GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

"ECP0475_3: Organizar la producción en confección, calzado y marroquinería"

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 ECP0475_3: Organizar la producción en confección, calzado y marroquinería.

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 Organizar la producción en confección, calzado y marroquinería, 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. ***Interpretar la documentación técnica y la muestra física del producto, adaptando los procesos productivos en confección, calzado y marroquinería, a fin de organizar y programar la producción en confección, calzado y marroquinería.***

   1.1 Los materiales necesarios para la producción y las máquinas, equipos y útiles implicados en la misma se identifican, a partir del análisis de la documentación técnica y de una muestra física del producto.
   1.2 Los procedimientos de fabricación se determinan, a partir de la interpretación de la documentación técnica y de una muestra física del producto, adecuando los recursos al proceso productivo.
   1.3 La producción y la utilización de los recursos asignados se organizan, respetando el orden de los procesos implicados en el desarrollo del producto.

2. ***Organizar el desarrollo y optimización de los procesos de fabricación de confección, calzado y marroquinería, asegurando la viabilidad de la producción en condiciones de calidad, seguridad e igualdad de género, a fin de mejorar el uso de los recursos.***

   2.1 El equilibrado de las líneas de producción se determina, teniendo en cuenta los procesos de fabricación y la toma de los tiempos de las operaciones de montaje de una muestra inicial.
   2.2 Los tiempos de cada operación y el tiempo total del proceso se determinan, teniendo en cuenta la tecnología de la maquinaria de confección, calzado y marroquinería.
   2.3 La gestión del aprovisionamiento y de los procesos de fabricación se programan, analizando el montaje de una muestra inicial, para alcanzar la producción en las cantidades y plazos previstos.
   2.4 Los recursos asignados al proceso (materiales y humanos) se recogen por escrito, en la orden de fabricación, detallando operaciones y orden en las que se realizan.
   2.5 El proceso de fabricación se organiza, interpretando las fichas técnicas generadas, para conseguir que la producción se alcance en cantidad y calidad, con eficacia y eficiencia.
   2.6 La seguridad de las operaciones se garantiza, con la distribución de la cadena productiva y el flujo de los materiales, factores que influyen en el tiempo operacional, reduciendo o eliminando el trabajo improductivo y con el protocolo sobre prevención de riesgos laborales.
   2.7 El nivel de calidad se asegura, mediante la planificación de los controles y autocontroles durante las operaciones del proceso de producción.
   2.8 La trazabilidad de los procesos de confección, calzado y marroquinería se controla, verificando que se realiza según el sistema de gestión de calidad (quién lo realiza, cómo lo realiza, donde lo realiza, en qué momento se lleva a cabo, cuando se realiza, entre otros) para proponer mejoras a la secuencia e interacción de los procesos de fabricación.

3. Programar por escrito las órdenes de fabricación de productos de confección, calzado y marroquinería, recogiendo la secuencia de ejecución, a fin de realizarla en el plazo fijado y con el máximo aprovechamiento de los recursos.

3.1 La programación de las órdenes de fabricación se establece, teniendo en cuenta la información técnica de la secuencia de los procesos de producción, los tiempos tipo, materias primas y auxiliares, y los recursos humanos y materiales determinados en el montaje de la muestra inicial.
3.2 El tiempo total de fabricación, la secuencia de procesos y la conectividad entre los mismos se establecen, a partir de la programación, considerando los tiempos de las operaciones y suplementos por contingencias, para equilibrar las líneas de producción.
3.3 Las órdenes de fabricación se lanzan, en tiempo y forma establecidos en la realización de la muestra inicial, teniendo en cuenta las previsiones de la programación de entrega y la disponibilidad de los medios que intervienen.
3.4 La producción en confección, calzado y marroquinería se programa, coordinando las secciones que intervienen en la fabricación, controlando el absentismo y el rendimiento de los equipos de trabajo, así como teniendo en cuenta la posible resolución de problemas que pueden surgir durante la misma.
3.5 Las actuaciones con otros departamentos se coordinan, mediante el mantenimiento de relaciones fluidas entre ellos, a fin de realizar la producción conjunta rentable y eficaz.

4. Actualizar la información de los procesos de fabricación de productos de confección, calzado y marroquinería para controlar la producción, introduciendo todas las modificaciones que se van detectando.

4.1 La información sintetizada de los procesos de fabricación se expresa, de forma clara y ordenada, contemplando las especificaciones técnicas del producto y los procesos de fabricación implicados.
4.2 El informe final se elabora, recopilando la información y las conclusiones obtenidas, a fin de conseguir la mejora continua de la producción.
4.3 La documentación técnica se organiza, actualizando sistemáticamente las modificaciones que afecten a los procesos y/o productos.

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 ECP**0475_3: Organizar la producción en confección, calzado y marroquinería**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Empresas del sector confección, calzado y marroquinería

- Estructura organizativa y funcional. Organigrama de la empresa. Características y funciones de la empresa. Tipos de empresas del sector confección, calzado y marroquinería. Plan general de la empresa.

2. Procesos de fabricación en confección, calzado y marroquinería

- Procesos de fabricación: clasificación y tipología. Operaciones unitarias en los procesos y secuenciación de las mismas. Requerimientos del proceso: implantación, mantenimiento, control y productividad. Diagramas de procesos. Costes industriales de la producción en confección, calzado y marroquinería. Tipos y componentes del coste. Coste previsto y coste real. Origen de desviaciones. Análisis técnico y económico de las desviaciones. Documentación del proceso. Organización de flujos de información. Técnicas de comunicación. Redacción de informes. Sistemas de tratamiento y archivo de la información.

