



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1003\_3: Colaborar en la elaboración del plan de aprovisionamiento”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN Y CONTROL  
DEL APROVISIONAMIENTO**

**Código: COM315\_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 UC1003\_3: Colaborar en la elaboración del plan de aprovisionamiento.

### 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 elaboración del plan de aprovisionamiento de materiales y mercancías de sistemas de producción y distribución, y que se indican a continuación:

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

- 1. Identificar las necesidades de materiales del plan de producción en función de la previsión de la demanda y sus posibles variaciones.**



- 1.1 Elaborar la lista de materiales, teniendo en cuenta todos los productos implicados.
  - 1.2 Obtener la previsión de la demanda de productos desde el departamento responsable en la organización.
  - 1.3 Determinar los consumos, listas de materiales y pedidos históricos y su contribución respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización en el plan de ventas.
  - 1.4 Establecer las necesidades de materiales en función del plan de producción previsto por la organización.
  - 1.5 Obtener los parámetros de planificación del plan de producción, optimizando la cadena de suministro.
  - 1.6 Verificar los límites de disponibilidad de materiales en función de los márgenes de variación de la demanda.
  - 1.7 Identificar la capacidad óptima de almacenamiento en función del stock disponible, la previsión de la demanda y la capacidad productiva.
  - 1.8 Identificar la secuencia de actividades del plan de producción, determinando los posibles puntos críticos en su desarrollo.
  - 1.9 Identificar las cargas de trabajo de cada unidad productiva, a través del seguimiento del proceso junto con los responsables de cada unidad.
  - 1.10 Estimar posibles reaprovisionamientos en función de las variaciones previstas en la demanda.
- Desarrollar estas actividades según los criterios establecidos por la organización.

## **2. Establecer los parámetros y procedimientos necesarios en la programación de los aprovisionamientos según el plan de producción, optimizando el nivel de stock.**

- 2.1 Establecer los parámetros de stock diferenciando cada centro de producción.
- 2.2 Establecer los parámetros de aprovisionamiento distinguiendo cada periodo de tiempo.
- 2.3 Identificar los flujos tensos en la elaboración del plan de aprovisionamiento en función del tipo de producción establecida.
- 2.4 Determinar el calendario de aprovisionamientos en función de la capacidad productiva y los periodos de inactividad previstos.
- 2.5 Definir el programa de compras por proveedor y por producto, según las características de cada suministro y optimizando los costes de transporte y almacenaje.
- 2.6 Verificar el stock disponible antes del establecimiento de las órdenes de compra, optimizando la cadena de suministro.
- 2.7 Detallar las órdenes de compra de materiales, indicando el momento y lugar de suministro.
- 2.8 Determinar el nivel de stock de los centros de trabajo en función del stock disponible, el plan de producción y la estrategia de la organización.
- 2.9 Comunicar la información relativa al momento y lugar de entrega de las compras al destinatario con antelación suficiente.
- 2.10 Determinar el procedimiento para posibles reaprovisionamientos en función de las contingencias, de acuerdo con el plan de producción.
- 2.11 Definir procedimientos normalizados de gestión y control asegurando la calidad del proceso de aprovisionamiento.

### **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 UC1003\_3: Colaborar en la elaboración del plan de aprovisionamiento. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Identificación de las necesidades de materiales del plan de producción.**

- Análisis y previsión de la demanda:
  - Fuentes de información.
  - Cálculos.
  - Variaciones y sus consecuencias.
  - Tipos: uniforme/no uniforme y dependiente/independiente.
- Confección de listas de materiales:
  - Origen.
  - Despiece.
  - Atributos.
  - Catálogo.
- Ventas y consumos:
  - Por periodos.
  - Por productos.
- Aplicaciones informáticas:
  - Herramientas de planificación: MRP – DRP.
  - Herramientas de gestión: ERP – Gestión de proyectos.

