



GUÍA DE EVIDENCIA DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP0472_3 Supervisar y controlar la producción en telas no tejidas.”



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP0472: Supervisar y controlar la producción en telas no tejidas.

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 principales y secundarias que intervienen en la supervisión y control de la producción en telas no tejidas, y que se indican a continuación:

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

- 1. Comprobar la puesta a punto de las máquinas de telas no tejidas, determinando las especificaciones técnicas del producto.**



- 1.1 Verificar la preparación de las máquinas de telas no tejidas asegurando la viabilidad de la producción.
- 1.2 Establecer los parámetros definitivos del proceso según los productos obtenidos y los diferentes ajustes aplicados hasta llegar al reglaje final.
- 1.3 Realizar el reglaje final de la máquina según los resultados de las pruebas de lanzamiento.

2. Controlar los procesos de fabricación de telas no tejidas obteniendo la producción en las condiciones de calidad y productividad establecidas.

- 2.1 Controlar la producción supervisando el flujo de materiales, la cantidad de producción y plazos de entrega, los parámetros físicos de las telas no tejidas, la situación operativa y rendimiento de los medios de producción y de los operarios, las condiciones de funcionamiento de las máquinas, seguridad personal e instalaciones.
- 2.2 Controlar las operaciones garantizando que se apliquen las instrucciones establecidas y la obtención de la producción con la calidad requerida.
- 2.3 Coordinar las actividades de los departamentos de mantenimiento, almacén, calidad u otras fases internas y externas, restableciendo la productividad, calidad y seguridad durante la supervisión y control de la producción, siguiendo las normas de la empresa.
- 2.4 Corregir las tareas, cargas de máquina y el mantenimiento correctivo de las máquinas durante la supervisión de la producción de telas no tejidas.
- 2.5 Comunicar las contingencias críticas en calidad, cantidad y plazos al departamento de producción en tiempo y forma oportunos para su solución.

3. Controlar el mantenimiento de máquinas y equipos asegurando la calidad requerida.

- 3.1 Comprobar el seguimiento del plan de mantenimiento preventivo establecido supervisando y controlando la producción.
- 3.2 Comprobar la disponibilidad de los repuestos necesarios por medio de la supervisión de pedidos y suministros.
- 3.3 Supervisar los trabajos de mantenimiento de las máquinas y equipos de producción interfiriendo lo menos posible en la producción y comprobando que se cumplen las normas de seguridad personal y de instalaciones.

- Desarrollar las actividades asegurando la calidad requerida.

4. Organizar el personal distribuyendo la carga de trabajo y optimizando los recursos humanos.

- 4.1 Distribuir la carga de trabajo consiguiendo la calidad de la producción requerida en los plazos señalados.
- 4.2 Distribuir el personal controlando sus tareas y responsabilidades.
- 4.3 Fomentar la mejora de la productividad con la participación individual de los trabajadores en la resolución de problemas o en la aportación de ideas.
- 4.4 Transmitir las propuestas de mejora del proceso, de la calidad, reducción de costes, aumento de seguridad, innovación, entre otras, según normas de la empresa.

5. Utilizar los medios de seguridad supervisando al personal responsable.



- 5.1 Asignar tareas para acometer acciones de seguridad considerando la prevención, corrección y emergencia.
- 5.2 Supervisar el mantenimiento de los equipos y medios de seguridad asignados según el protocolo de medidas de seguridad y mantenimiento de la empresa.
- 5.3 Detectar los riesgos del trabajador en cada puesto de trabajo diseñando las medidas preventivas de accidentes laborales.
- 5.4 Comprobar las condiciones de limpieza y orden de las zonas de trabajo, tomándose las medidas de seguridad y salud establecidas.
- 5.5 Asignar tareas específicas de conservación de señales y de mantenimiento de medidas de sanidad básicas, según el plan de emergencia.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia del ECP0472: Supervisar y controlar la producción en telas no tejidas. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Comprobación de la puesta a punto de las máquinas de telas no tejidas.*

- Maquinaria utilizada en la fabricación de las telas no tejidas: tipos, características, usos.
- Parámetros de la maquinaria necesarios de telas no tejidas: presión, temperatura, calor, entre otros.
- Características estructurales de las telas no tejidas.
- Pruebas obtención de telas no tejidas.
- Comprobación de las propiedades de las telas no tejidas: estructura y acabado.
- Técnicas de verificación de la puesta a punto de la maquinaria.

