



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP0247_3: Desarrollar planes de transporte de mercancías por
carretera”**

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización del ECP0247_3: Desarrollar planes de transporte de mercancías por carretera.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en desarrollar planes de transporte de mercancías por carretera, y que se indican a continuación:

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

1. Organizar el departamento de tráfico de una empresa, adecuando su estructura y relaciones funcionales al presupuesto, alcanzando los objetivos fijados.

- 1.1 Las fuentes de información primarias y secundarias se utilizan, obteniendo datos sobre el número de operaciones y toneladas de mercancías transportadas tanto en origen como en destino, aplicando el Internet de las cosas (IOT), previendo los comportamientos de la demanda.
- 1.2 Los objetivos de un periodo se determinan, analizando las predicciones de la demanda, los indicadores de carga (Kpis), entre otros, atendiendo a la política y objetivos generales de la empresa.
- 1.3 El sistema de información y gestión documental se establece, mejorando la planificación y toma de decisiones vinculantes de la empresa, fomentando su accesibilidad a todos los departamentos de la empresa.
- 1.4 Los servicios a subcontratar para alcanzar el nivel de servicio ofrecido a la clientela se determinan, analizando las alternativas empresariales, procesos digitales, páginas web, apps, entre otras, utilizando información en tiempo real.
- 1.5 La propuesta de adquisición de nuevos vehículos se valora, atendiendo a la antigüedad de la flota, al incremento de rutas, plazos de entrega entre otros, analizando los requisitos técnicos de la flota, según la normativa aplicable sobre transporte de mercancías por carretera.
- 1.6 Las relaciones funcionales con el departamento comercial se establecen, atendiendo de forma directa y personalizada a la clientela, coordinando las rutas, reduciendo los costes operativos de la cadena de suministro y aumentando la rentabilidad.
- 1.7 Las relaciones con otros departamentos: Administración, recursos humanos (RR.HH.), financiero, informática, calidad, entre otros, se construyen, coordinando al capital humano, partiendo del organigrama general y determinando: - La distribución de los recursos materiales y humanos. - La distribución del trabajo. - La asignación de funciones por departamentos empresariales. - El trabajo en equipo en la empresa, estableciendo un manual de procesos. - Puestos de trabajo, determinando la competencia profesional.

2. Planificar el servicio de transporte de mercancías, atendiendo a las necesidades de tráfico, al mantenimiento del taller, reduciendo costes, respetando las medidas de seguridad operacional y cumpliendo el plan sobre prevención de riesgos laborales y ambientales.

- 2.1 La información de los servicios a prestar a la clientela se obtiene, analizando los contratos ofertados, las responsabilidades entre las partes, la distribución de los costes, entre otros, aplicando tecnologías de la información y salvando los problemas de la última milla.
- 2.2 La planificación del servicio se determina, teniendo en cuenta la ruta de los vehículos, atendiendo a la normativa aplicable sobre permisos, documentación, restricciones a la circulación autorizaciones e inspecciones de transportes y seguros, entre otros.