### **2. Establecimiento de los parámetros necesarios en la programación de los aprovisionamientos.**

- Programación de aprovisionamientos:
  - Funciones: stocks, proveedores, almacenes, compras.
  - Contratos y cláusulas.
  - Órdenes de pedido.
  - Secuencia de aprovisionamiento: formulación, confección y entrega.
  - Tiempos: transporte, verificación, recepción y ubicación.
  - Contingencias y reaprovisionamientos.
- Proceso de compras:
  - Necesidades.
  - Ofertas.
  - Selección.
  - Contratación.
  - Seguimiento.
  - Tamaño óptimo de pedido.
- Costes de aprovisionamiento:
  - Adquisición.
  - Elaboración.
  - Posesión stock.
- Coordinación de flujos de mercancías e información:
  - Volúmenes de actividad previstos.



- Gestión de flujos tensos.
- Recursos humanos y técnicos.
- Características físicas y técnicas del almacén.
- Aplicaciones informáticas:
  - Herramientas de gestión de stocks.
  - Herramientas de organización de tareas y planificación de proyectos.

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

- Organización de la producción:
  - Capacidad productiva.
  - Recursos humanos y materiales.
  - Aprovisionamiento de materias primas, productos intermedios, productos terminados y otros materiales.
  - Secuencias de procesos y actividades.
  - Puntos críticos, cuellos de botella.
  - Calendarios de actividad.
- Optimización de la cadena de suministro:
  - Gestión de stocks.
  - Transporte multimodal.
- Aplicaciones informáticas:
  - Correo electrónico.
  - Procesadores de texto, bases de datos, hojas de cálculo.

**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 deberá:
  - 1.1 Interesarse por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
  - 1.2 Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos así como a situaciones o contextos nuevos.
  - 1.3 Gestionar la información y los recursos de manera idónea y eficaz.
  - 1.4 Participar en la implantación de sistemas de control de calidad y mejora continua.
2. En relación con los compañeros de trabajo deberá:
  - 2.1 Colaborar con los superiores jerárquicos en la dinámica de trabajo diaria.
  - 2.2 Ayudar a desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los subordinados y colaboradores a través de la motivación, la incentivación y la búsqueda de necesidades formativas individuales y colectivas.
  - 2.3 Comunicarse de forma clara y concisa con los compañeros, respetando los canales establecidos en la organización.
  - 2.4 Gestionar el tiempo de trabajo para que no afecte a otros compañeros que esperan el resultado de sus procesos.



3. En relación con los proveedores deberá:
  - 3.1 Comunicar la información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa a las personas designadas en cada momento.
  - 3.2 Valorar las propuestas de cada proveedor con equidad y transparencia.
  - 3.3 Evaluar el servicio prestado de manera ecuatoria y siguiendo el procedimiento establecido.
  - 3.4 Comunicarse de forma fluida con los proveedores, principalmente cuando haya incidencias en el servicio contratado.
  
4. En relación con otros aspectos deberá:
  - 4.1 Moderar las discusiones, las situaciones críticas y los procesos de negociación.
  - 4.2 Resolver las incidencias con rapidez y rigor en situaciones problemáticas.
  - 4.3 Evaluar con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y actuaciones.
  - 4.4 Actuar con responsabilidad ante los éxitos y también ante los fracasos.
  - 4.5 Cuidar la imagen personal cuando se represente a la organización en algún encuentro o reunión con los interlocutores designados en cada proveedor.

## **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 “UC01003\_3: Colaborar en la elaboración del plan de aprovisionamiento”, 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 elaborar un plan de aprovisionamiento de



materias primas y productos semielaborados para una compañía dedicada a la fabricación a media-gran escala de productos de carpintería (puertas y ventanas) de madera y aluminio en una única planta industrial, obteniendo los datos de partida según la documentación dada, calculando las necesidades en función de las diferentes variables y determinando los parámetros de aprovisionamiento. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Determinar las necesidades de materias primas y productos semielaborados.
2. Calcular la capacidad óptima de almacenamiento.
3. Establecer el calendario de aprovisionamiento.
4. Especificar el programa de compras.