2. *Control de los procesos de fabricación de telas no tejidas.*

- Control de la producción.
 - Indicadores de producción.
 - Métodos y técnicas de análisis. Índices de productividad.
 - Técnicas de seguimiento de la producción. Procedimientos de ajuste.
 - Capacidades de producción de máquinas. Obtención y control del rendimiento.
 - Flujo de producción.
 - Métodos y tiempos de producción.
 - Métodos específicos de trabajo. Análisis y mejoras.

3. *Control del mantenimiento de máquinas y equipos*

- Máquinas e instalaciones de telas no tejidas.
 - Características generales y de funcionamiento de los trenes de consolidación.
 - Batanes. Teleras. Punzonadores. Aspersores.
 - Túneles de polimerizado. Túneles de secado.
 - Filetas. Cosedoras. Cortadores.
 - Equipos de programación y control informático, electrónico, neumático, hidráulico y electromecánico.
 - Instalaciones auxiliares.
 - Acondicionamiento del local (temperatura y humedad).



- Mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas de telas no tejidas.
 - Manual de mantenimiento.
 - Manuales de máquinas. Historial de máquinas y equipos.
 - Mantenimiento preventivo y correctivo.
 - Equipo de ajuste y mantenimiento operativo de máquinas.
 - Fichas técnicas y manuales de mantenimiento.
 - Frecuencia y tipos de intervenciones.
 - Programa informático de gestión y control del mantenimiento.

4. Optimización de los recursos humanos.

- Conocimientos sobre organización industrial.
- Conocimientos sobre mejoras de la productividad.
- Conocimientos sobre información al personal.
- Legislación vigente sobre derechos y deberes del trabajador.
- Legislación vigente sobre el reglamento específico de su entorno laboral.
- Normas de calidad establecidas.
- Normas de seguridad y salud.
- Legislación vigente sobre derechos y deberes del trabajador.
- Conseguir la producción en el plazo requerido.
- Conseguir la producción con la calidad requerida.
- Organizar la distribución del personal.
- Repartir la carga de trabajo.
- Asignar el control de tareas y responsabilidades.
- Fomentar la mejora de la productividad.
- Participación de los trabajadores en la resolución de problemas.
- Transmitir las propuestas de mejora a los trabajadores.
- Informar a los trabajadores sobre los derechos y deberes.

5. Utilización de los medios de seguridad.

- Seguridad y medioambiente en empresas de telas no tejidas.
 - Normas de seguridad y medioambientales aplicables.
 - Identificación de riesgos asociados al sector.
 - Equipo de protección individual.
 - Control de los medios de protección y comportamiento preventivo.
 - Valoración de situaciones de riesgos. Aportación de correcciones.
 - Asignación de los equipos y medios de seguridad.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de este ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

- Proceso general de fabricación.
 - Procesos de consolidación: sistemas físicos, químicos y térmicos.
 - Secuencia de las operaciones para la fabricación de telas no tejidas.
 - Procedimientos de consolidación: batanado, retracción, encolado, punzonado y otros.
 - Productos auxiliares.
- Parámetros del proceso de telas no tejidas.
 - Composición de fibras.
 - Título y número de velos, napas.
 - Regularidad de masa y vellosidad.
 - Peso por unidad de superficie y regularidad.
 - Espesor y compacidad.
 - Contenido de productos auxiliares.



- Higroscopia.
- Procedimientos de cálculo de parámetros de producto.

