



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSEJO GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



Datos sobre el procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Convocatorias 2013-2014

Madrid, Mayo 2018



INCUAL





MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades

Edita:
Observatorio Profesional
Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)
Dirección General de Formación Profesional

© Secretaría General Técnica
Subdirección General de Documentación y Publicaciones
Catálogo de publicaciones del Ministerio: educacion.gob.es
Catálogo general de publicaciones: publicacionesoficiales.boe.es

Fecha de edición: 2018
NIPO: 030-18-056-0
ISSN: 2386-7019

ÍNDICE

Presentación	7
Introducción	8
Marco de referencia normativo	9
1. Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales	11
1.1. Convocatorias	11
1.1.1. Administraciones convocantes	12
1.1.2. Inscripción en el procedimiento	21
1.1.3. Solicitudes	21
1.2. Fase de asesoramiento	24
1.3. Fase de evaluación	25
1.3.1. Datos de la fase de evaluación	26
1.4. Fase de Acreditación y Registro	27
1.4.1. Transferencia de datos al Registro del Servicio de Empleo Estatal	27
2. Valoración del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales	29
2.1. Valoración del proceso de inscripción	29
2.1.1. Principales dificultades encontradas en el proceso de inscripción	29
2.1.2. Propuestas de mejora en el proceso de inscripción	31

2.2. Valoración de la fase de asesoramiento	32
2.2.1. Principales dificultades encontradas en la fase de asesoramiento	35
2.2.2. Propuestas de mejora en la fase de asesoramiento	36
2.3. Valoración de la fase de evaluación	40
2.3.1. Principales dificultades encontradas en la fase de evaluación	41
2.3.2. Propuestas de mejora de la fase de evaluación	42
2.4. Valoración de la fase de acreditación	43
2.4.1. Propuestas de mejora de la fase de la fase de acreditación	44
3. Conclusiones	45
4.Glosario	49

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

Tabla 1. Administraciones convocantes	13
Tabla 2. Gobierno, organismo y proponente	14
Tabla 3. Plazas convocadas por CCAA y Familias Profesionales	17
Gráfico 1.- Distribución de las plazas convocadas por familias profesionales	19
Gráfico 2.- Proporción de cualificaciones convocadas del CNCP	20
Gráfico 3.- Proporción de FmP objeto de convocatoria en CNCP	20
Gráfico 4.- Porcentaje de solicitudes por tramo de edad	22
Gráfico 5.- Distribución de las solicitudes por Comunidades Autónomas y sexo	22
Gráfico 6. - Distribución de las solicitudes por situación laboral	23
Gráfico 8.- Nivel de dificultad encontrado en la valoración de la documentación anexa a las solicitudes	30
Gráfico 9.- Valoración de la organización de la fase de asesoramiento	32
Gráfico 10.- Valoración de la coordinación de los asesores con las comisiones de evaluación	32
Gráfico 11.- Valoración de la colaboración y comunicación con la entidad gestora del procedimiento	33
Gráfico 12. Nivel de dificultad de la elaboración de los informes de asesoramiento	34

Gráfico 13.- Valoración general de la fase de asesoramiento por parte de los candidatos	34
Gráfico 14.- Valoración de la organización de la fase de evaluación	38
Gráfico15.- Valoración de la coordinación con los asesores	39
Gráfico 16.- Valoración de la colaboración y comunicación con la entidad gestora del procedimiento	39
Gráfico 17.- Valoración del funcionamiento de la comisión de evaluación	40
Gráfico 18.- Valoración general de la fase de evaluación por parte de los candidatos	40
Tabla 5. Valoración sobre la cobertura de plazas	43

Presentación

El documento que se presenta tiene como objetivo proporcionar los resultados del Procedimiento de Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por experiencia laboral de enero de 2013 a noviembre de 2014. La información que se refleja y las aportaciones complementarias de las administraciones competentes, permiten analizar en perspectiva la validez y trazabilidad del proceso llevado a cabo en España, sirviendo así como referente para la toma de decisiones en la mejora del procedimiento de reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral.

El artículo 30.2 sobre el seguimiento y evaluación del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, (en adelante, RD 1224/2009) de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, señala que las comunidades autónomas proporcionarán a la Administración General del Estado la información y los datos necesarios para articular un informe de seguimiento del procedimiento de acreditación de competencias.

El reto que supone este trabajo, así como los recursos económicos dedicados a su desarrollo, han de ser enmarcados en la consecución del objetivo de la Comisión Europea para lograr que en 2018 los sistemas formales hayan incorporado el reconocimiento de lo aprendido a lo largo de vida, dentro de las estructuras ordinarias de funcionamiento de las organizaciones públicas.

El INCUAL agradece la colaboración de las comunidades autónomas que han participado con sus valiosas aportaciones sobre las distintas fases del procedimiento, máxime cuando se ha añadido a los datos cuantitativos información cualitativa relativa a dificultades encontradas y propuestas de mejora al procedimiento en su conjunto, así como aportaciones acerca del cuestionario que ha servido para recoger los datos de las fases del procedimiento.

Introducción

La Comisión Interministerial para el seguimiento y evaluación del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, tiene entre sus fines el seguimiento y evaluación del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales regulado por el RD 1224/2009.

Los datos necesarios para este fin, han sido recabados a través del cuestionario enviado desde el INCUAL a las administraciones de comunidades autónomas responsables de la puesta en marcha y desarrollo del procedimiento.

Este trabajo ha sido realizado por el INCUAL, creado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, y adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, con dependencia orgánica de la Dirección General de Formación Profesional y dependencia funcional del Consejo General de Formación Profesional, como órgano técnico de apoyo de éste para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Marco de referencia normativo

La normativa que regula el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales tiene su punto de partida en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (en adelante, LO 5/2002). En el artículo 3 de esta Ley se señala que uno de los fines del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional será la evaluación y acreditación de la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición. Y una de las vías para lograrlo será el procedimiento que permita el reconocimiento, la evaluación, la acreditación y el registro de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (art. 4.1b). En el artículo 8.2 de esta Ley se establece que “la evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación”.