3. Sistemática y metodología de trabajo en confección, calzado y marroquinería

- Introducción al estudio de métodos y tiempos. Mejora de métodos. Metodología para la determinación de tiempos de proceso: sistema MTM, Bedaux y otros. Mejora de procesos. Sistema de tiempos predeterminados. Negociación: estrategias.

4. Planificación y programación de la producción en confección, calzado y marroquinería

- Conceptos de planificación y programación de producción en el sector de confección, calzado y marroquinería. Ejemplos prácticos. Programación por pedido y contra stock. Determinación de capacidades y cargas de trabajo. Plazos de ejecución. Lanzamiento de órdenes de fabricación y control de las mismas. Aprovisionamiento y stock de materias primas. Planificación, programación y control de la producción externa a la empresa. Sistemas informáticos de programación.

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:

- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.

- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la empresa.
- Promover comportamientos que favorezcan la protección medioambiental.
- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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 "ECP0475_3: Organizar la producción en confección, calzado y marroquinería", 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 organizar la producción en confección, calzado y marroquinería, 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. Concretar los procedimientos de control de calidad en los procesos de producción del artículo previsto.

2. Cumplimentar las órdenes de fabricación y actualizar la información de los procesos de fabricación.

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***
Rigor en la concreción de los procedimientos de control de calidad en los procesos de producción del artículo previsto.	- Elección de los materiales, máquinas, equipos y útiles necesarios para la producción. - Determinación de los procedimientos de fabricación. - Control de las líneas de producción. - Programación de la gestión del aprovisionamiento y de los procesos de fabricación. - Organización del proceso de fabricación. - Garantía de la seguridad en la fabricación siguiendo los protocolos de PRL. - Control de la trazabilidad. *El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.*

Exactitud en la cumplimentación de las órdenes de fabricación y actualización de la información de los procesos de fabricación.	- Establecimiento de la programación de las órdenes de fabricación. - Control del tiempo de fabricación. - Realización de las órdenes de fabricación. - Programación de la producción en confección, calzado y marroquinería. - Coordinación de las órdenes con otros departamentos. - Realización del informe final. - Organización de la documentación técnica. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*
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	*Para cumplimentar las órdenes de fabricación y actualizar la información de los procesos de fabricación, establece la programación de las órdenes de fabricación. Controla el tiempo de fabricación. Realiza las órdenes de fabricación. Programa la producción en confección, calzado y marroquinería. Coordina las órdenes con otros departamentos. Realiza el informe final. Organiza la documentación técnica.*
3	***Para cumplimentar las órdenes de fabricación y actualizar la información de los procesos de fabricación, establece la programación de las órdenes de fabricación. Controla el tiempo de fabricación. Realiza las órdenes de fabricación. Programa la producción en confección, calzado y marroquinería. Coordina las órdenes con otros departamentos. Realiza el informe final. Organiza la documentación técnica, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para cumplimentar las órdenes de fabricación y actualizar la información de los procesos de fabricación, establece la programación de las órdenes de fabricación. Controla el tiempo de fabricación. Realiza las órdenes de fabricación. Programa la producción en confección, calzado y marroquinería. Coordina las órdenes con otros departamentos. Realiza el informe final. Organiza la documentación técnica, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No cumplimenta las órdenes de fabricación ni actualiza la información de los procesos de fabricación.*

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

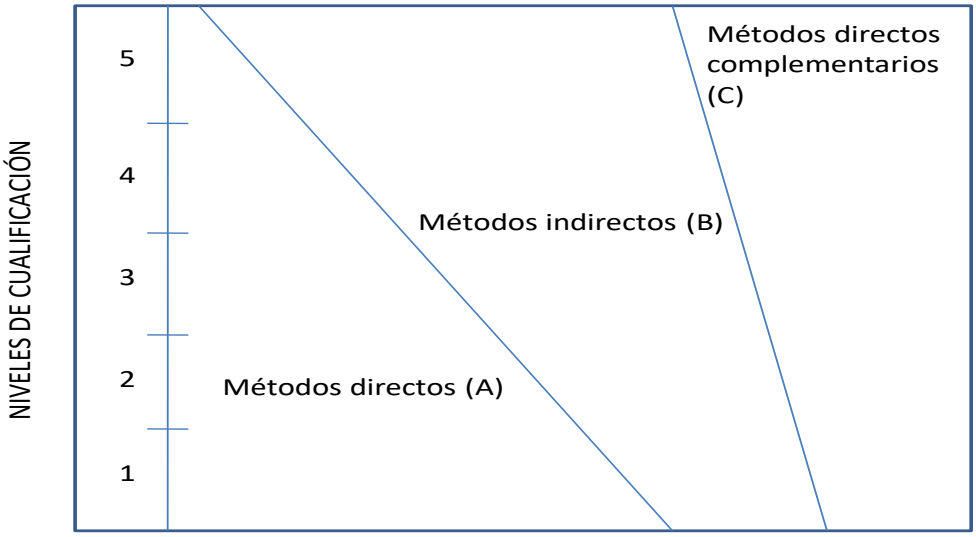
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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:

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 Organizar la producción en confección, calzado y marroquinería, 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.