, antes de la representación, la correcta ubicación de las prendas del vestuario, facilitando su manejo y uso escénico.
 - 2.3 Planificar la ubicación del personal de sastrería durante la representación a partir de las anotaciones del cuaderno de vestuario.
 - 2.4 Distribuir las prendas del vestuario en los camerinos de transformación, cumplimentando la documentación para la organización diaria, según los requerimientos del espectáculo.
 - 2.5 Preparar los equipos técnicos necesarios para el servicio de los ensayos, operando antes y durante el mismo, según cuaderno de vestuario.
 - 2.6 Participar en el desarrollo del ensayo, en coordinación con el resto del equipo, aprendiendo sus funciones durante el desarrollo del mismo.
 - 2.7 Controlar los cambios de vestuario, asistiendo a los intérpretes en los mismos, comunicando las desviaciones en la utilización del mismo, según cuaderno de vestuario.
 - 2.8 Actualizar el cuaderno de vestuario a partir de las modificaciones diarias y las instrucciones del figurinista, regidor, director, coreógrafo, entre otros.
- Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

3. Supervisar la ubicación del vestuario preparando los utensilios y herramientas necesarios para la representación, a partir de documentación técnica.

- 3.1 Comprobar la habilitación de los espacios requeridos en el cambio de vestuario, según documentación técnica, garantizando la correcta utilización durante la representación.
- 3.2 Comprobar el equipo requerido por la sección de sastrería, según ficha técnica.
- 3.3 Establecer el tiempo requerido por "la pasada" según las tareas de la sección, resolviendo contingencias, asegurando el cumplimiento de horarios provistos.
- 3.4 Distribuir al personal, equipos y utensilios de la sección de sastrería en coordinación con el resto del equipo, a partir de la documentación de los nuevos locales de acogida.



- Desarrollar las actividades considerando las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

4. Efectuar el servicio a ensayos y funciones según el proyecto artístico.

- 4.1 Coordinar la puesta inicial y cambios de vestuario, asistiendo a los intérpretes en los mismos, así como el equipo implicado, según la documentación técnica de la representación.
- 4.2 Efectuar la secuencia de mutaciones de vestuario durante el espectáculo de forma autónoma, teniendo en cuenta las distintas ubicaciones, según indicaciones del regidor y la documentación del espectáculo.
- 4.3 Resolver contingencias sobre el guión establecido, garantizando la continuidad del espectáculo.
- 4.4 Solucionar las incidencias del vestuario durante la representación, efectuando reparaciones y manteniendo el aspecto original de las prendas.
- 4.5 Efectuar el seguimiento del espectáculo, mediante equipos de intercomunicación, manteniendo el contacto con el resto del equipo de acuerdo con los protocolos establecidos.
- 4.6 Actuar como equipo de primera intervención, en caso de incidencia, según los protocolos del plan de seguridad.
- 4.7 Coordinar la recogida del vestuario, organizando las prendas según requerimiento (almacenaje, arreglo, limpieza, entre otros), en condiciones de higiene, registrando incidencias, según protocolo establecido.
- 4.8 Planificar el plan de trabajo diario, preparando las tareas urgentes para el día siguiente, como envío, arreglos, y/o limpiezas externalizadas.

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 UC1509_3: Organizar el vestuario y realizar el servicio a ensayos y funciones. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Preparación del ensayo en la sección de sastrería del vestuario para el desarrollo escénico.

- Documentación técnica específica en la preparación del ensayo.
 - Proyecto artístico.
 - Lista de prendas del vestuario.
 - Lista de prendas por intérprete.
 - Ficha de distribución del vestuario.
 - Secuencia de cambios de vestuario.
- Preparación del ensayo en la sección de sastrería.
 - Organización de equipos técnicos.
 - Control de prendas del vestuario.
- Características de las prendas del espectáculo: volumen, peso, movimiento, entre otros.
 - Coordinación con los equipos artísticos
 - Distribución del vestuario.
 - Cambios de vestuario.



- Archivo en soporte físico o digital.

2. Organización del vestuario en el local de representación para el desarrollo del ensayo, según necesidades técnicas y artísticas.