El procedimiento de evaluación y acreditación fue posteriormente desarrollado en el RD 1224/2009, donde se establecieron las bases para determinar un procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, y llevar a cabo la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

En el RD 1224/2009 se recoge el objeto, concepto y finalidad del procedimiento, estableciendo las fases que comprende, así como su estructura y organización, la naturaleza y características del proceso de evaluación así como el referente para la evaluación y la certificación, los requisitos de acceso y garantías que deben tener los candidatos que quieran optar a que sus competencias profesionales sean evaluadas.

El artículo 10.1 del RD 1224/2009 establece las características y requisitos que deben contener las convocatorias del procedimiento de evaluación. En este sentido, la administración convocante ha de expresar en el articulado de la misma la siguiente secuencia mínima de criterios, que estarán disponibles en los boletines oficiales correspondientes:

- a) La identificación de las unidades de competencia que son objeto de evaluación, así como los títulos de formación profesional y/o certificados de profesionalidad en los que están incluidas.
- b) Los requisitos generales de participación en el procedimiento y, cuando por la naturaleza de la unidad de competencia profesional (en adelante UC o UCs) que se va a evaluar así lo exija, los requisitos específicos no académicos acordados entre la Administración General de Estado y las comunidades autónomas (en adelante CCAA), en el marco de la cooperación territorial establecido.
- c) Los lugares o medios para formalizar las inscripciones, así como los puntos específicos en los que se facilitará la información y orientación sobre el procedimiento.
- d) Los lugares en los que se desarrollará el procedimiento.
- e) El período de inscripción y los plazos de las distintas fases del procedimiento de evaluación y acreditación.
- f) El procedimiento y los plazos para presentar reclamaciones al resultado de la evaluación de las UCs.
- g) El número máximo de personas que podrán ser evaluadas, atendiendo a las características socioeconómicas de la Administración convocante.
- h) Los criterios de admisión en los casos en que se convoque un número máximo de personas a evaluar.

Estos criterios son los que han servido para analizar el conjunto de convocatorias y determinar el perfil de los procedimientos convocados en el periodo 2013-2014.

1. Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales

En el artículo 2 del RD 1224/2009 el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales se define como el conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer estas competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. Este procedimiento se constituye como una garantía orientada al reconocimiento y se estructura, según el artículo 14 del RD 1224/2009, en las siguientes fases:

- Una fase de asesoramiento
- Una fase de evaluación
- Una fase de acreditación y registro.

En los epígrafes que se tratan a continuación, se proporciona información específica sobre cada una de las fases, incluyendo datos sobre la inscripción en el procedimiento, siempre en función de la diferente aportación de datos de las comunidades autónomas.

En los datos aportados existe una gran variabilidad que obedece a casuísticas diferentes. En función de esta variabilidad, los datos volcados en tablas y gráficos se presentan por familias profesionales y por comunidades autónomas, relacionadas con otras variables tales como nº de plazas convocadas, nº de candidatos admitidos, nº de UCs convocadas, etc., dependiendo de cada tabla o gráfico.

1.1. Convocatorias

Las convocatorias publicadas por las comunidades autónomas han ido produciéndose acorde con los momentos y coyunturas de cada administración competente y las partidas presupuestarias correspondientes.

1.1.1. Administraciones convocantes

El artículo 21.1 del Real Decreto 1224/2009 señala como estructuras organizativas responsables del procedimiento a la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración (actualmente Ministerio de Empleo) y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y a las administraciones educativas y laborales de las CCAA.

Por su parte, el artículo 22.1 del mismo real decreto establece, en relación con la gestión del procedimiento, que las administraciones responsables en el ámbito territorial correspondiente realizarán la función de “planificar, dirigir y coordinar la gestión del procedimiento, impulsando el desarrollo y la calidad del mismo en su territorio de gestión”.

Así, las convocatorias de cada Comunidad Autónoma se ajustan a las necesidades que consideran necesario cubrir, teniendo en cuenta los Consejos Autonómicos de la Formación Profesional, así como las diferentes demandas de las organizaciones empresariales y sindicales, en su caso.

En este informe se han recogido los datos, remitidos por las administraciones competentes de las CCAA, correspondientes a un total de 63 convocatorias publicadas durante el período comprendido entre el 14 de enero de 2013 y el 27 de noviembre de 2014. Estas convocatorias han sido realizadas según la siguiente distribución (tabla 1. Administraciones convocantes):

- Administración educativa: 37 convocatorias con las aportaciones
- Administración laboral: 7 convocatorias con las aportaciones
- Acuerdo de las administraciones educativa y laboral: 19 convocatorias

Tabla 1. Administraciones convocantes

CCAA	Administración Educativa	Conjunta	Administración Laboral	Total Convocatorias
Andalucía	5			5
Aragón	15			15
Asturias, Principado de		3		3
Baleares, Islas	3			3
Canarias		4		4
Cantabria			2	2
Castilla y León	1	1		2
Castilla-La Mancha		1		1
Cataluña	1	2		3
Extremadura		3		3
Galicia	3		1	4
Madrid, Comunidad de			2	2
Murcia, Región de	2	3		5
Navarra, Comunidad Foral de	2			2
Rioja, La	2		2	4
País Vasco		1		1
Valencia, Comunidad de	4			4
Total	37	19	7	63

En relación con las administraciones convocantes, se presentan a continuación en la tabla 2, las denominaciones, en cada Comunidad Autónoma, de las unidades organizativas de las que parten las convocatorias