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. Demostrar capacidad de integración y adaptación al estilo organizativo de la empresa.
 - 1.2. Transmitir información de manera ordenada, clara y precisa.
 - 1.3. Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos, así como en la asunción de riesgos y en los errores y fracasos.
2. En relación con la organización del trabajo deberá:
 - 2.1. Gestionar el tiempo de trabajo (incluye aspectos como cumplir plazos establecidos, priorización de tareas, etc.).
 - 2.2. Gestionar la información y de los recursos materiales y monetarios.
 - 2.3. Mantener el área de trabajo en orden y limpieza y colaborar con el grupo con esta finalidad.
 - 2.4. Establecer objetivos de producción y hacer readaptaciones.
3. En relación con otras personas deberá:
 - 3.1. Orientar al cliente demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
 - 3.2. Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias.
 - 3.3. Asignar objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.
4. En relación con las capacidades personales deberá:
 - 4.1. Actuar en el trabajo siempre de forma eficiente bajo cualquier presión exterior o estrés.
 - 4.2. Tener un comportamiento responsable.
 - 4.3. Mostrar capacidad de iniciativa.
 - 4.4. Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el trabajo.
 - 4.5. Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
 - 4.6. Ser meticuloso en cuanto a la resolución total de una tarea o asunto hasta el final y en todas las áreas que envuelva.

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 ECP0472: Supervisar y controlar la producción en telas no tejidas, 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 controlar la producción de telas no tejidas a partir de la recepción de la documentación técnica y de producción, determinando los recursos necesarios y las operaciones a realizar, gestionando la información y controlando el proceso productivo y de calidad durante el proceso de fabricación. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Supervisar la preparación de los útiles, herramientas y máquinas indicados.
2. Coordinar la distribución de tareas de fabricación.
3. Controlar el proceso de fabricación de telas no tejidas.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, medios materiales y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- 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:

| Criterios de mérito | Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente |
|--|--|
| <i>Supervisión de la preparación de útiles, herramientas y máquinas.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Selección de útiles, herramientas y máquinas.- Determinación de las especificaciones de los materiales a fabricar.- Control de las características técnicas de los útiles, herramientas y máquinas en función de la fabricación.- Establecimiento de los parámetros y regulación de la maquinaria.- Comprobación de las tareas y cargas de la maquinaria.- Verificación de la puesta a punto de la maquinaria.- Establecimiento de un plan de seguimiento de mantenimiento. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p> |
| <i>Coordinación de la distribución de tareas entre el personal.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de los plazos de ejecución.- Reparto de la carga de trabajo del personal.- Asignación de tareas y responsabilidades.- Control de las tareas y responsabilidades asignadas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p> |
| <i>Control del proceso de fabricación de telas no tejidas.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Medida de velocidad y rendimiento de la maquinaria.- Localización y prevención de tiempos improductivos.- Ajuste del flujo de producción.- Establecimiento de un plan de seguimiento de mantenimiento.- Supervisión de los trabajos de mantenimiento de las máquinas y equipos de producción.- Supervisión y control de la producción.- Asignación de los equipos y medios de seguridad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p> |



Escala A

| | |
|---|---|
| 5 | <i>Se seleccionan los útiles, herramientas y máquinas en función de las especificaciones técnicas de los materiales a fabricar. Se procede al reglaje de los parámetros en la maquinaria según la secuencia de operaciones y condiciones de cada fase de producción, utilizando diestramente los aparatos de medida.</i> |
| 4 | Se seleccionan los útiles, herramientas y máquinas en función de las especificaciones técnicas de los materiales a fabricar. Se procede al reglaje de los parámetros en la maquinaria según la secuencia de operaciones y condiciones de cada fase de producción, utilizando los aparatos de medida, cometiendo errores que pueden ser corregidos. |
| 3 | <i>Se seleccionan los útiles, herramientas y máquinas en función de las especificaciones técnicas de los materiales a fabricar. Se procede al reglaje de los parámetros en la maquinaria según la secuencia de operaciones y condiciones de cada fase de producción, utilizando los aparatos de medida, cometiendo errores.</i> |
| 2 | <i>Se seleccionan los útiles, herramientas y máquinas sin tener en cuenta las especificaciones técnicas de los materiales a fabricar. Se procede al reglaje de los parámetros en la maquinaria según la secuencia de operaciones y condiciones de cada fase de producción, utilizando los aparatos de medida, cometiendo graves errores.</i> |
| 1 | <i>Se seleccionan los útiles, herramientas y máquinas sin tener en cuenta las especificaciones técnicas de los materiales a fabricar. No se regulan los parámetros en la maquinaria.</i> |