- Documentación técnica específica en la organización del vestuario.
 - Planos del local.
 - Lista de prendas del vestuario por camerino.
 - Lista de cambios de vestuario por intérprete.
- Organización del vestuario en el local de representación.
 - Ubicación de la prendas.
 - Supervisión de prendas del vestuario.
 - Manejo y uso escénico del vestuario.
 - Desarrollo del ensayo.
 - Coordinación con los equipos artísticos
 - Cambios de vestuario.
 - Asistencia a los intérpretes.

3. Supervisión de la ubicación del vestuario preparando los utensilios y herramientas para la representación.

- Documentación técnica específica para el ajuste del vestuario.
 - Distribución de espacios.
 - Tiempos de “la pasada”.
 - Lista de recursos humanos y equipos de la sección de sastrería.
- Procedimientos de supervisión de la ubicación del vestuario.
 - Utilización de espacios utilizados en los cambios de vestuario.
 - Control del equipo de sastrería.
 - Calculo de tiempos utilizados en “la pasada”
 - Distribución de recursos humanos y materiales.

4. Servicio a ensayos y funciones a partir del proyecto artístico.

- Documentación técnica específica para el ajuste del vestuario.
 - Ficha de cambios de vestuario.
 - Lista de recursos humanos implicados en el cambio de vestuario.
 - Plan de trabajo diario.
 - Procedimiento de conservación de prendas (almacenaje, arreglo, limpieza, entre otros).
- Servicio a ensayos y funciones.
 - Asistencia a intérpretes en los cambios de vestuario.
 - Secuencia de mutaciones.
 - Reparación y mantenimiento del vestuario in situ.
 - Seguimiento del espectáculo.
 - Manejo de equipos de intercomunicación.
 - Almacenaje de prendas.
 - Arreglo y limpieza de prendas del espectáculo.
 - Condiciones de almacenaje y conservación de prendas.

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



- Documentación técnica específica aplicable a la organización de vestuario y servicio a ensayos.
 - Guión del espectáculo.
 - Cuadernos de vestuario.
 - Listas de prendas del vestuario.
 - Proceso de coordinación de equipos artísticos.
- Soportes empleados en el archivo de documentación.
- Planes de prevención de riesgos laborales y medio ambientales en procesos de información y documentación en los cambios de la indumentaria.
 - Normativa vigente y aplicable a los procesos.
 - Evaluación de riesgos.
 - Gestión de protección del medioambiental.
 - Tratamiento de residuos.
 - Plan de minimización de residuos.
 - Aplicación de los planes de prevención de riesgos laborales y medio ambientales.

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 "UC1509_3: Organizar el vestuario y realizar el servicio a ensayos y funciones", 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 asistencia a los intérpretes en los ensayos y/o representación de una función con cuatro cambios de vestuarios a tres intérpretes, en una con unos requerimientos determinados, a partir del cuaderno de vestuario de la representación prevista, cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Organizar el vestuario en los lugares previstos.
2. Asistir a los intérpretes en los cambios de vestuario.
3. Cumplimentar el cuaderno de vestuario y la documentación generada en el proceso.



Condiciones adicionales:

- Se dispondrá del proyecto artístico y cuaderno de vestuario.
- 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>Organizar el vestuario en los lugares previstos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Control de la distribución y operatividad de los equipos técnicos de la sección de sastrería, antes y durante el ensayo y/o representación.- Revisión de las prendas que componen el vestuario.- Selección de prendas similares a las del espectáculo definitivo: volumen, peso, movimiento, entre otros, para el



	<p>ensayo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ubicación del personal de sastrería durante la representación a partir de cuaderno de vestuario en coordinación con el resto de equipos artísticos.- Habilitación de los espacios necesarios para el cambio de vestuario.- Ubicación de las prendas del vestuario para su uso escénico guante el ensayo y/o representación.- Determinación del tiempo de "la pasada". <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Asistir a los intérpretes en los cambios de vestuario.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Ayuda a los intérpretes en la puesta inicial y cambios de vestuario durante la representación a partir de la documentación técnica de la representación.- Desarrollo de la secuencia de mutaciones de vestuario durante el espectáculo.- Solución de incidencias durante la representación.- Utilización de equipos de intercomunicación.- Coordinación de la recogida del vestuario al finalizar la representación.- Organización de las prendas según necesidades de limpieza, almacenaje, arreglo y otros.- Planificación de tareas urgentes (arreglo, limpieza, entre otros) mediante en plan de trabajo diario. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Cumplimentación del cuaderno de vestuario y la documentación generada en el proceso.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la información técnica proporcionada.- Cumplimiento de las instrucciones recibidas.- Utilización de herramientas informáticas.- Actualización y mantenimiento del cuaderno del vestuario. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables en el sector confección.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables.</i></p>