Tabla 2. Gobierno, organismo y proponente

Gobierno	Organismo	Proponente
Junta de Andalucía	Consejería de Educación	Secretaría General de Formación Profesional y Educación Permanente (Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales)
Gobierno de Aragón	Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte	Dirección General de Ordenación Académica
Gobierno del Principado de Asturias	Consejería de Educación y Universidades Consejería de Economía y Empleo	Dirección General de Formación Profesional Servicio Público de Empleo
Govern de les Illes Balears	Consejería de Educación, Cultura y Universidades	Institut de les Qualificacions Professionals de les Illes Balears (IQPIB)
Gobierno de Canarias	Consejería de Empleo, Industria y Comercio Consejería de Educación y Universidades	Servicio Canario de Empleo Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos
Gobierno de Cantabria	Consejería de Economía, Hacienda y Empleo	Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente Dirección Servicio Cántabro de Empleo
Junta de Castilla y León	Consejería de Economía y Empleo Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial Servicio Público de Empleo de Castilla y León
Gobierno de Castilla-La Mancha	Consejería de Empleo y Economía Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Servicio Público de Empleo
Generalitat de Catalunya	Departamento de Enseñanza Servicio Público de Empleo de Cataluña	Dirección General de Formación Profesional Inicial y Enseñanzas de Régimen Especial Instituto Catalán de las Cualificaciones Profesionales Servicio de Empleo Público de Cataluña
Generalitat Valenciana	Conselleria de Educación, Cultura y Deporte	Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial
Junta de Extremadura	Consejería de Empleo, Empresa e Innovación Consejería de Educación y Cultura	Servicio Extremeño Público de Empleo Instituto Extremeño de las Cualificaciones y Acreditaciones
Xunta de Galicia	Consellería de Trabajo y Bienestar Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria	Dirección General de Empleo y Formación
Gobierno de la Comunidad de Madrid	Consejería de Empleo, Turismo y Cultura	Dirección General de Estrategia y Fomento de Empleo
Gobierno de la Región de Murcia	Consejería de Educación, Universidades y Empleo	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Personas Adultas Servicio Regional de Empleo y Formación
Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra	Departamento de Educación	Dirección General de Educación, Formación Profesional y Universidades
Gobierno de la Rioja	Consejería de Industria, Innovación y Empleo Consejería de Educación, Cultura y Turismo	Departamento de Cualificaciones de La Rioja
Gobierno Vasco	Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura Departamento de Empleo y Políticas Sociales	Viceconsejería de Formación Profesional Viceconsejería de Empleo y Trabajo

Conviene señalar que en el caso de Castilla y León, la orden de la convocatoria se publica desde la Consejería de Hacienda siguiendo las directrices de la Orden HAC/1605/2011, de 29 de diciembre, por la que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en Castilla y León, así como la estructura organizativa responsable (BOCyL de 30 de diciembre).

En aplicación de lo previsto en el apartado 5 del artículo 10 del Real Decreto 1224/2009, 13 de las 63 convocatorias analizadas, han sido promovidas a demanda de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, mediante acuerdo con las siguientes organizaciones sindicales y empresariales:

- Andalucía (3)
 - Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía (Orden de 21 de marzo de 2014, BOJA núm. 57).
 - Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto Bahía de Algeciras, «SAGEP»; Empresas Estibadoras del Puerto Bahía de Algeciras y Organización Sindical Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar «La Coordinadora» (Orden de 20 de mayo de 2014, BOJA núm. 106)
 - Agencia Andaluza de Instituciones Culturales y Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía (Orden de 16 de septiembre de 2014, BOJA núm. 191)

- Cantabria (1):
 - Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Resolución 2 de julio BOC número 137)

- Extremadura (1):
 - Consorcio Extremeño de Transporte Sanitario.

- Galicia (3):
 - AGACPRA: Asociación Galega de Empresas para o Control de Pragas.

- Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia-ASIME, Federación de Industria de CCOO Galicia, y Federación de Industria, Metal, Construcción y Afíns de UGT, MCA-UGT. Se articula esta colaboración mediante un convenio de colaboración entre estas organizaciones y la Fundación Galega del Metal-FORMEGA. (Resolución de 5 de julio de 2013, D.O.GA Núm. 113).
- Federación Galega de Redeiras Artesáns "O Peirao". (Resolución de 12 de noviembre de 2012, D.O.GA Núm. 219)
- Madrid, Comunidad de (2):
 - Asociación Madrileña de Atención a la Dependencia, AMADE.(Resolución de 23 de mayo de 2014, B.O.C.M. Núm. 148)
 - Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA)
 - Asociación Madrileña de Empresas de Desinfección, (AMED) y
 - (Asociación Empresarial de Sanidad Ambiental de la Comunidad de Madrid (AESAM). (RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2014. B.O.C.M. Núm. 151).
- Comunitat Valenciana (2):
 - Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Valencia y Mercadona, S.A. (Resolución de 30 de mayo de 2013, D.I.VAL núm. 7040)
 - Federación Gremial y Empresarial de Panadería y Pastelería de la Provincia de Valencia (FEGREPPA). (Resolución de 25 de octubre de 2013, D.I.VAL Núm. 7147).

El número de plazas ofertadas en convocatorias, de enero de 2013 a noviembre de 2014, organizadas por Comunidades Autónomas y Familias Profesionales, se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 3. Plazas convocadas por CCAA y Familias Profesionales

CCAA	ADG	AFD	AGA	ARG	ART	COM	ELE	ENA	EOC	FME	HOT	IFC	IMA	IMP	INA	MAM	MAP	SAN	QUI	SEA	SSC	TMV	Total	
Andalucía	915	300			50		620		300	200	1315		560	100			407	980	150		9025		14922	
Aragón		75							225*		150		200*					300*		200	800*			1950*
Asturias, Principado de																						747		747
Baleares, Illes	50		50				110				110		50	40				100		100	420	50		1080
Canarias							154				563											500		1217
Cantabria																	27					384		411
Castilla y León																						3199		3199
Castilla-La Mancha																						5000		5000
Cataluña		556							60											177	4019*			4812
Valenciana, Comunitat					290								119		100			1850				1775		4134
Extremadura																		250				160*		410*
Galicia	1080	4400	150	180			1520	285	720	1703	2520	240	600	400	240	1120		3720	420	1050	9162	2700		32210
Madrid, Comunidad de																				469	1514			1983
Murcia, Región de	50					50	50				50		50					50		100	300	100		800
Navarra, Comunidad Foral de																		65				240		305
Rioja, La																		76				436		512
País Vasco	50									400			400		35			321		120	1712			3038

(*) Plazas especificadas en convocatorias para nuevos candidatos y candidatas. Las plazas finales pueden diferir debido a que se aumente el número de plazas durante el proceso de acreditación, pudiendo participar candidatos y candidatas de convocatorias anteriores.

A la vista de los datos de la tabla, se puede observar que la Familia Profesional que concentra mayor número de convocatorias es Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC), pudiendo comprobar también, que todas las CCAA han publicado convocatorias para la acreditación de competencias profesionales en la citada Familia Profesional.

El porcentaje correspondiente a las plazas convocadas en la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad es de un 51,3% del total de. Le siguen, con una significación muy inferior, las familias de Sanidad, Actividades físicas y deportivas y Hostelería y turismo con un 10,1%, 6,9% y 6,1% respectivamente, del total de las plazas convocadas.