- 2.3 Los recursos del servicio se estiman, utilizando tecnología de cadena de bloques (blockchain) e Inteligencia artificial (IA), permitiendo el análisis y evolución de la demanda, por el departamento de planificación.
- 2.4 Las rutas, itinerarios y horarios de las líneas fijas y de los transportes discrecionales se determinan, con la clientela y los proveedores del transporte, estableciendo: - Las rutas e itinerarios según la normativa aplicable en seguridad vial. - Características técnicas, número de unidades, recursos humanos, materiales, tipos de vehículos midiendo la huella de carbono, entre otros. - Necesidades de almacenamiento, diferenciando entre propio o subcontratado. - Características y tipología de las mercancías. - Peso de la mercancía. - Origen, puntos de intermedio o repartos y destino. - Transbordos y cambios en la modalidad del transporte y enlaces o cambios con otros medios propios o subcontratados. - Tiempo no superior a 2 horas para la carga y 2 horas para la descarga del vehículo, según recoge la normativa aplicable sobre transporte de mercancías por carretera. - Minimización de los tiempos muertos y de los kilómetros o retornos en vacío. - Acuerdos ETA (Estimación tiempo de llegada) tanto para la carga como para la descarga. - Tiempos de conducción y descanso, salario mínimo en transporte internacional, certificado de actividades, entre otros, según la normativa aplicable sobre transporte de mercancías por carretera. - Elaboración de la carta de porte en transporte nacional y del CMR en el caso de las exportaciones e importaciones. - Utilización de sistemas digitales para la transmisión información a los conductores y uso del CMR electrónico.
- 2.5 Los viajes se planifican, teniendo en cuenta el viaje de retorno, minimizando los kilómetros en vacío, asignando en fecha el retorno, consiguiendo el mayor número de circuitos en carga y utilizando sistemas digitales de gestión de flotas.
- 2.6 Las relaciones con la clientela se establecen, utilizando soluciones de torre de control (control tower), gestionando en tiempo real las actividades logísticas en diferentes localizaciones, determinando las incidencias o retrasos en la entrega.
- 2.7 Los transportes especiales de mercancías, que exceden de las medidas del conjunto en orden de marcha, mercancías peligrosas o perecederas se organizan, en función de: - Características técnicas requeridas por los vehículos y equipos especiales necesarios. - Requisitos legales y técnicos requeridos tanto para el personal como para la mercancía transportada. - Rutas, permisos con sus itinerarios, autorizaciones y horarios, cuando procede con la administración pública competente, según la normativa aplicable sobre transporte de mercancías por carretera.
- 2.8 Las modificaciones en la organización del tráfico previstas para disminuir tiempos y costes o para mejorar la calidad del servicio se negocian, con acuerdos previos con proveedores y clientela, usando medios digitales para su transmisión y comunicación en tiempo real, establecido un plan de contingencia.

3. Analizar los indicadores de calidad de nuestra clientela (kpis), mejorando su grado de satisfacción con la empresa, aplicando los principios de accesibilidad universal con eficacia y calidad.

- 3.1 La información necesaria de la clientela se obtiene, en la prestación del servicio de transporte contratado, analizando los sistemas de control internos, tiempos de llegada de la carga a destino, incidencias, resolución, eficiencia y sostenibilidad, entre otros, con el fin de conocer la satisfacción de sus necesidades.
- 3.2 Los indicadores de satisfacción (Kpis) en los servicios subcontratados se analizan, midiendo las opiniones facilitadas por la clientela, fomentando su fidelización a nuestros servicios.
- 3.3 Las tarifas de los servicios de transporte de mercancías se fijan, estudiando a la competencia, conociendo los precios de mercado, determinado a quien corresponde la estiba y desestiba de la carga.
- 3.4 Los datos estadísticos de la tendencia de la demanda se obtienen, analizando los rasgos dominantes y el comportamiento de la clientela, obteniendo información y segmentando futuras contrataciones.
- 3.5 La huella de carbono de los últimos 12 meses de los servicios de transporte de mercancías contratados se calcula, valorando la sostenibilidad y eficiencia medioambiental según el medio de transporte.
- 3.6 Los planes de sostenibilidad, igualdad y responsabilidad social corporativa, entre otros se redactan, siguiendo criterios y valores éticos acordes con la identidad corporativa de la empresa de transporte de mercancías por carretera.

4. Analizar los costes de las distintas rutas de transporte de mercancías por carretera, utilizando medios telemáticos para contribuir al proceso de toma de decisiones para conseguir los objetivos previstos en el plan de empresa, sin afectar a la calidad del servicio y manteniendo las políticas de sostenibilidad empresarial.

- 4.1 La planificación de las rutas y de las flotas se supervisa, utilizando sistemas de gestión y control, calculando los costes de cada una de ellas.
- 4.2 La conveniencia de asignar rutas o circuitos fijos se estudia, en función del coste y del servicio, siguiendo criterios de eficiencia y medioambientales.
- 4.3 Las cargas por vehículo se asignan, siguiendo criterios de calidad, sostenibilidad, costes esperados, entre otros, utilizando medios telemáticos para contribuir al proceso de toma de decisiones, por los gestores de tráfico.
- 4.4 Los datos del sistema de gestión de rutas y flotas se exportan, preparando informes sobre trazabilidad, servicio, calidad, coste de los arrastres, entre otros, facilitando la toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa.

