



## **GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

### **“ECP0477\_3: Controlar la producción en confección”**



## 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 ECP0477\_3: Controlar la producción en confección.

### 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 Controlar la producción en confección, 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. Controlar el proceso productivo en confección, supervisando el flujo de materias primas y materiales, a fin de evitar paradas en la producción.**



Financiado por  
la Unión Europea

- 1.1 Las partidas de materias primas y materiales destinadas a la producción, según ficha técnica, se supervisan, controlando el suministro y consumo con criterios de eficacia y eficiencia en tiempo, lugar y condiciones.
- 1.2 Los materiales del proceso productivo se suministran, teniendo en cuenta la secuencia de fases de este, a fin de evitar disfunciones.
- 1.3 La alimentación de las máquinas (mesa de corte, termofijadora, línea de ensamblado, sección plancha, entre otras) se controlan, visualmente, a fin de no producir esperas o tiempos muertos no previstos.

**2. Supervisar y en su caso, preparar las máquinas, equipos de corte, ensamblaje y acabado, teniendo en cuenta las indicaciones del manual de instrucciones del fabricante, a fin de disponerlos para la producción en confección.**

- 2.1 Las máquinas y equipos complejos de producción se programan, teniendo en cuenta la ficha técnica facilitada por la empresa proveedora, determinando la secuencia de operaciones del programa y los valores de los parámetros de la máquina (ancho y largo de la puntada, tensión del hilo, velocidad de costura, nº de puntadas en remate, entre otros) y teniendo en cuenta el protocolo sobre prevención de riesgos laborales.
- 2.2 La preparación de las máquinas se controla, por orden de actuación, utilizando los equipos de protección individual (EPI) específicos para cada máquina y en el tiempo establecido por la empresa, asegurando la viabilidad de la producción.
- 2.3 Las operaciones de prueba se valoran, analizando las desviaciones obtenidas respecto de las especificaciones técnicas, para ajustar las máquinas y equipos de manera rigurosa y poder determinar puntos conflictivos o difíciles de conseguir, así como poder estimar la importancia de dichas desviaciones y/o defectos (fallos de corte, de cosido, entre otros).
- 2.4 Las desviaciones y/o defectos detectados o localizados en las operaciones de prueba se informan, por escrito a los departamentos implicados, según lo establecido en los procedimientos de comunicación.
- 2.5 Las tolerancias de los parámetros (ancho y largo de la puntada, tensión del hilo, velocidad de costura, nº de puntadas en remate, entre otros) se verifican, comprobando que se corresponden con las definidas en la documentación técnica del proceso específico y con los requerimientos de la clientela.
- 2.6 La producción en confección se supervisa, comprobando que el mantenimiento preventivo y correctivo se lleva a cabo sin interferir en el proceso productivo o minimizando dicha insuficiencia.
- 2.7 La gestión de los residuos generados como consecuencia de la producción en confección, se controla, verificando que se efectúa



según el plan de gestión de residuos de la empresa, para impulsar los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

### **3. Controlar la producción en confección, supervisando el proceso de corte, a fin de asegurar la optimización de los materiales y la adecuación del material cortado a los patrones de corte.**

- 3.1 Las operaciones de corte se controlan y, en su caso, se dan las instrucciones pertinentes para realizarlas, según las especificaciones técnicas e interpretación del producto que se va a cortar, teniendo en cuenta el protocolo sobre prevención de riesgos laborales, a fin de optimizar al máximo el rendimiento del material (orden de corte).
- 3.2 Las marcas para el corte y la distribución alternativa de patrones de corte sobre la superficie del material se supervisan, comprobando que se optimiza el material a cortar, que se aplican las instrucciones establecidas en la documentación técnica y que se garantiza la calidad requerida para el material cortado.
- 3.3 El proceso de corte en confección se supervisa, comprobando que se usan los equipos de protección individual (EPI) específicos, a fin de evitar riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, motivar al trabajador y prevenir el riesgo de contaminación medioambiental.
- 3.4 La trazabilidad del proceso de corte en confección 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.
- 3.5 La gestión de los residuos generados como consecuencia de las operaciones de corte en confección se controla, verificando que se efectúa según el plan de gestión de residuos de la empresa, para impulsar los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