Por otra parte hay que señalar que en los años 2013 y 2014 ha habido un considerable incremento de convocatorias vinculadas a regulaciones sectoriales en relación con la “Atención a la dependencia”, los “Tratamientos con biocidas” y el “Transporte sanitario”.

La regulación sectorial se dispone a través de una normativa legal en la que, generalmente, se exige a las personas trabajadoras que acrediten la posesión de la cualificación profesional que se establece como necesaria para el desempeño de su trabajo, fijando un plazo máximo para ello.

La normativa sobre regulación sectorial ha tenido un gran impacto en la acreditación de cualificaciones profesionales de tres familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC), Seguridad y Medioambiente (SEA) y Sanidad (SAN).

Regulación sectorial relacionada con la familia profesional de SSC:

El año 2015 era la fecha tope para que los trabajadores que quisieran mantener su empleo se acrediten, así como para las personas de nueva incorporación al mercado laboral de la dependencia.

Las cualificaciones que han sido objeto de convocatoria de acreditación de competencias profesionales son: “Atención sociosanitaria a personas en el domicilio” y “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones” con respecto a años anteriores.

Regulación sectorial relacionada con la Familia profesional de SEA:

Real Decreto 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas.

En esta familia profesional se ha producido un importantísimo incremento de la demanda de acreditación en las cualificaciones de “Gestión de servicios para el control de organismos nocivos” y “Servicios para el control de plagas” con respecto a años anteriores.

Como consecuencia de la reglamentación, se exige a los trabajadores relacionados con las mismas, la acreditación de sendas cualificaciones, dentro de un determinado plazo.

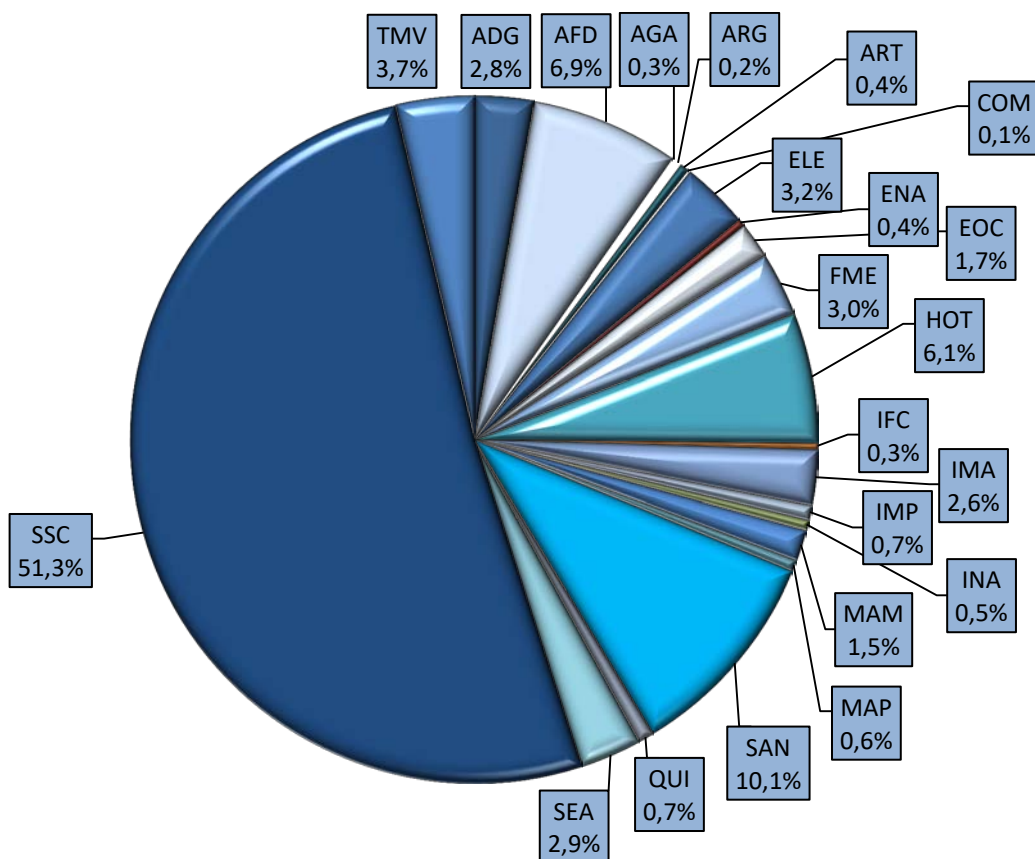
Regulación sectorial vinculada a la familia de SAN:

Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera.

Este Real Decreto tiene una relación directa con las convocatorias de Procedimientos de Acreditación en materia de Transporte sanitario de la familia profesional de Sanidad.

En el gráfico 1 se aprecia claramente lo ya mencionado acerca de las familias profesionales SSC, SEA y SAN en el conjunto del total de familias profesionales y plazas convocadas.

Gráfico 1.- Distribución de las plazas convocadas por familias profesionales



Los dos gráficos siguientes muestran que, del 100% de cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), las plazas objeto de convocatoria en procedimientos de acreditación de competencias durante el periodo de referencia, se concentran en tan solo en un 10% del total. A su vez, estas cualificaciones profesionales se enmarcan en 17 familias profesionales de las 26 existentes (MADRID).

