



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1483_3: Diseñar composiciones y ornamentaciones de arte floral”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ARTE FLORAL Y
GESTIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FLORISTERÍA**

Código: AGA461_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 UC1483_3: Diseñar composiciones y ornamentaciones de arte floral.

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 el diseño de composiciones y ornamentaciones de arte floral, y que se indican a continuación:

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

- 1. Diseñar composiciones innovadoras y ornamentaciones de arte floral para eventos especiales, fiestas populares o religiosas aplicando diferentes soluciones creativas, así como nuevas técnicas, materiales y**

materias primas, cumpliendo con las especificaciones establecidas en el plan de riesgos laborales de la empresa y la normativa de protección del medio ambiente.

- 1.1 Elaborar los bocetos de las nuevas composiciones de arte floral tras el análisis de estilos, formas de creación, tamaños, técnicas, colores, disponibilidad de materiales y materias primas y la funcionalidad del nuevo producto o composición.
 - 1.2 Aplicar las materias primas y materiales en función de su fisonomía, movimiento y carácter.
 - 1.3 Diseñar las estructuras y soportes no vegetales para su empleo en composiciones.
 - 1.4 Elaborar un presupuesto de las estructuras y soportes en función del valor de los materiales y del tiempo de elaboración.
 - 1.5 Confeccionar el prototipo o modelo de cada composición de arte floral para evaluar su viabilidad y su aceptación para una potencial comercialización.
 - 1.6 Diseñar los encargos innovadores valorándolos en función de las propuestas y requisitos marcados por quien solicita el servicio.
 - 1.7 Diseñar las ornamentaciones de arte floral de grandes espacios y decoraciones especiales para eventos atendiendo a las condiciones y características específicas de cada caso.
 - 1.8 Diseñar las ornamentaciones de arte floral para fiestas tradicionales y populares atendiendo a las condiciones y características específicas de cada caso.
 - 1.9 Diseñar decoraciones especiales para actos religiosos atendiendo a las condiciones y características específicas de cada caso.
 - 1.10 Valorar las ornamentaciones de arte floral de grandes espacios, decoraciones especiales para eventos, tradiciones, fiestas populares y actos religiosos atendiendo a las condiciones y características específicas de cada caso.
- Desarrollar las actividades verificando que se cumplen las normas de prevención de riesgos laborales y de protección del medio ambiente aplicables.

2. Elaborar un informe sobre la viabilidad comercial de los nuevos diseños de composiciones de arte floral, de nuevos servicios y su aceptación en el mercado.

- 2.1 Calcular el precio final y el margen de rentabilidad de un nuevo producto.
- 2.2 Aplicar, en caso necesario, las medidas correctoras para lograr un mayor índice de aceptación en la salida al mercado.
- 2.3 Obtener las valoraciones subjetivas de las nuevas creaciones de arte floral exponiéndolas en escaparates, en zonas de exposición o en cualquier otro lugar.
- 2.4 Presentar los nuevos servicios y las nuevas composiciones de arte floral, innovadoras o no en sesiones de trabajo y demostraciones públicas.
- 2.5 Recoger la opinión y el gusto del público sobre las novedades presentadas.
- 2.6 Contrastar los trabajos y las composiciones innovadoras con la opinión de profesionales del sector y otros especialistas valorando posibles aportaciones para su posterior aplicación.
- 2.7 Efectuar los cambios pertinentes en la composición innovadora tras la evaluación de las opiniones recibidas.



3. Mantener el estilo de la empresa transmitiendo al personal los aspectos artísticos, técnicos y de calidad de las composiciones y ornamentaciones, y de aplicación de la imagen corporativa.

- 3.1 Analizar los datos de la imagen que transmiten las composiciones y ornamentaciones del establecimiento, registrándolos según los protocolos establecidos.
- 3.2 Adaptar la imagen de la empresa a las nuevas tendencias y modas en caso necesario.
- 3.3 Transmitir al personal a su cargo los desarrollos creativos e innovaciones técnicas experimentadas y aceptadas para su aplicación en las composiciones habituales.
- 3.4 Transmitir al personal a su cargo las nuevas técnicas, materiales, materias primas, formas, colores, entre otras para su incorporación en las composiciones.
- 3.5 Transmitir al personal a su cargo los nuevos servicios relacionados con las composiciones y ornamentación o mejoras en los que ya se ofrecen para su aplicación en las tareas habituales.
- 3.6 Supervisar las composiciones para comprobar su adecuación a la imagen corporativa y a los niveles técnicos, artísticos y de calidad de las mismas.