### **4. Controlar los procesos de fabricación en confección (ensamblaje y acabado), comprobando que se obtiene la productividad esperada, con la calidad prevista, en las condiciones de seguridad requeridas por el plan sobre prevención de riesgos laborales de la empresa y de igualdad de género, fijadas en los planes específicos.**

- 4.1 La evolución de la producción en confección se comprueba, teniendo en cuenta las siguientes variables: flujo de materiales en tiempo, lugar y condiciones, nivel de producción en cantidad y plazos, distribución en cadena de las máquinas, nivel de calidad originado por los procesos implicados (ensamblaje y acabado), situación operativa y rendimiento de los medios de producción y de los operarios, revisión y agrupamiento de componentes, condiciones de funcionamiento de máquinas, de seguridad personal e igualdad de género y, de instalaciones.
- 4.2 Las operaciones de los procesos de fabricación en confección (ensamblaje y acabado) y su posible corrección se controlan,



supervisando que se garantiza la aplicación de las instrucciones establecidas en la documentación técnica y la calidad requerida para la producción en confección, así como, el cumplimiento del protocolo sobre prevención de riesgos laborales.

- 4.3 Las contingencias surgidas en los procesos de fabricación en confección (ensamblaje y acabado) se detectan, mediante el seguimiento de las fases de producción (internas o externas) del producto, a fin de proponer soluciones alternativas (equilibrado de líneas, adecuación de personal, entre otras).
- 4.4 La trazabilidad de los procesos de ensamblaje y acabado en confección 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.
- 4.5 La gestión de los residuos generados como consecuencia de las operaciones de ensamblaje y acabado, en confección, se controla, verificando que se efectúa según el plan de gestión de residuos de la empresa, para impulsar los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

**5. Formar técnicamente al grupo de trabajo, teniendo en cuenta el puesto que ocupan, a fin de garantizar una producción en confección con eficacia y eficiencia, de acuerdo con la calidad recogida en la documentación técnica.**

- 5.1 Los trabajadores se instruyen, de forma continuada, cuando ingresan en la empresa, cada vez que inician nuevas tareas, se implantan nuevos métodos o cambian de puesto de trabajo, haciendo uso de las habilidades de comunicación.
- 5.2 Las necesidades formativas se detectan, elaborando y/o proponiendo un plan de formación continuada para el trabajador, en virtud de su puesto de trabajo y los plazos disponibles.
- 5.3 El plan de formación continuada del trabajador se elabora, teniendo en cuenta los objetivos que se persiguen con ella (ejecución de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, proponer mejoras en los métodos y tiempos de trabajo, mejorar el aprovechamiento de los recursos materiales, uso de máquinas y equipos específicos a la labor a realizar, sensibilizar del autocontrol para mejorar la calidad final, evitar riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, motivar al trabajador y prevenir el riesgo de contaminación del medioambiente).

**6. Coordinar al personal, en función de la carga de trabajo, manteniendo e intensificando las relaciones interpersonales, a fin de optimizar los recursos humanos asignados a los procesos y lograr los objetivos previstos de producción en confección.**

- 6.1 Las tareas de un grupo de trabajo se distribuyen, teniendo en cuenta criterios de eficiencia, para alcanzar el plan de producción en los plazos previstos, al menor costo, con la calidad fijada y en las condiciones de



Financiado por  
la Unión Europea

seguridad establecidas en el plan sobre prevención de riesgos laborales de la empresa y de igualdad de género, fijadas en los planes específicos.

- 6.2 Las secciones de la empresa se coordinan, mediante la comunicación por los cauces y tiempos establecidos por la dirección, para evitar incidencias que afecten a las previsiones y trabajos en curso.
- 6.3 Las reuniones de coordinación se convocan, garantizando la participación de las secciones afectadas por la misma, con el fin de recopilar el máximo de aportaciones para evitar incidencias habituales y mejorar los trabajos de producción, control y mantenimiento.
- 6.4 Las órdenes se comunican, teniendo en cuenta que deben ser claras, precisas, adecuadas al nivel de comprensión del personal al que va dirigido, aceptadas y respetadas por los subordinados y apoyadas por los superiores, haciendo uso de las habilidades de comunicación.
- 6.5 El seguimiento de las actuaciones se garantiza, comprobando que se aplican las instrucciones establecidas en la documentación técnica, a fin de obtener la producción con la calidad requerida en la orden de fabricación.
- 6.6 Los conflictos interpersonales que se originan en el ámbito de trabajo se solucionan, identificando, mediante observación, las actitudes entre los empleados y las posibles causas, así como tomando las medidas necesarias para resolverlos con prontitud.
- 6.7 La información necesaria para resolver problemas técnicos o de relaciones personales se recaba, antes de tomar una decisión, consultando a las personas implicadas y, si fuera necesario, a la persona responsable encargada.