Escala A

5	<p><i>El vestuario se ha organizado, minuciosamente, en los lugares previsto para el ensayo y/o representación, según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando toda la información técnica proporcionada, controlando, con rigor, la distribución y operatividad de los equipos técnicos de la sección de sastrería en coordinación con el resto de equipos artísticos, revisando, concienzudamente, las prendas que componen el vestuario, colocando, con destreza, estas en los espacios habilitados al efecto, determinando, correctamente, el tiempo de "la pasada" según requerimientos del espectáculo.</i></p>
4	<p><i>El vestuario se ha organizado en los lugares previsto para el ensayo y/o representación, según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, controlando la distribución y operatividad de los equipos técnicos de la sección de sastrería en coordinación con el resto de equipos artísticos, revisando las prendas que componen el vestuario, colocando estas en los espacios habilitados al efecto, determinando el tiempo de "la pasada" según requerimientos del espectáculo.</i></p>
3	<p><i>El vestuario se ha organizado en los lugares previsto para el ensayo y/o representación, según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, controlando, parcialmente, la distribución y operatividad de los equipos técnicos de la sección de sastrería sin coordinación con el resto de equipos artísticos, revisando algunas prendas que componen el vestuario, colocando estas en espacios no habilitados al efecto, determinando, mínimamente, el tiempo de "la pasada" según requerimientos del espectáculo.</i></p>
2	<p><i>El vestuario se ha organizado en los lugares previsto para el ensayo y/o representación, sin tener en cuenta los requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, controlando, mínimamente, la distribución y operatividad de los equipos técnicos de la sección de sastrería, revisando pocas prendas que componen el vestuario, no colocando estas en espacios habilitados al efecto, ni determinando de "la pasada".</i></p>
1	<p><i>El vestuario se ha organizado, inadecuadamente, en los lugares previsto para el ensayo y/o representación, sin tener en cuenta los requerimientos del cuaderno de vestuario, no utilizando la información técnica proporcionada, ni controlando la distribución y operatividad de los equipos técnicos de la sección de sastrería, revisando, mínimamente, las prendas que componen el vestuario."</i></p>

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

Escala B

5	<i>Se ha asistido, con destreza, a los intérpretes en el cambio de vestuario durante el ensayo y/o representación, según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando toda la información técnica proporcionada, colaborando, minuciosamente, en la puesta inicial y los cambios del mismo, desarrollando, con rigor, la secuencia de mutaciones del mismo, solucionando, en su caso, incidencias, durante la función, en coordinación con otros equipos artísticos empleado sistemas de intercomunicación, elaborando, concienzudamente, del plan de trabajo diario para la organización de tareas de arreglo, limpieza y/o almacenaje al finalizar la misma, según requerimientos.</i>
4	<i>Se ha asistido a los intérpretes en el cambio de vestuario durante el ensayo y/o representación, según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando la información técnica proporcionada, colaborando en la puesta inicial y los cambios del mismo, desarrollando la secuencia de mutaciones del mismo, solucionando, en su caso, incidencias, durante la función, en coordinación con otros equipos artísticos empleado sistemas de intercomunicación, elaborando del plan de trabajo diario para la organización de tareas de arreglo, limpieza y/o almacenaje al finalizar la misma, según requerimientos.</i>
3	<i>Se ha asistido a los intérpretes en el cambio de vestuario durante el ensayo y/o representación, según requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, colaborando, sin destreza, en la puesta inicial y los cambios del mismo, desarrollando algunas secuencias de mutaciones del mismo, solucionando, en su caso, incidencias, durante la función, sin coordinación con otros equipos artísticos ni empleado sistemas de intercomunicación, elaborando, mínimamente, el plan de trabajo diario para la organización de tareas de arreglo, limpieza y/o almacenaje al finalizar la misma, según requerimientos.</i>
2	<i>Se ha asistido, sin destreza, a los intérpretes en el cambio de vestuario durante el ensayo y/o representación, sin tener en cuenta los requerimientos del cuaderno de vestuario, utilizando parte de la información técnica proporcionada, colaborando, mínimamente, en la puesta inicial y los cambios del mismo, no desarrollando la secuencia de mutaciones del mismo, ni solucionando, en su caso, incidencias, durante la función, elaborando, sin rigor, el plan de trabajo diario no organizando de tareas de arreglo, limpieza y/o almacenaje al finalizar la misma.</i>
1	<i>Se ha asistido, insuficientemente, a los intérpretes en el cambio de vestuario durante el ensayo y/o representación, sin tener en cuenta los requerimientos del cuaderno de vestuario, no utilizando la información técnica proporcionada, ni colaborando en la puesta inicial y los cambios del mismo, no elaborando el plan de trabajo diario ni organizando de tareas de arreglo, limpieza y/o almacenaje al finalizar la misma.</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

