



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1268_3: Aprovisionar los procesos productivos de fabricación mecánica”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA 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 ECP1268_3: Aprovisionar los procesos productivos de fabricación mecánica.

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 el aprovisionamiento de los procesos productivos de fabricación mecánica, 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. Determinar el aprovisionamiento de materiales, productos y componentes, para garantizar el suministro, a partir de la documentación técnica del proceso y de la producción exigida.

- 1.1 Los materiales, productos y componentes necesarios para la producción se identifican cualitativa y cuantitativamente en función del programa de producción establecido.
- 1.2 La fecha de recepción de los pedidos se establece en función de las necesidades del programa de producción.
- 1.3 Los lotes de materiales y/o pedidos del plan de producción/ventas se comprueban, verificando que son los requeridos por las necesidades previstas y se calculan según los criterios establecidos, utilizando en su caso sistemas contrastados de planificación de la producción que optimicen la cadena de suministro.
- 1.4 La lista de materiales se elabora de acuerdo a los criterios establecidos, utilizando las aplicaciones informáticas adecuadas.
- 1.5 Los materiales se aprovisionan previa verificación del cumplimiento de los requisitos técnicos exigidos.

2. Gestionar el almacén, garantizando que los stocks se ajustan a la programación de la producción para asegurar los requerimientos de fabricación, reduciendo el valor del inmovilizado.

- 2.1 El stock óptimo se determina conjugando los requerimientos de fabricación con las posibilidades de aprovisionamiento, almacenamiento y rotación de stocks y da respuesta a las necesidades de fabricación.
- 2.2 El inventario de las piezas y materiales se realiza, comprobando que los stocks mínimo y máximo son los indicados.
- 2.3 Los materiales se almacenan permitiendo su localización, su disposición optimiza el espacio disponible, se posibilita la rotación y se garantiza su conservación.
- 2.4 Las aplicaciones de software específicas de almacenaje, se utilizan para facilitar su gestión.
- 2.5 Los materiales, componentes o productos recibidos se comprueban, verificando que se corresponden con las especificaciones del pedido, enviando en su caso a 'control de producto' las muestras necesarias para su verificación.

3. Gestionar y controlar la manutenzione entre las distintas secciones y puestos de trabajo, para asegurar el flujo de material, garantizando el cumplimiento la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

- 3.1 El suministro de las hojas de trabajo, útiles, piezas y materiales se realiza en el momento requerido por el programa de producción.
- 3.2 El control de las operaciones de manipulación de los materiales y productos se lleva a cabo, supervisándose que cumplan lo especificado en los programas y órdenes de fabricación, permitiendo minimizar los tiempos y recorridos.

- 3.3 El almacenamiento de los materiales, en las secciones o puestos de trabajo se realiza de forma que permita y facilite su localización y fácil disposición, optimizando el espacio disponible y cumpliendo con las normativas de manipulación y almacenaje.
- 3.4 Los equipos y medios definidos para el transporte se adecuan a los útiles, materiales y elementos que se deben transportar y se adaptan a las características del taller para no producir deterioros ni en lo transportado ni en su entorno y cumplen con las normas de seguridad establecidas.
- 3.5 Las rutas de transporte al puesto de trabajo se optimizan para su menor coste.

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 **ECP1268_3: Aprovisionar los procesos productivos de fabricación mecánica**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Aprovisionamiento de materias primas en líneas de producción*

- Importancia de la logística.
- Sistemas informáticos de información y gestión.
- Objetivos de la logística.
- Logística de aprovisionamiento y de fabricación.
- Gestión con proveedores.
- Políticas de aprovisionamiento.
- Asignación de 'stocks'. Control de existencias.
- Carga y transporte.

2. *Transporte y abastecimiento*

- Modalidades de transporte.
- Evaluación del transporte.
- Rutas de abastecimiento.
- Logística de distribución y transporte.

3. *Almacenamiento*

- Recepción de pedidos.
- Actividades de almacenamiento.
- Objetivos del almacenamiento.
- Manipulación de las mercancías.
- Embalaje y etiquetado.
- Métodos de valoración de stocks.
- Inventarios.
- Nivel óptimo de existencias.
- Aplicaciones informáticas de gestión de almacén.

4. Normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente en el transporte y almacenamiento de productos

- Aspectos legislativos y normativos.
- Riesgos debidos a los elementos nocivos en el puesto de trabajo. Evaluación de riesgos.
- Residuos y productos generados en la actividad laboral: caracterización, clasificación, utilización y tratamiento.
- Equipos de protección (individual, colectiva y de los equipos) utilizados.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Reconocer el proceso productivo de la organización.
- Participar y colaborar activamente con el equipo de trabajo.
- Habituar al ritmo de trabajo de la empresa.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.

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 "ECP1268_3: Aprovisionar los procesos productivos de fabricación mecánica", 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 aprovisionar un proceso de fabricación de una referencia (serie larga) de varios componentes. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Planificar el aprovisionamiento.
2. Gestionar los almacenes.
3. Gestionar la manutenzione de secciones y puestos de trabajo.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de un caso de producción en el que se especifica la cantidad de piezas a fabricar, el plazo de entrega, el listado de materiales y herramientas necesarias y el proceso de fabricación de cada componente, así como el plan de producción; condiciones de entrega del pedido; hojas y órdenes de fabricación; plano de situación de medios productivos; plano del almacén indicando lugar de almacenamiento por producto, material o componente.
- 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.