## ***7. Coordinar los departamentos implicados en la fabricación de productos textiles, convocando reuniones, a fin de conseguir los objetivos de la producción de artículos de confección, en las condiciones de calidad y seguridad establecidas en la orden de fabricación, así como, en condiciones de igualdad de género.***

- 7.1 Las reuniones de coordinación se convocan, garantizando la participación de los departamentos implicados, para recopilar sus aportaciones y mejorar las actividades de producción.
- 7.2 Los departamentos se coordinan, comunicando a tiempo y por los cauces establecidos por la empresa las incidencias que afecten a las previsiones y trabajos de otras secciones.
- 7.3 La mejora de los procesos de producción, control y mantenimiento, y la ausencia de incidencias se consigue, con la participación en reuniones de coordinación de los departamentos implicados.
- 7.4 Las aportaciones para la optimización de los procesos, se comunican a los departamentos implicados, mediante los cauces establecidos por la dirección de la empresa, incidiendo en aspectos como: orden de estos, facilidad de las operaciones, aumento de la seguridad, mejora de la calidad, reducción de costes y reducción de la contaminación, entre otros.



- 7.5 Las innovaciones y mejoras de los procesos de producción en confección, propuestas por los trabajadores se analizan, evaluándolas previamente, antes de ser transmitidas a la persona responsable encargada, para su incorporación a los procesos normalizados.
- 7.6 Las medidas de coordinación (control de calidad, mantenimiento, fases productivas), corrección (producción, productividad, calidad y seguridad) y de información (calidad y plazos de producción) a los trabajadores, se trasladan, haciendo uso de las habilidades de comunicación (entonación de la voz, fluidez al hablar, gracia de movimientos corporales, expresión de gestos, dirección de las miradas, entre otras).
- 7.7 La información a los trabajadores referente a las aportaciones y medidas de coordinación, así como la política de innovación y mejoras se comunica, mediante los canales establecidos por la dirección de la empresa, haciendo uso de las habilidades de comunicación, para facilitar la aceptación de las propuestas.

***8. Implantar los planes de seguridad y salud e igualdad de género, participando con los responsables de la empresa en su desarrollo, instruyendo a sus colaboradores, supervisando y aplicando las medidas establecidas en el plan sobre de prevención de riesgos laborales de la empresa, controlando la utilización de los equipos de protección individual (EPI) específicos para su puesto de trabajo.***

- 8.1 Los derechos y obligaciones del trabajador y de la empresa en materia de seguridad y salud e igualdad de género se identifican, asignando tareas para acometer acciones preventivas, correctoras y de emergencia.
- 8.2 La utilización de los equipos de protección individual (EPI) y de los medios de seguridad se supervisa, comprobando que son los específicos para cada actuación y que su mantenimiento y cuidado se realiza según lo indicado en el manual de instrucciones del fabricante.
- 8.3 Los riesgos del trabajador en cada puesto de trabajo se detectan, según el plan sobre prevención de riesgos laborales de la empresa, para implantar medidas preventivas y evitar accidentes laborales.
- 8.4 Las zonas de trabajo se mantienen, en condiciones de limpieza y orden, tomando las medidas de seguridad y salud establecidas por la empresa.
- 8.5 Los planes de seguridad y salud e igualdad de género de la empresa se aplican, teniendo en cuenta los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, para la formación de los trabajadores.
- 8.6 Las tareas específicas de conservación de señales de evacuación, contra incendios, simulacros, entre otros, así como, las de mantenimiento de las medidas de sanidad se supervisan, comprobando que las personas encargadas de ellas las ejecutan según el plan de emergencia de la empresa y que poseen conocimientos en primeros auxilios.