Gráfico 2.- Proporción de cualificaciones convocadas del CNCP

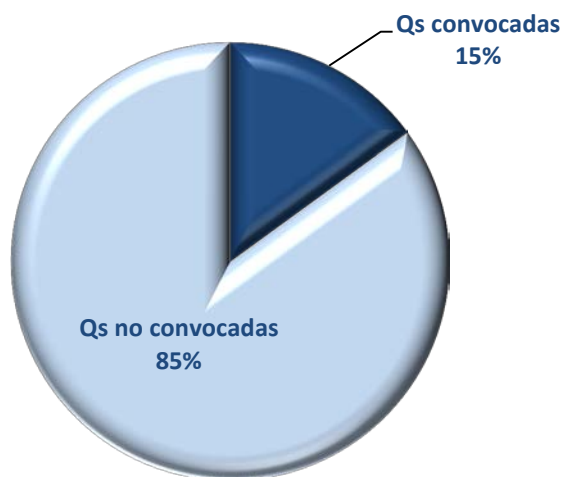
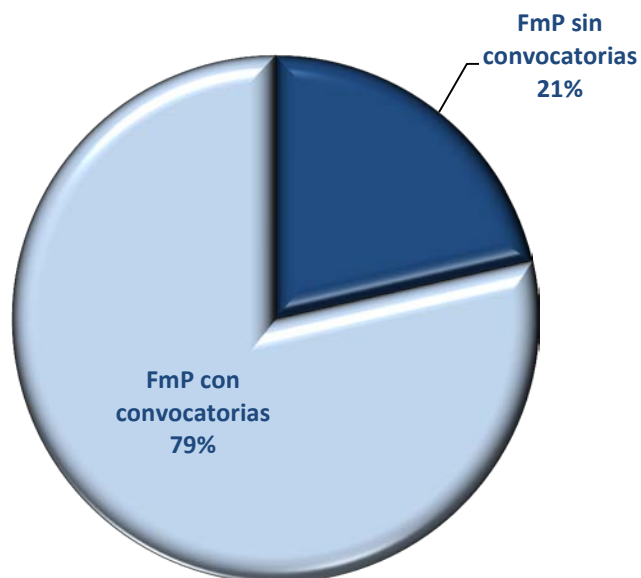


Gráfico 3.- Proporción de FmP objeto de convocatoria en CNCP



1.1.2. Inscripción en el procedimiento

El artículo 13 del RD 1224/2009 regula el proceso de inscripción en el procedimiento, lo que constituye el primer paso para la puesta en marcha del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales de formación.

Una vez publicada la convocatoria en los boletines y diarios oficiales correspondientes, las personas interesadas registran su solicitud junto con los documentos requeridos de su vida laboral e historial formativo, entre otros.

La inscripción para la participación en el procedimiento debe ser formalizada en los lugares o por los medios que determinen las administraciones competentes en la correspondiente convocatoria. Junto con la solicitud, las personas candidatas han de acompañar la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI/NIE.
- Currículum vitae europeo.
- Documentación acreditativa de la experiencia laboral.
- Documentación acreditativa de aprendizajes no formales.

El conjunto de la documentación presentada habrá de ser analizado por el personal de la Administración designado al efecto, que aplicarán los criterios establecidos en cada convocatoria, aplicando los baremos y, en su caso, criterios de desempate correspondientes.

1.1.3. Solicitudes

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE PRESENTAN SOLICITUD

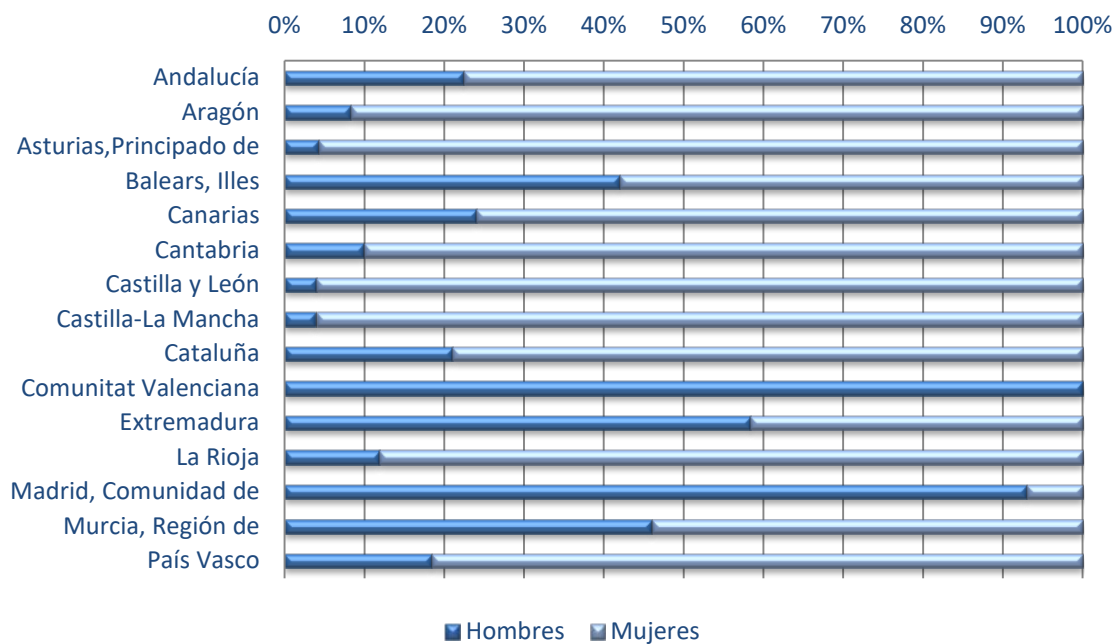
- **Solicitudes por tramo de edad:** el 53% de las personas que presentaron solicitud para participar en el procedimiento tenían entre 40 y 54 años. Las personas menores de 25 años representaron el 2%.

Gráfico 4.- Porcentaje de solicitudes por tramo de edad



- **Solicitudes por sexo y comunidades autónomas:** según datos disponibles de 15 comunidades autónomas, la distribución de las solicitudes por sexo y comunidad es de 55.037 solicitudes totales, de las cuales el 75% eran mujeres y el 25% hombres.

Gráfico 5.- Distribución de las solicitudes por Comunidades Autónomas y sexo



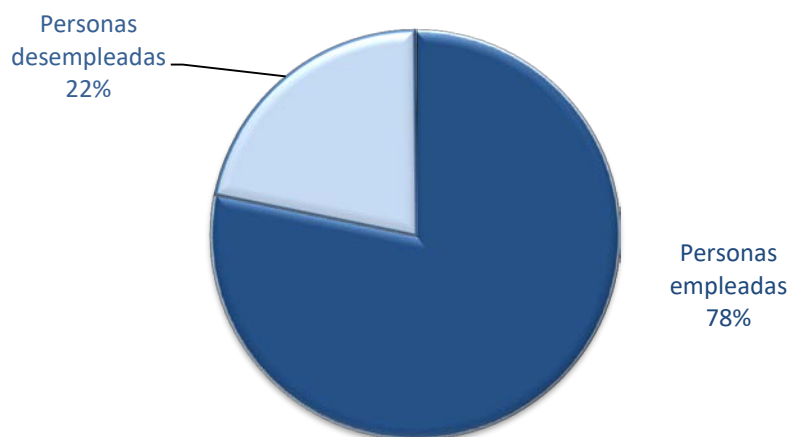
- **Solicitudes de grupos vulnerables: personas con discapacidad o minusvalías funcionales e inmigrantes:** el artículo 10.8 del RD 1224/2009, especifica que la Administración General del Estado y las administraciones competentes de las comunidades autónomas, garantizarán el cumplimiento de la legislación en materia de

igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, especialmente, de las personas con discapacidad o minusvalías funcionales.