***Condiciones adicionales:***

- Se dispondrá de los equipos informáticos, aplicaciones informáticas, documentación e información técnica, necesarios para el desarrollo de la situación profesional de evaluación, y que además deberán ser de uso generalizado en el sector (plan de producción, previsión de la demanda, listas de materiales, consumos históricos, capacidad productiva y calendario de fabricación, stock disponible y listado de proveedores).
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia profesional 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 número, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Determinación de las necesidades de materias primas y productos semielaborados.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de los datos de partida.</li><li>- Introducción de los datos en la herramienta de planificación.</li><li>- Revisión de los resultados por cada tipo de material.</li><li>- Identificación de los puntos críticos.</li><li>- Estimación de posibles reaprovisionamientos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Cálculo de la capacidad óptima de almacenamiento.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de la capacidad total de almacenamiento de la compañía, en función de la documentación disponible.</li><li>- Obtención de los datos de stock disponible, capacidad productiva y consumos previstos, en función de la documentación dada y las necesidades de materiales determinadas.</li><li>- Determinación de la capacidad de almacenamiento más eficiente, garantizando la disponibilidad de materiales en el momento de consumo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Establecimiento del calendario de aprovisionamiento.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación de los parámetros de aprovisionamiento por cada periodo de tiempo.</li><li>- Identificación del calendario de producción previsto, en función de la documentación entregada.</li><li>- Estimación de los flujos tensos en la producción, detallando las implicaciones en el plan de aprovisionamiento.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Especificación del programa de compras.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de las características de suministro.</li><li>- Definición de las órdenes de compra.</li><li>- Establecimiento del momento y lugar de suministro.</li><li>- Planificación de posibles reaprovisionamientos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>





## Escala A

5	<p><i>La determinación de las necesidades de materias primas y productos semielaborados se efectúa seleccionando todos los datos de partida (previsión de la demanda, consumos históricos, parámetros de producción, entre otros), introduciéndolos en la herramienta de planificación, revisando los resultados ofrecidos por cada tipo de material (materias primas o productos semielaborados), identificando la totalidad de puntos críticos existentes y estimando claramente cada uno de los posibles reaprovisionamientos.</i></p>
4	<p><i>La determinación de las necesidades de materias primas y productos semielaborados se efectúa seleccionando todos los datos de partida (previsión de la demanda, consumos históricos, parámetros de producción, entre otros), introduciéndolos en la herramienta de planificación, revisando los resultados ofrecidos por cada tipo de material (materias primas o productos semielaborados), identificando algunos puntos críticos existentes y estimando aproximadamente los posibles reaprovisionamientos.</i></p>
3	<p><i>La determinación de las necesidades de materias primas y productos semielaborados se efectúa sin seleccionar alguno de los datos de partida relevante, introduciendo los datos seleccionados en la herramienta de planificación, revisando los resultados ofrecidos sin distinguir por cada tipo de material (materias primas o productos semielaborados), identificando algunos puntos críticos existentes y estimando aproximadamente los posibles reaprovisionamientos.</i></p>
2	<p><i>La determinación de las necesidades de materias primas y productos semielaborados se efectúa sin seleccionar alguno de los datos de partida relevante, introduciendo los datos seleccionados en la herramienta de planificación aunque sin revisar los resultados ofrecidos, identificando algún punto crítico existente y estimando parcialmente los posibles reaprovisionamientos.</i></p>
1	<p><i>La determinación de las necesidades de materias primas y productos semielaborados se efectúa sin seleccionar alguno de los datos de partida relevante, introduciendo los datos seleccionados en la herramienta de planificación aunque sin revisar los resultados ofrecidos, identificando algún punto crítico existente y sin estimar los posibles reaprovisionamientos.</i></p>