- 4.5 Los informes de mejora de los servicios de transporte prestados se elaboran, analizando las incidencias que se han producido y valorando las soluciones aportadas, incorporando las sugerencias de la clientela.
- 4.6 Las reclamaciones, incidencias o sugerencias de los clientes se gestionan, procesando las informaciones facilitadas para mejorar la calidad del servicio, respondiendo de forma personalizada a cada una de ellas.

5. *Controlar las mediciones de la huella de carbono, usando parámetros de sostenibilidad acordados en el contrato/oferta, disminuyendo el impacto medioambiental y mejorando el servicio ofrecido a nuestra clientela.*

- 5.1 Los vehículos menos contaminantes se asignan, a rutas más cortas, aprovechando el viaje de vuelta del vehículo (Backhaul), evitando kilómetros en vacío.
- 5.2 Las flotas se renuevan, cumpliendo el compromiso de sostenibilidad, fomentando la adquisición de vehículos de transporte de mercancías por carretera propulsados por energías alternativas menos contaminantes.
- 5.3 El índice de huella de carbono se calcula, multiplicando el dato de consumo por su correspondiente factor de emisión en función del tipo de combustible empleado, para cada una de nuestras rutas o servicios.
- 5.4 Los procesos de la cadena de suministro, transporte, distribución, almacenaje, entre otros, se supervisan, aplicando criterios de logística verde, reduciendo el impacto de la industria en el medio ambiente.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del **ECP0247_3: Desarrollar planes de transporte de mercancías por carretera**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *El sector de transporte terrestre*

- Entorno y estructura del sector.
- Tipología de empresas de transporte terrestre.
- Finalidad y funcionamiento de los centros de información, distribución de cargas y estaciones de mercancías.
- Actividades auxiliares: agencias, almacenistas-distribuidores, transitarios, arrendamiento de vehículos con y sin conductor.
- Organismos que regulan la actividad del transporte.

2. *Operaciones de transporte en sus distintas modalidades. Normativa reguladora*

- Marco legal del transporte terrestre.
- Aspectos jurídicos del transporte multimodal.
- Principales leyes y convenciones que regulan el transporte aéreo.
- Convenios y disposiciones que regulan el tráfico marítimo.
- La contratación del transporte. Proceso de formación y ejecución del contrato. Tipología y marco jurídico.

3. El servicio de transporte terrestre y tratamiento de la información en empresas de transporte

- Procesos de prestación del servicio de transporte.
- Estructura de las empresas de transporte por carretera.
- Los recursos humanos.
- Sistemas de archivo. Aplicaciones informáticas en la gestión y explotación de las empresas de transporte. Herramientas de gestión de la relación con la clientela (CRM).

4. El departamento de explotación o tráfico en la modalidad de transporte terrestre

- Organigrama funcional.
- Estructura de recursos humanos y materiales.
- Sistemas de información y documentación.

5. Técnicas aplicables a la organización del departamento de tráfico en el transporte terrestre

- La organización del trabajo.
- Procedimientos de elaboración de diagramas.
- Cálculo de tiempos.
- Métodos de descripción de puestos de trabajo.
- Distribución de los vehículos y maquinaria auxiliar.

6. Análisis de costes de explotación en las empresas de transporte

- Centros de costes en empresas de transporte.
- Diferencias entre gasto, coste y pago.
- Modelos de cálculos de costes.
- Gastos de explotación según su naturaleza.
- Costes fijos y variables.
- Costes directos e indirectos.
- Incidencia en la formación de costes de: El impuesto de circulación de vehículos. Impuestos sobre determinados vehículos utilizados para el transporte de mercancías por carretera. Peajes y cánones por la utilización de infraestructuras.

7. Seguridad, salud gestión medioambiental en empresas de transporte terrestre

- Análisis de casos especiales.
- Aplicación de la normativa en departamentos de explotación de transporte terrestre.

- Análisis de la legislación medioambiental del transporte por carretera.
- Proceso de implantación de un sistema de gestión medioambiental.
- Herramientas de gestión medioambiental.