De las comunidades autónomas que han aportados este tipo de datos, un 8,8% pertenecen a personas con discapacidad o minusvalías funcionales y el resto a inmigrantes, concentrándose principalmente en la familia SSC.

- **Situación laboral:** El gráfico siguiente refleja la distribución de aquellas personas que se presentan al procedimiento según su situación laboral. De nuevo se evidencia que la regulación de los sectores es lo que promueve en gran medida procesos de acreditación, que a su vez se vinculan con personas empleadas. El 78% de las solicitudes que se han tramitado pertenecen a personas empleadas, mientras que solo el 22% a personas desempleadas.

Gráfico 6. - Distribución de las solicitudes por situación laboral



1.2. Fase de asesoramiento

El artículo 15 del Real Decreto 1224/2009 establece las características y desarrollo de esta fase, la cual podrá realizarse de forma presencial o a través de medios telemáticos, cuando así lo establezcan las Administraciones responsables de la convocatoria.

En este artículo se recogen las funciones de los asesores. Los asesores han de ayudar a los aspirantes a autoevaluar su competencia, completar su historial personal y/o formativo y a presentar evidencias justificadoras.

Valoran, en definitiva, si la persona candidata cuenta con suficientes probabilidades de superar la fase de evaluación, para lo cual, el mismo artículo del RD 1224 establece que “los criterios de actuación tienen que estar estandarizados y adaptarse a la diversidad de casos que se puedan presentar, de manera que los resultados obtenidos sean equivalentes o muy semejantes, con independencia de quién realice el proceso de asesoramiento”. Esta es la base en que se asienta la garantía de calidad de un buen asesoramiento.

A partir de lo anterior, los asesores emitirán un informe “argumentando qué evidencias de competencia profesional presentadas por la persona candidata están suficientemente justificadas en relación con el Referente de evaluación y cuáles no”.

El informe puede ser positivo o negativo, si bien no es vinculante para las personas candidatas, es decir, en caso de que fuera negativo la persona candidata puede optar libremente por pasar a la fase de evaluación. Cuando el informe es negativo siempre se le indicará la persona candidata la formación complementaria que puede seguir y los centros donde podría recibirla.

Este informe constituye una herramienta muy valiosa para la Comisión de Evaluación y evaluadores.

Una vez elaborado el informe y debidamente firmado, los asesores lo trasladan a la comisión de evaluación, junto con toda la documentación generada en la fase. Los asesores tienen la obligación de colaborar en todo momento con las comisiones de evaluación, cuando éstas así lo estimen oportuno.

Los datos disponibles, aportados por las administraciones competentes, se reflejan en la siguiente tabla, organizados en función de la fase de asesoramiento: UCs convocadas, inscritas, asesoradas, con informes positivos y con informes negativos.

1.3. Fase de evaluación

La fase de la evaluación de la competencia profesional se define en el artículo 16 del RD 1224/2009 como un proceso que “tendrá por objeto comprobar si los candidatos demuestran la competencia profesional requerida en las realizaciones profesionales, en los niveles establecidos en los criterios de realización, a través de una situación de trabajo, real o simulada, fijada a partir del contexto profesional”.

En esta fase intervienen los evaluadores y la comisión de evaluación, especializados todos en la familia profesional correspondiente a las UCs convocadas en el procedimiento. La evaluación se realiza analizando el informe del asesor o asesora y toda la documentación aportada por la persona candidata y, en su caso, recabando nuevas evidencias necesarias para evaluar la competencia profesional requerida en las UCs en las que se haya inscrito.

Los métodos de evaluación se han de utilizar teniendo en cuenta la naturaleza de las competencias a evaluar, las características del candidato y los criterios para la evaluación recogidos en las guías de evidencias. Los métodos varían: la observación del candidato o candidata en el puesto de trabajo, las simulaciones, las pruebas estandarizadas de competencia profesional o una entrevista profesional.

La evaluación de la competencia profesional propiamente dicha se efectúa a partir de la información recopilada y las evidencias generadas, durante todo el procedimiento, a partir de la aplicación de los métodos, actividades e instrumentos de evaluación planificados, tomando como referente las realizaciones profesionales y criterios de realización de las UCs objeto de evaluación.

La evaluación se desarrolla siguiendo una planificación previa, en la que constarán, al menos, las actividades y métodos de evaluación, así como los lugares y fechas previstos. De cada actividad quedará un registro firmado por el aspirante y el evaluador. El resultado de la evaluación de la competencia profesional en una determinada UC se expresará en términos de demostrada o no demostrada.

1.3.1. Datos de la fase de evaluación

Los evaluadores, con la participación de la Comisión de Evaluación, tal como se señalaba anteriormente, emiten la decisión de la evaluación sobre la competencia de los candidatos.

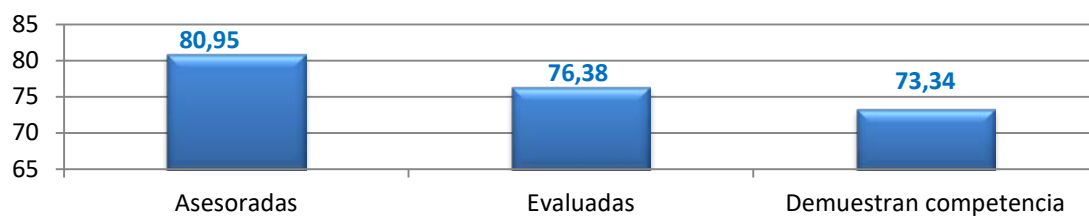
En la tabla siguiente, se muestran los datos de la fase de evaluación (personas evaluadas y personas que demuestran competencia). En la misma tabla, a fin de proporcionar una visión de conjunto, se han incluido también los datos referidos a la inscripción en el procedimiento (personas admitidas), así como los de personas asesoradas.