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

Escala B

| | |
|---|--|
| 5 | <i>Se mide el rendimiento de la maquinaria y se ajusta el flujo de producción, detectando posibles anomalías, identificando sus causas y estableciendo medidas de prevención. Se asigna tiempo-tipo a cada operación básica y se controla su cumplimiento identificando las causas de los tiempos improductivos y estableciendo medidas de prevención.</i> |
| 4 | <i>Se mide el rendimiento de la maquinaria, cometiendo errores no significativos que pueden ser corregidos, y se ajusta el flujo de producción, detectando posibles anomalías, identificando sus causas y estableciendo medidas de prevención. Se asigna tiempo-tipo a cada operación básica y se controla su cumplimiento identificando las causas de los tiempos improductivos y estableciendo medidas de prevención.</i> |
| 3 | <i>Se mide el rendimiento de la maquinaria, cometiendo errores no significativos, y se ajusta el flujo de producción, detectando posibles anomalías, identificando sus causas y estableciendo medidas de prevención. Se asigna tiempo-tipo a cada operación básica y se controla su cumplimiento identificando parcialmente las causas de los tiempos improductivos y estableciendo medidas de prevención.</i> |
| 2 | <i>Se mide el rendimiento de la maquinaria, cometiendo errores significativos, y se ajusta el flujo de producción, detectando posibles anomalías, identificando sus causas y estableciendo medidas de prevención. Se asigna tiempo-tipo a cada operación básica, no se identifican las causas de los tiempos improductivos.</i> |
| 1 | <i>Se mide el rendimiento de la maquinaria, cometiendo errores significativos, y se ajusta el flujo de producción, no se detectan posibles anomalías. Se asigna tiempo-tipo a cada operación básica, no se identifican las causas de los tiempos improductivos.</i> |

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

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

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección

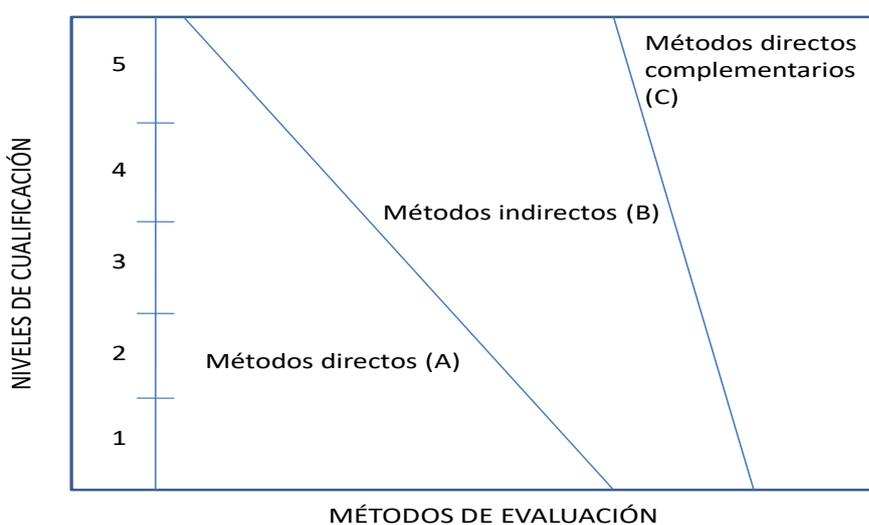
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 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 supervisión y control de la producción en telas no tejidas 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/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) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel 3. En este nivel tiene importancia el nivel de organización y control del proceso de fabricación, 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.