8. Organización de un sistema de control de calidad del servicio

- Conceptos básicos de calidad de prestación de un servicio.
- Gestión de la calidad en la prestación de un servicio de transporte.
- Aplicación de técnicas en la medición de la calidad de servicios.

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:

- Adaptarse a la organización, a sus cambios estructurales y tecnológicos, así como a situaciones o contextos nuevos.
- Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, sencilla y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

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

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

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

En el caso del "ECP0247_3: Desarrollar planes de transporte de mercancías por carretera", 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 desarrollar planes de transporte de mercancías por carretera, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Coordinar el departamento de tráfico.
2. Programar el servicio de transporte de mercancías.
3. Estudiar los indicadores de calidad y los costes de las rutas de transporte.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Eficacia en la coordinación del departamento de tráfico.</i>	- Instauración de un sistema de información y gestión documental. - Determinación de los servicios a subcontratar. - Valoración de adquisición de vehículos nuevos. - Instauración de relaciones funcionales con el departamento comercial y con el resto de departamentos. - Asignación de los vehículos menos contaminantes a las rutas más cortas. - Cálculo del índice de huella de carbono. - Supervisión de los procesos de la cadena de suministro, transporte, distribución, almacenaje. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Precisión en la programación del servicio de transporte de mercancías.</i>	- Planificación de los servicios, analizando contratos, distribución de costes, ruta de los vehículos. - Determinación de las rutas, itinerarios y horarios. - Organización de los transportes especiales. - Negociación de las modificaciones en la organización del tráfico. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Rigor en el estudio de los indicadores de calidad y los costes de las rutas de transporte.</i>	- Análisis de la información de los cliente y de los indicadores de satisfacción. - Establecer las tarifas de los servicios, estudiando la competencia, los precios de mercado, etc. - Obtención de los datos estadísticos. - Cálculo de la huella de carbono de los últimos 12 meses. - Redacción de planes de sostenibilidad, igualdad y responsabilidad social corporativa. - Asignación de cargas por vehículos. - Preparación de informes sobre trazabilidad, servicio, calidad, coste de los arrastres, mejora de servicios. - Gestión de reclamaciones, incidencias o sugerencias. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i>

Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.

El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental

Escala A

4	<i>Para coordinar el departamento de tráfico, instaura un sistema de información y gestión documental. Determina los servicios a subcontratar. Valora la adquisición de vehículos nuevos. Instaura relaciones funcionales con el departamento comercial y con el resto de departamentos. Asigna los vehículos menos contaminantes a las rutas más cortas. Calcula el índice de huella de carbono. Supervisa los procesos de la cadena de suministro, transporte, distribución, almacenaje.</i>
3	<i>Para coordinar el departamento de tráfico, instaura un sistema de información y gestión documental. Determina los servicios a subcontratar. Valora la adquisición de vehículos nuevos. Instaura relaciones funcionales con el departamento comercial y con el resto de departamentos. Asigna los vehículos menos contaminantes a las rutas más cortas. Calcula el índice de huella de carbono. Supervisa los procesos de la cadena de suministro, transporte, distribución, almacenaje, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para coordinar el departamento de tráfico, instaura un sistema de información y gestión documental. Determina los servicios a subcontratar. Valora la adquisición de vehículos nuevos. Instaura relaciones funcionales con el departamento comercial y con el resto de departamentos. Asigna los vehículos menos contaminantes a las rutas más cortas. Calcula el índice de huella de carbono. Supervisa los procesos de la cadena de suministro, transporte, distribución, almacenaje, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No coordina el departamento de tráfico.</i>

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

Escala B

4	<i>Para programar el servicio de transporte de mercancías, planifica los servicios, analizando contratos, distribución de costes, ruta de los vehículos. Determina las rutas, itinerarios y horarios. Organiza los transportes especiales. Negocia las modificaciones en la organización del tráfico.</i>
3	<i>Para programar el servicio de transporte de mercancías, planifica los servicios, analizando contratos, distribución de costes, ruta de los vehículos. Determina las rutas, itinerarios y</i>

	horarios. Organiza los transportes especiales. Negocia las modificaciones en la organización del tráfico, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.
2	<i>Para programar el servicio de transporte de mercancías, planifica los servicios, analizando contratos, distribución de costes, ruta de los vehículos. Determina las rutas, itinerarios y horarios. Organiza los transportes especiales. Negocia las modificaciones en la organización del tráfico, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No programa el servicio de transporte de mercancías.</i>