Tabla 4.- Personas admitidas, asesoradas y evaluadas que demuestran competencia

CCAA	ADMITIDAS	ASESORADAS	EVALUADAS	DEMUESTRAN COMPETENCIA
Andalucía, Junta de	15.095	14.383	14.135	13.793
Aragón	2.430	2.434	2.384	2.228
Asturias, Principado de	747	742	742	737
Balears, Illes	1004	1004	937	814
Canarias	1.650	1.453	1.376	1.359
Cantabria	579	579	270	268
Castilla y León	2.383	2.383	2.377	2.335
Castilla-la Mancha	4.451	EN PROCESO	EN PROCESO	EN PROCESO
Cataluña	2.226	1.957	1.835	1.835
Comunitat Valenciana	1794	1773	1667	1667
Comunidad de Madrid	375	367	367	365
Comunidad Foral de Navarra	180	180	180	168

Extremadura, Junta de	883	578	577	576
Galicia	6.126	5.707	5.175	4.891
Murcia, Región de	672	653	650	650
PAÍS VASCO	2.608	2.540	2.025	1.817
Rioja, La	751	322	322	316
TOTALES	44.059	35.664	33.652	32.314

Gráfico 7.- Porcentaje de personas asesoradas y evaluadas que demuestran competencia



1.4. Fase de Acreditación y Registro

1.4.1. Transferencia de datos al Registro del Servicio de Empleo Estatal

En este apartado lo que se pretende mostrar es en qué casos se produce la transferencia de los datos del proceso al Registro del Servicio de Empleo Estatal por parte de las comunidades autónomas. En este sentido se han obtenido respuestas muy diversas que se detallan a continuación:

- Se produce transferencia de datos por parte de las comunidades de Aragón, Principado de Asturias, Canarias, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, País Vasco y La Rioja, al igual que algunas convocatorias concretas de Cantabria, Castilla y León, Comunitat Valenciana y Extremadura.
- No se produce transferencia de datos por parte de las siguientes comunidades:

- Andalucía: ha realizado el registro de unidades de competencia de las cualificaciones profesionales convocadas en 2013 y 2014, si bien se encontraron algunos errores genéricos que impidieron el registro total:
 - En 2014 había unidades de competencia (cualificaciones EOC585_2 y EOC642_3) que en RECEX no estaban dadas de alta, por tanto ningún candidato que superara alguna de dichas unidades de competencia pudo inscribirse.
 - NIFs que no estaban dados de alta en Entidades Comunes.
 - Personas que no tenían vinculados datos válidos de contacto en Entidades Comunes.
- Cantabria: en determinadas convocatorias no se ha realizado la transferencia por no haber finalizado el procedimiento o porque se está pendiente de las solicitudes a instancia de los certificados de profesionalidad.
- Castilla y León: en la convocatoria de empleo están pendientes de hablar con informática para que les convierta el fichero al formato adecuado para realizar la transferencia de datos.
- Illes Balears: debido a la complejidad del proceso y la falta de recursos humanos suficientes.
- No existe ninguna información sobre este punto, relativa a las comunidades de Castilla-La Mancha y Región de Murcia, al igual que de algunas convocatorias concretas de la Comunitat Valenciana, Extremadura y Galicia.

2. Valoración del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales

2.1. Valoración del proceso de inscripción

El tiempo empleado en esta parte del procedimiento, previa al asesoramiento y a la evaluación de candidatos, es clave. Cuando el plazo de tiempo empleado en el proceso de inscripción se prolonga, impide disponer en las siguientes fases del margen de tiempo razonable y necesario.

En este sentido, como elementos importantes que condicionan el buen funcionamiento del proceso de inscripción: la valoración de la documentación que presentan los solicitantes y la informatización completa del proceso.

2.1.1. Principales dificultades encontradas en el proceso de inscripción

La **dificultad para valorar la documentación presentada por solicitantes** en el procedimiento, es una constante que se viene sucediendo en las diferentes convocatorias. Existe una alta dificultad en el tratamiento y valoración de los documentos que presentan los candidatos al procedimiento. La valoración efectuada apunta a un valor medio de 2,8 puntos sobre 4 (ver gráfico 9).

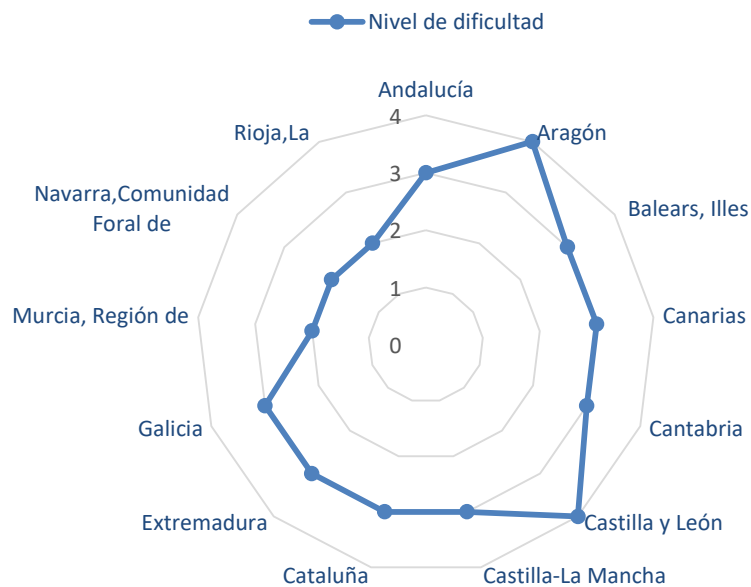
Se ha podido constatar la dificultad de comenzar la fase de asesoramiento debido a la dificultad encontrada en los procesos de baremación, hasta el punto de prolongarse hasta tres y cuatro meses en algunas comunidades.