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>Idoneidad de la planificación del aprovisionamiento.</i>	- Fecha de recepción de pedidos. - Lotes de materiales. - Lista de materiales. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficacia en la gestión de almacén.</i>	- Stock óptimo. - Stock mínimo y máximo. - Comprobación de pedido. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Eficacia en la manutención de secciones y puestos de trabajo.</i>	- Almacenes de secciones. - Equipos y medios. - Rutas de transporte. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i>
<i>Cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.</i>	- Normas de prevención de riesgos laborales y de protección del medio ambiente. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>

Escala A

5	<i>Define los lotes de materiales con todos los materiales, productos y componentes, cuantitativa y cualitativamente, su fecha de recepción y la lista de materiales necesarios en función del programa de producción.</i>
4	<i>Define los lotes de materiales con todos los materiales, productos y componentes cuantitativamente, su fecha de recepción y la lista de materiales necesarios en función del programa de producción.</i>
3	<i>Define los lotes de materiales definidos con todos los materiales, productos y componentes y su fecha de recepción necesarios en función del programa de producción. No elabora la lista de materiales.</i>
2	<i>No define los lotes de materiales con todos los materiales, productos y componentes ni la fecha de recepción necesaria para dar respuesta al programa de producción.</i>
1	<i>No define los lotes de materiales con todos los materiales, productos y componentes.</i>

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

Escala B

5	<i>Identifica correctamente las piezas y materiales del stock óptimo, mínimo y máximo, almacenando cada material en su lugar correspondiente según especificaciones de almacén, actualizando los datos en el sistema de gestión y comprobando en la recepción que el material recepcionado corresponde con el pedido.</i>
4	<i>Identifica correctamente las piezas y materiales del stock óptimo, mínimo y máximo, identificando su lugar de almacenamiento y comprobando en la recepción que el material recepcionado corresponde con el pedido.</i>
3	<i>Identifica correctamente las piezas y materiales del stock óptimo, mínimo y máximo. Identificar su lugar de almacenamiento.</i>
2	<i>Identifica correctamente las piezas y materiales del stock óptimo, mínimo y máximo.</i>
1	<i>No identifica los stocks óptimo, mínimo y máximo.</i>

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

Escala C

5	<i>Define los materiales, útiles, piezas a suministrar del plan de manutención entre secciones, indicando los equipos y medios de transporte así como la rutas optimizadas y las instrucciones de almacenado del material entre secciones. Define un plan para supervisar el control de las operaciones de manipulación de materiales y productos.</i>
4	Define los materiales, útiles, piezas a suministrar del plan de manutención entre secciones, indicando los equipos y medios de transporte así como la rutas optimizadas y las instrucciones de almacenado del material entre secciones.
3	<i>Define los materiales, útiles, piezas a suministrar del plan de manutención entre secciones, indicando los equipos y medios de transporte así como la rutas optimizadas.</i>
2	<i>Define los materiales, útiles, piezas a suministrar del plan de manutención entre secciones, indicando los equipos y medios de transporte pero no contempla las rutas optimizadas.</i>
1	<i>No define todos los elementos necesarios para todas las secciones del plan de manutención.</i>

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

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA 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.

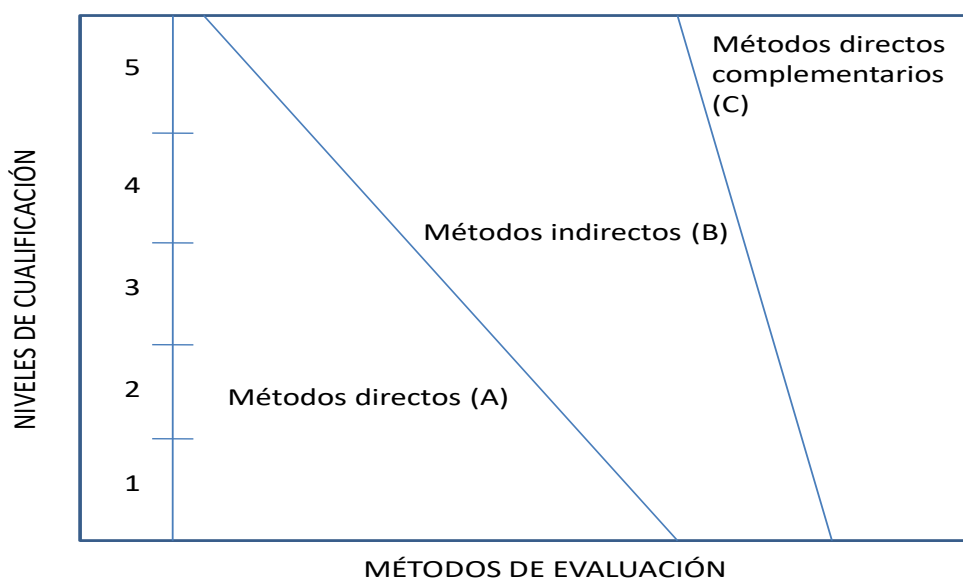
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).

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 el proceso de aprovisionamiento de procesos productivos, 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 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la

persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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.

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

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

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

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

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

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- El control del aprovisionamiento se realiza a partir de los datos ficticios de la producción en un periodo determinado aportados en los registros de la documentación inicial.