Financiado por  
la Unión Europea

## **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 **ECP0477\_3: Controlar la producción en confección**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Corte de materiales, ensamblaje y montaje de componentes, acabados de artículos de confección**

- Tecnología del corte. Sistemas de corte convencional y automatizado. Optimización del corte. Máquinas y equipos auxiliares de corte. Corte asistido por ordenador. Técnicas de programación. Criterios y procedimientos de preparación de los materiales a cortar. Criterios de recogida de los materiales cortados. Etiquetado y empaquetado de piezas procedentes del corte. Preparación al ensamblaje. Sistemas de ensamblaje: cosido, pegado, termosellado, uniones especiales. Materiales auxiliares para el ensamblaje. Máquinas de coser: ciclo fijo y variable, bordar y acolchar. Máquinas de unión sin costura: mediante temperatura, ultrasonidos o pegado. Máquinas especiales. Máquinas automáticas programables. Técnicas de programación. Tipos de acabados. Parámetros (peso/m<sup>2</sup>, densidad por urdimbre y trama, ligamento del tejido, resistencia a la formación de pilling, resistencia a la abrasión, formación de arrugas, impermeabilidad, entre otros). Características y propiedades que confiere el acabado a la materia o producto. Máquinas y equipos de acabado. Programas y secuencias de acabados. Compatibilidad de los tratamientos de acabado sobre la base de las materias o productos. Comportamiento de materiales. Máquinas y equipos de planchado, plegado, etiquetado y envasado. Máquinas automáticas programables. Técnicas de programación. Productos auxiliares. Presentación de artículos. Normalización e identificación. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa sobre protección medioambiental. Identificación de riesgos asociados al sector. Equipos de protección individual (EPI). Control de los medios de protección y comportamiento preventivo. Valoración de situaciones de riesgos. Aportación de correcciones.

### **2. Sistemas de fabricación y sistemas de transporte en confección**

- Clasificación de los sistemas. Por la forma de distribución de los materiales según el sistema de transporte. Características de los diferentes sistemas. Análisis funcional de sistemas de fabricación. Técnicas de implantación. Lista de operaciones y secuenciación. Técnicas de implantación. Análisis y optimización de una implantación. Optimización de circuitos de circulación de productos. Equilibrado de líneas. Influencia de la implantación en los costes y la calidad. Medios técnicos de mantenimiento y transporte. Tipos: suelo o terrestre, aéreo por selector y mixto. Aplicaciones. Soportes de transporte. Sistema de trabajo según materiales. Planificación de los sistemas. Aplicación del CAM al transporte. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa sobre protección medioambiental. Identificación de riesgos



asociados al sector. Equipos de protección individual (EPI). Control de los medios de protección y comportamiento preventivo. Valoración de situaciones de riesgos. Aportación de correcciones.

### **3. Información y documentación en confección**

- Documentación del proceso. Organización de flujos de información. Técnicas de comunicación. Redacción de informes. Sistemas de tratamiento y archivo de la información. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa sobre protección medioambiental. Identificación de riesgos asociados al sector. Equipos de protección individual (EPI). Control de los medios de protección y comportamiento preventivo. Valoración de situaciones de riesgos. Aportación de correcciones.

### **4. Mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas y equipos de confección**

- Manual de mantenimiento. Manuales de máquinas. Historial de máquinas y equipos.
- Mantenimiento preventivo y correctivo. Fichas técnicas y manuales de mantenimiento. Frecuencia y tipos de intervenciones. Programa informático de gestión y control del mantenimiento. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa sobre protección medioambiental. Identificación de riesgos asociados al sector. Equipos de protección individual (EPI). Control de los medios de protección y comportamiento preventivo. Valoración de situaciones de riesgos. Aportación de correcciones.

### **5. Control de la producción y de la actividad en confección**

- Indicadores de producción. Métodos y técnicas de análisis. Índices de productividad. Técnicas de seguimiento de la producción. Procedimientos de ajuste. Obtención y control del rendimiento. Métodos y tiempos de producción. Métodos de trabajo. Análisis y mejoras. Estudio del trabajo. Tiempos de fabricación. Técnicas para el cálculo de tiempos. Análisis de operaciones básicas dentro del proceso. Descripción del puesto de trabajo. Resolución de casos prácticos de estudio de tiempos.