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

Escala C

4	<i>Para estudiar los indicadores de calidad y los costes de las rutas de transporte, analiza la información de los cliente y de los indicadores de satisfacción. Establece las tarifas de los servicios, estudiando la competencia, los precios de mercado, etc. Obtiene los datos estadísticos. Calcula la huella de carbono de los últimos 12 meses. Redacta los planes de sostenibilidad, igualdad y responsabilidad social corporativa. Asigna cargas por vehículos. Prepara informes sobre trazabilidad, servicio, calidad, coste de los arrastres, mejora de servicios. Gestiona reclamaciones, incidencias o sugerencias.</i>
3	<i>Para estudiar los indicadores de calidad y los costes de las rutas de transporte, analiza la información de los cliente y de los indicadores de satisfacción. Establece las tarifas de los servicios, estudiando la competencia, los precios de mercado, etc. Obtiene los datos estadísticos. Calcula la huella de carbono de los últimos 12 meses. Redacta los planes de sostenibilidad, igualdad y responsabilidad social corporativa. Asigna cargas por vehículos. Prepara informes sobre trazabilidad, servicio, calidad, coste de los arrastres, mejora de servicios. Gestiona reclamaciones, incidencias o sugerencias, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para estudiar los indicadores de calidad y los costes de las rutas de transporte, analiza la información de los cliente y de los indicadores de satisfacción. Establece las tarifas de los servicios, estudiando la competencia, los precios de mercado, etc. Obtiene los datos estadísticos. Calcula la huella de carbono de los últimos 12 meses. Redacta los planes de sostenibilidad, igualdad y responsabilidad social corporativa. Asigna cargas por vehículos. Prepara informes sobre trazabilidad, servicio, calidad, coste de los arrastres, mejora de servicios. Gestiona reclamaciones, incidencias o sugerencias, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No estudia los indicadores de calidad ni los costes de las rutas de transporte.</i>

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

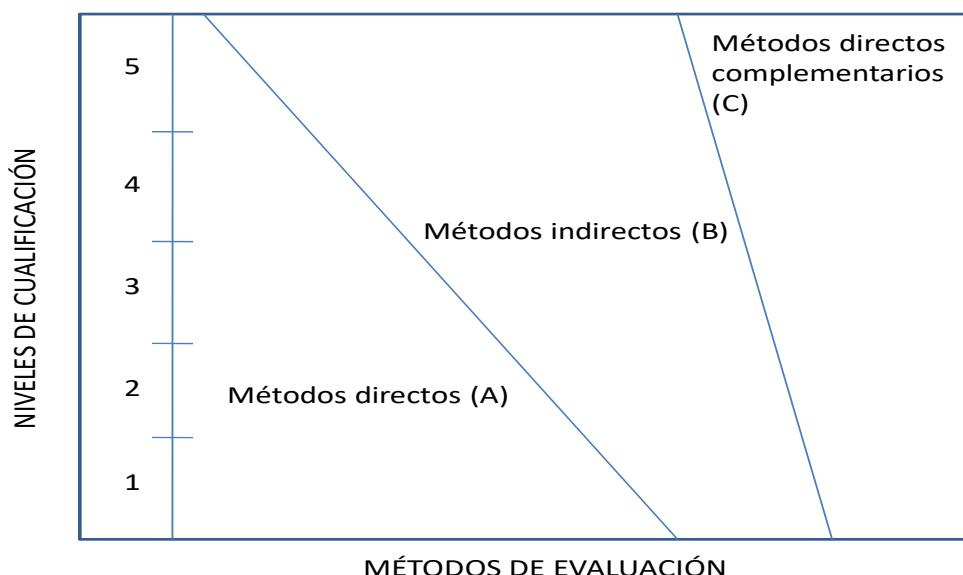
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Desarrollar planes de transporte de mercancías por carretera, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.