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 UC1483_3: Diseñar composiciones y ornamentaciones de arte floral. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Diseño de composiciones innovadoras y ornamentaciones de arte floral para eventos especiales, fiestas populares o religiosas aplicando diferentes soluciones creativas, así como nuevas técnicas, materiales y materias primas.

- Instalaciones usadas en el diseño de composiciones de arte floral: características y uso de los espacios.
- Mobiliario: utilización y mantenimiento.
- Herramientas usadas en la realización de composiciones de arte floral: tipos, características, manejo y mantenimiento.
- Materias primas usadas en la realización de composiciones de arte floral: géneros, especies, familias, disponibilidad, mantenimiento.
- Materiales y soportes: características de fabricación y aplicación.
- Composiciones de arte floral: estilos compositivos; aplicación de color; proporción; textura; profundidad; pesos, visual; agrupación; técnicas de confección; terminaciones y presentación final; entre otras.
- Decoraciones y ornamentaciones especiales: estilos arquitectónicos; costumbres en fiestas locales y populares; tradiciones navideñas; entre otros.

2. Elaboración de informes sobre la viabilidad comercial de los nuevos diseños de composiciones de arte floral, de nuevos servicios, y de su aceptación en el mercado.



- Materiales y materias prima: disponibilidad, valor económico, durabilidad.
- Servicios: tipos y aplicación.
- Equipo y programas informáticos: manejo de tratamientos de texto y hojas de cálculo. .
- Documentación: sistemas de encuestas y valoración de productos.

3. Técnicas de implantación y mantenimiento del estilo de la empresa y de transmisión al personal de los aspectos artísticos, técnicos y de calidad de las composiciones y ornamentaciones, y de aplicación de la imagen corporativa.

- Productos: estilos compositivos, técnicas de confección, calidad de materias primas y materiales.
- Material técnico de confección: características de fabricación y uso.
- Material de diseño: técnicas de bocetaje; técnicas de colorear; tipos de papel y cartulinas; entre otros.
- Herramientas: técnicas de fotografía; programa digital de diseño floral.
- Documentación: programas informáticos y soportes gráficos.

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

- Secuencia y periodicidad de comprobación de la imagen corporativa y programación de actividades de presentación.
- Modificación y adaptación de trabajos florales a la imagen de la empresa.
- Valorización económica de los productos y servicios y comprobación de su aceptación en el mercado.
- Aplicación de las nuevas técnicas, materiales, materias primas.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”

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

1. En relación con la empresa y su puesto de trabajo:

- 1.1 Demostrar y generar interés y compromiso por la empresa así como por el conocimiento de la organización y sus procesos por parte del personal a su cargo.
- 1.2 Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos así como a situaciones o contextos nuevos., facilitando esa adaptación al personal a su cargo.
- 1.3 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas de la empresa, así como las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- 1.4 Adecuarse al ritmo de trabajo de la empresa, organizando el tiempo de trabajo y el reparto de tareas en el mismo.
- 1.5 Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo, según el protocolo establecido.
- 1.6 Facilitar la comunicación y la información con el personal a su cargo.

2. En relación con los clientes:



- 2.1 Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad, el respeto, la cortesía y la discreción en el trato con los clientes.
- 2.2 Respetar los derechos de los clientes en el desarrollo de las tareas.
- 2.3 Causar buena impresión en el cliente y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.

3. En relación al trabajo que se desarrolla:

- 3.1 Demostrar autonomía, eficiencia y eficacia en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- 3.2 Mantener una actitud laboral positiva y de seguridad en situaciones críticas en el desarrollo de las tareas.
- 3.3 Orientarse hacia la superación proponiendo objetivos de mejora continua en el equipo de trabajo a su cargo.
- 3.4 Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y demostrar capacidad liderar los trabajos que le encomiende la empresa.
- 3.5 Ejecutar las tareas de manera ordenada, asignando los recursos disponibles del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
- 3.6 Respetar las instrucciones, procedimientos y normas internas de la empresa.
- 3.7 Cumplir con rigurosidad las normas de prevención de riesgos laborales y actuar sin provocar deterioro del medio ambiente.

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 UC1483_3: Diseñar composiciones y ornamentaciones de arte floral, 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 diseñar una composición innovadora o una ornamentación de arte floral para un evento especial. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaborar el boceto de una composición innovadora o de una decoración especial o temática.
2. Programar el tiempo de elaboración y los recursos humanos y materiales necesarios.
3. Realizar una valoración económica del proyecto.