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



## Escala B

5	<i>La especificación del programa de compras se efectúa identificando todas las características de suministro, teniendo en cuenta los costes de transporte y almacenaje, definiendo con detalle las órdenes de compra, estableciendo el momento y lugar de suministro, y planificando claramente los posibles reaprovisionamientos.</i>
4	<i>La especificación del programa de compras se efectúa identificando las principales características de suministro, teniendo en cuenta los costes de transporte y almacenaje, definiendo ampliamente las órdenes de compra, estableciendo el momento y lugar de suministro, y planificando aproximadamente los posibles reaprovisionamientos.</i>
3	<i>La especificación del programa de compras se efectúa identificando insuficientemente alguna de las características de suministro, teniendo en cuenta algunos costes de transporte y/o almacenaje, definiendo ampliamente las órdenes de compra, estableciendo el momento y lugar de suministro, y planificando aproximadamente los posibles reaprovisionamientos.</i>
2	<i>La especificación del programa de compras se efectúa identificando insuficientemente algunas de las características de suministro, sin tener en cuenta los costes de transporte y/o almacenaje, definiendo de manera aceptable las órdenes de compra, estableciendo el momento y lugar de suministro, y planificando parcialmente los posibles reaprovisionamientos.</i>
1	<i>La especificación del programa de compras se efectúa identificando insuficientemente algunas de las características de suministro, sin tener en cuenta los costes de transporte y/o almacenaje, definiendo de manera aceptable las órdenes de compra, estableciendo el momento y lugar de suministro, sin planificar los posibles reaprovisionamientos.</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

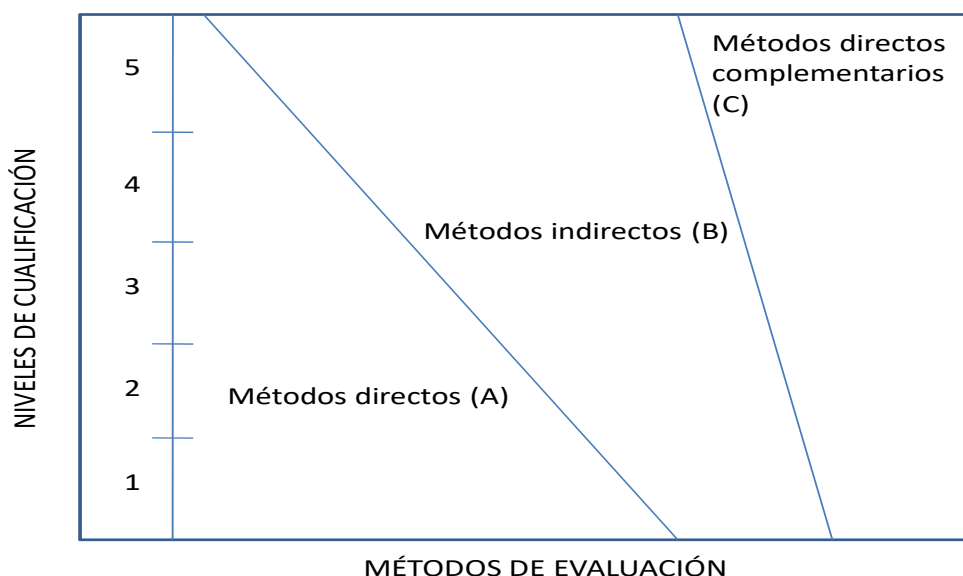
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 elaboración de planes de aprovisionamiento, 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 tiene importancia el dominio de destrezas analíticas, de cálculo y planificación, 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se recomienda tener en consideración:
- La solvencia para calcular de la capacidad óptima de almacenamiento que haga la cadena de suministro más eficiente.
  - La capacidad para identificar puntos críticos y para planificar posibles reaprovisionamientos.
  - El dominio de las implicaciones de los flujos tensos en la determinación del calendario de aprovisionamiento.
  - La suficiencia en el análisis y utilización de los datos de partida proporcionados.
- i) Para valorar la competencia de respuesta a contingencias de podrá plantear alguna contingencia relacionada con la inclusión de un dato erróneo en los datos de partida que produzca fallo al introducirlo en la herramienta de planificación.