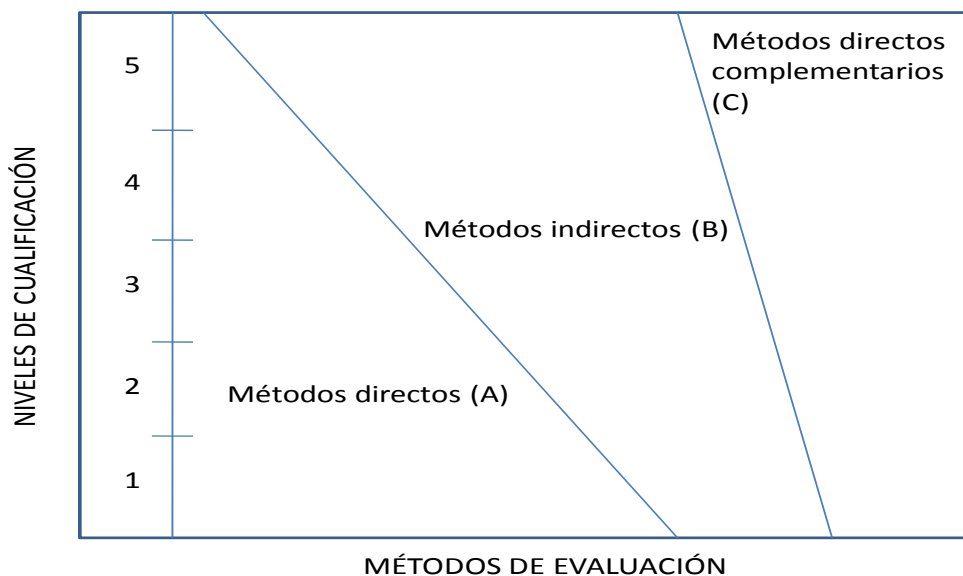


competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

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.

Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la organización del vestuario y la realización del servicio a ensayos y funciones, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.



- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. En este nivel no tiene tanta 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.
- f) 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.



FONDO SOCIAL EUROPE
El FSE invierte en tu futur



GLOSARIO DE TÉRMINOS GESTIÓN DE LA SASTRERÍA DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

Aplomos implantados: Pequeñas piezas de plomo que se cosen o colocan en el traje para dar mayor peso o caída a partes de este.

Botarga: Armazón que se usa bajo los trajes actorales para deformarlos.

Corsé: Prenda utilizada para estilizar y modelar la figura de una forma deseada por razones estéticas o médicas.

Genero del espectáculo: Una categoría que reúne composiciones musicales, o características teatrales que comparten distintos criterios de afinidad.

Libretos: Obra dramática escrita para una obra de teatro musical, opera o zarzuela.

Márgen de costura: Espacio dejado al trasladar la forma del patrón a la tela entre la línea de costura y el margen de la tela cortada.

Modelaje: Arte de construir modelos o reproducciones de modelos, trabajando directamente sobre el maniquí o la modelo.

Mutaciones de vestuario: Cambios o transformaciones de vestuario.

Patrones base: Modelos que sirven de muestra o de plantilla para sacar otra cosa igual a la forma anterior o derivada de la forma anterior.

Petacas: Maletas, especie de botella pequeña ancha y plana que se usa para llevar algún licor, estuches de tabaco.

Reposición del vestuario: Una reposición o repetición es una nueva emisión de un contenido radial, televisivo o teatral ya emitido con anterioridad. En este caso se trataría de una repetición del vestuario.

Requerimientos del figurín: Características que se desea que posea el modelo diseñado según el dibujo del figurín.