Condiciones adicionales:

- Se asignará un periodo de tiempo determinado para la correspondiente actividad, en función del tiempo invertido por un 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:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Elaboración de un boceto de una composición innovadora o de una decoración especial o temática.</i>	- Selección del estilo compositivo. - Criterios estéticos (color, proporción, textura, entre otros) aplicados. - Adaptación a la temática determinada. - Aplicación de medidas a escala. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i>
<i>Determinación de los recursos humanos, materiales y del tiempo necesarios.</i>	- Selección de los materiales y materias primas para la realización de la composición floral de una decoración especial o temática. - Determinación de los recursos humanos necesarios. - Cálculo del tiempo necesario para su elaboración. <i>El umbral de desempeño competente permite una desviación del 15% de este criterio de mérito.</i>

Valoración económica del proyecto.	- Aplicación del factor imagen comercial. - Identificación de las dificultades de la confección. - Cálculo del precio final de de un prototipo. <i>El umbral de desempeño competente permite una desviación del 15% de este criterio de mérito.</i>
Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por una o un profesional.	<i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 15% en el tiempo establecido.</i>
Verificar el cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y medioambientales.	- Tratamiento de residuos. - Utilización de los equipos de protección individual (EPIs). - Cumplimiento de la normativa y aplicación de medidas de seguridad. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito..</i>

Escala A

4	<i>Los estilos compositivos y formas de creación se identifican con precisión. El tamaño de la composición se determina con exactitud. Los criterios estéticos se aplican apropiadamente. El boceto se adapta perfectamente a la temática propuesta. Las medidas se encuentran perfectamente adaptadas a la escala.</i>
3	<i>Los estilos compositivos y formas de creación se identifican. El tamaño de la composición se determina sin dificultad. Los criterios estéticos se aplican apropiadamente. El boceto se adapta a la temática propuesta. Las medidas se encuentran adaptadas a la escala. En el proceso se descuidan aspectos secundarios, como secuenciación del trabajo o destreza en el manejo de materiales, que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Los estilos compositivos y formas de creación se identifican con dificultad. El tamaño de la composición se determina con un margen de error del 10%. Los criterios estéticos se aplican de forma inapropiada. El boceto no se adapta en su conjunto a la temática propuesta. Las medidas se encuentran adaptadas a escala con un margen de error del 20%. En el proceso se descuidan aspectos significativos, como la combinación de colores, o destreza en el manejo de materiales, que repercuten en el resultado final.</i>
1	<i>Los estilos compositivos y formas de creación no se identifican. El tamaño de la composición se determina con un margen de error superior al 25%. Los criterios estéticos no se aplican. El boceto no se adapta a la temática propuesta. Las medidas se encuentran adaptadas a escala con un margen de error superior al 25%.</i>

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



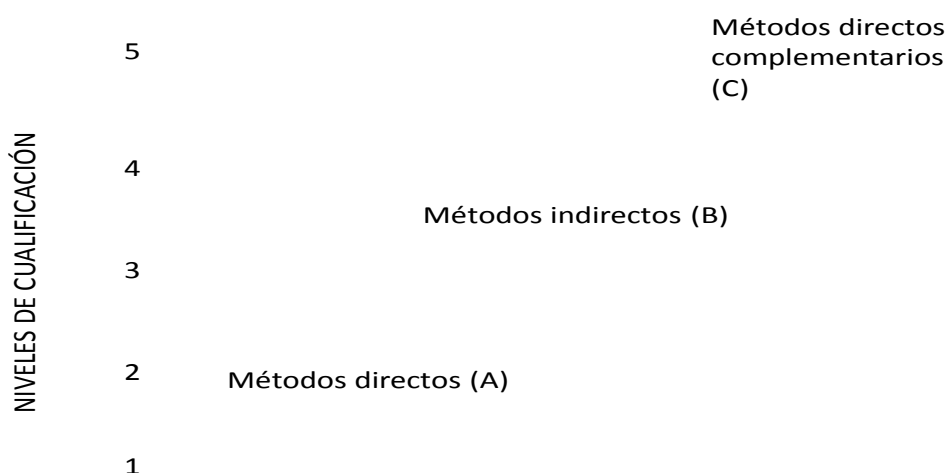
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 el diseño de composiciones y ornamentaciones de arte floral 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.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. En este nivel tiene importancia la capacidad organizativa y de programación de actividades, así como la revisión de procedimientos, 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 comuniquen 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.

- h) Se valorará la preservación del medio ambiente en el manejo de materias primas y materiales, los residuos generados y las prácticas medioambientales que dispensa el evaluado durante el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- i) Puede ocurrir que el/la candidato/a haya adquirido su competencia en empresas con división del trabajo por especialidades por lo que sólo haya trabajado en alguna de las actividades profesionales. En este caso habrá que tener pruebas suficientes para inferir que el/la candidato/a tiene una visión global de las diferentes partes de los procesos de trabajo y las habilidades necesarias en aquellas partes sobre las que puedan existir mayores dudas.