#### **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 "ECP0477\_3: Controlar la producción en confección", 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 en confección, 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.** Realizar actividades para controlar el proceso productivo.
- 2.** Coordinar al personal y a los departamentos implicados en la fabricación.
- 3.** Instaurar planes de seguridad y salud e igualdad de género.

#### ***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:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores de desempeño competente</b>
<i>Exactitud en la realización de actividades para controlar el proceso productivo.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de la información técnica sobre control de flujos de materiales en el proceso de confección.</li><li>- Control de la alimentación y preparación de las máquinas.</li><li>- Programación de las máquinas y equipos complejos.</li><li>- Información a los departamentos implicados de los defectos detectados.</li><li>- Verificación respecto a la documentación técnica, de las características, como el ancho y largo de la puntada, velocidad de costura, número de puntadas en remate.</li><li>- Supervisión de la producción.</li><li>- Gestión de los residuos.</li><li>- Control de las operaciones de corte.</li><li>- Control de la trazabilidad del proceso de corte en confección.</li><li>- Verificación de la preparación de la maquinaria de corte, ensamblado y acabado.</li><li>- Control de la trazabilidad de los procesos de ensamblaje y acabados en confección.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>

<i>Rigor en la coordinación de personal y departamentos implicados en la fabricación.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Control de la formación de los trabajadores cuando haya cambios en las tareas, nuevos métodos o cambio de puesto.</li><li>- Elaboración del plan de formación.</li><li>- Distribución de las tareas de un grupo de trabajo.</li><li>- Comunicación de las órdenes.</li><li>- Convocatoria de las reuniones de coordinación.</li><li>- Solución de conflictos interpersonales.</li><li>- Realización de reuniones para mejorar los procesos de producción, control y mantenimiento.</li><li>- Comunicación a los departamentos implicados de las aportaciones para la optimización de los recursos.</li><li>- Análisis de las innovaciones y mejoras de los procesos de producción en confección.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia en la instauración de planes de seguridad y salud e igualdad de género.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de los derechos y obligaciones del trabajador y de la empresa en seguridad, salud e igualdad de género.</li><li>- Utilización de EPI.</li><li>- Detección de los riesgos del trabajador en cada puesto.</li><li>- Supervisión de la conservación de señales de evacuación, contra incendios, simulacros.</li></ul> <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>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</i>	

## Escala A

4

*Para realizar actividades para controlar el proceso productivo, utiliza la información técnica sobre control de flujos de materiales en el proceso de confección. Controla la alimentación y preparación de las máquinas. Programa las máquinas y equipos complejos. Informa a los departamentos implicados de los defectos detectados. Verifica respecto a la documentación técnica, las características, como el ancho y largo de la puntada, velocidad de costura, número de puntadas en remate. Supervisa la producción. Gestiona los residuos. Controla las operaciones de corte. Controla la trazabilidad del proceso de corte en confección. Verifica la preparación de la maquinaria de corte, ensamblado y acabado. Controla la trazabilidad de los procesos de ensamblaje y acabados en confección.*

3	<p><b>Para realizar actividades para controlar el proceso productivo, utiliza la información técnica sobre control de flujos de materiales en el proceso de confección. Controla la alimentación y preparación de las máquinas. Programa las máquinas y equipos complejos. Informa a los departamentos implicados de los defectos detectados. Verifica respecto a la documentación técnica, las características, como el ancho y largo de la puntada, velocidad de costura, número de puntadas en remate. Supervisa la producción. Gestiona los residuos. Controla las operaciones de corte. Controla la trazabilidad del proceso de corte en confección. Verifica la preparación de la maquinaria de corte, ensamblado y acabado. Controla la trazabilidad de los procesos de ensamblaje y acabados en confección, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</b></p>
2	<p><i>Para realizar actividades para controlar el proceso productivo, utiliza la información técnica sobre control de flujos de materiales en el proceso de confección. Controla la alimentación y preparación de las máquinas. Programa las máquinas y equipos complejos. Informa a los departamentos implicados de los defectos detectados. Verifica respecto a la documentación técnica, las características, como el ancho y largo de la puntada, velocidad de costura, número de puntadas en remate. Supervisa la producción. Gestiona los residuos. Controla las operaciones de corte. Controla la trazabilidad del proceso de corte en confección. Verifica la preparación de la maquinaria de corte, ensamblado y acabado. Controla la trazabilidad de los procesos de ensamblaje y acabados en confección, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p>No realiza actividades para controlar el proceso productivo.</p>

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

### Escala B

4	<p><i>Para coordinar al personal y a los departamentos implicados en la fabricación, controla la formación de los trabajadores cuando haya cambios en las tareas, nuevos métodos o cambio de puesto. Elabora el plan de formación. Distribuye las tareas de un grupo de trabajo. Comunica las órdenes. Convoca las reuniones de coordinación. Soluciona conflictos interpersonales. Realiza reuniones para mejorar los procesos de producción, control y mantenimiento. Comunica a los departamentos implicados de las aportaciones para la optimización de los recursos. Analiza las innovaciones y mejoras de los procesos de producción en confección.</i></p>
3	<p><b>Para coordinar al personal y a los departamentos implicados en la fabricación, controla la formación de los trabajadores cuando haya cambios en las tareas, nuevos métodos o cambio de puesto. Elabora el plan de formación. Distribuye las tareas de un grupo de trabajo. Comunica las órdenes. Convoca las reuniones de coordinación. Soluciona conflictos interpersonales. Realiza reuniones para mejorar los procesos de producción, control y mantenimiento. Comunica a los departamentos implicados de las aportaciones para la optimización de los recursos. Analiza las innovaciones y mejoras de los procesos de producción en confección, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</b></p>

2	<p><i>Para coordinar al personal y a los departamentos implicados en la fabricación, controla la formación de los trabajadores cuando haya cambios en las tareas, nuevos métodos o cambio de puesto. Elabora el plan de formación. Distribuye las tareas de un grupo de trabajo. Comunica las órdenes. Convoca las reuniones de coordinación. Soluciona conflictos interpersonales. Realiza reuniones para mejorar los procesos de producción, control y mantenimiento. Comunica a los departamentos implicados de las aportaciones para la optimización de los recursos. Analiza las innovaciones y mejoras de los procesos de producción en confección, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No coordina al personal ni a los departamentos implicados en la fabricación.</i></p>

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.

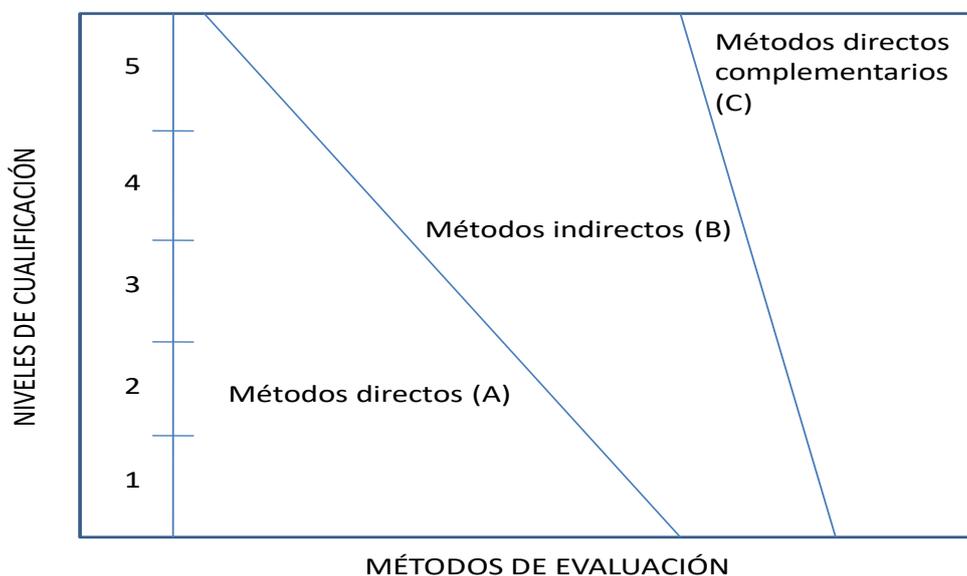
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias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



Financiado por  
la Unión Europea

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 Controlar la producción en confección, 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 tienen componentes psicomotores, cognitivos y



actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, 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. 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.