La carencia de criterios suficientes y estandarizados para el baremo de la documentación referida tanto a la formación no formal recibida, o para la experiencia de trabajo, hace compleja la toma de decisiones normalizadas debido a la existencia de incontables tipos de cursos y experiencias. Esta misma cuestión es la que dificulta y retrasa, en muchas ocasiones, el acuerdo

entre las comisiones que han de valorar y seleccionar las solicitudes, lo que es bastante común en las regiones con varias comisiones (ej. Castilla y León).

Esta dificultad se agrava considerablemente si consideramos la gran diversidad de criterios que pueden coexistir en las diferentes comunidades.

Gráfico 8.- Nivel de dificultad encontrado en la valoración de la documentación anexa a las solicitudes



Otro aspecto señalado la Región de Murcia, indica que las convocatorias conviene realizarlas fuera de periodos vacacionales para favorecer el máximo la difusión y oportunidades de posibles candidatos. Cuando las convocatorias se realizan coincidiendo con los periodos de Navidad, Semana Santa y vacaciones de verano suelen repercutir con un menor número de solicitudes presentadas. Así, varias convocatorias se han visto afectadas al coincidir con alguno de periodos como es el caso de Andalucía (Semana Santa, agosto), de Castilla y León (agosto), y de Extremadura (Navidad).

2.1.2. Propuestas de mejora en el proceso de inscripción

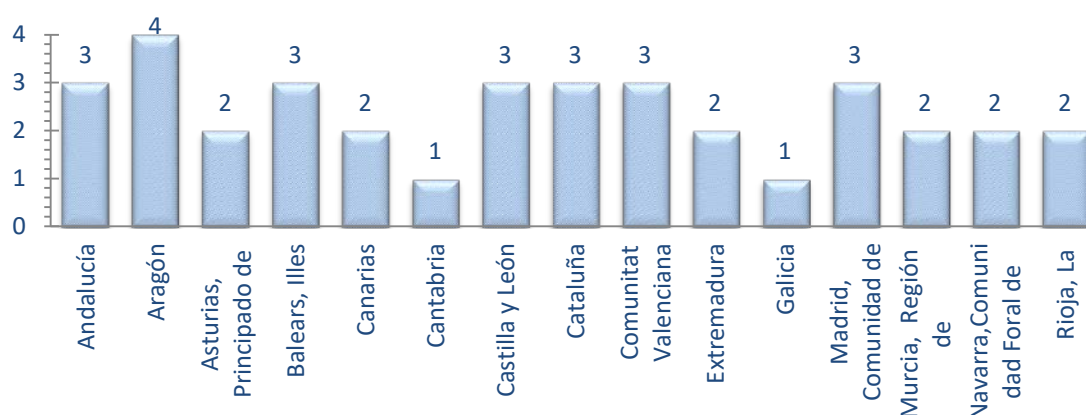
A través de los diferentes cuestionarios se han podido recoger algunas propuestas de mejora:

- Mayor información para dar a conocer de forma universal los procedimientos y que pueda llegar a más número de personas (**Región de Murcia**).
- Se propone la informatización completa de todo el proceso de inscripción con el fin de facilitar a los centros gestores el análisis de la documentación presentada y que pueda realizarse de forma más ágil la tramitación de las siguientes fases (**Illes Balears y Canarias**).
- Pre-baremación mediante un servicio permanente de información y orientación que incluya la baremación específica en un momento determinado ante un perfil concreto (**Comunidad Foral de Navarra**).
- Se propone la creación de un sistema uniforme de baremo de la documentación presentada y que pueda ser de utilidad para todas las comunidades autónomas ante la disparidad de criterios (**Aragón**).
- La regulación del procedimiento de acreditación de competencias debería tener, como horizonte, su transformación en un proceso abierto, planificado y ordinario, de manera que los ciudadanos puedan conocer con tiempo los plazos, las cualificaciones profesionales, los centros y los recursos disponibles en cada año o curso escolar. Sobre los requisitos de acceso, parece procedente analizar la proporción entre los niveles mínimos exigidos para acceder por la vía de la experiencia laboral y los exigidos en el acceso por la vía de la formación no formal. Existe cierta desproporción que podría favorecer a los que acceden por esta segunda vía (**Castilla y León**).
- Ampliar el número de plazas a todas las personas que han sido admitidas al procedimiento tras un baremo positivo (**Castilla la Mancha**).

2.2. Valoración de la fase de asesoramiento

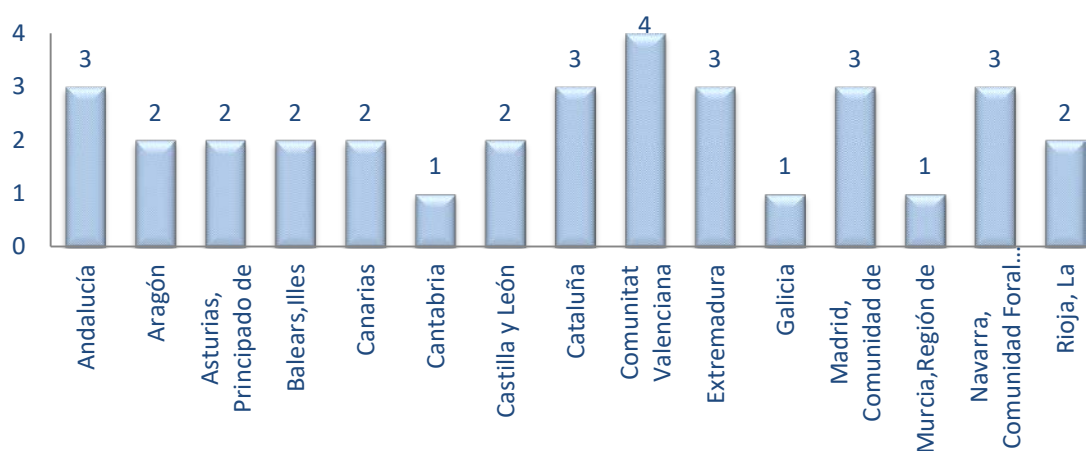
En este epígrafe han sido incluidas las aportaciones que se han recogido en los cuestionarios dentro del apartado de la valoración de las fases. En este caso, las respuestas acerca de la **organización de esta fase de asesoramiento** indican que el valor medio está en 2,4 puntos sobre 4. En el gráfico 10 se desglosan las valoraciones en cada una de las comunidades que han aportado este dato.

Gráfico 9.- Valoración de la organización de la fase de asesoramiento



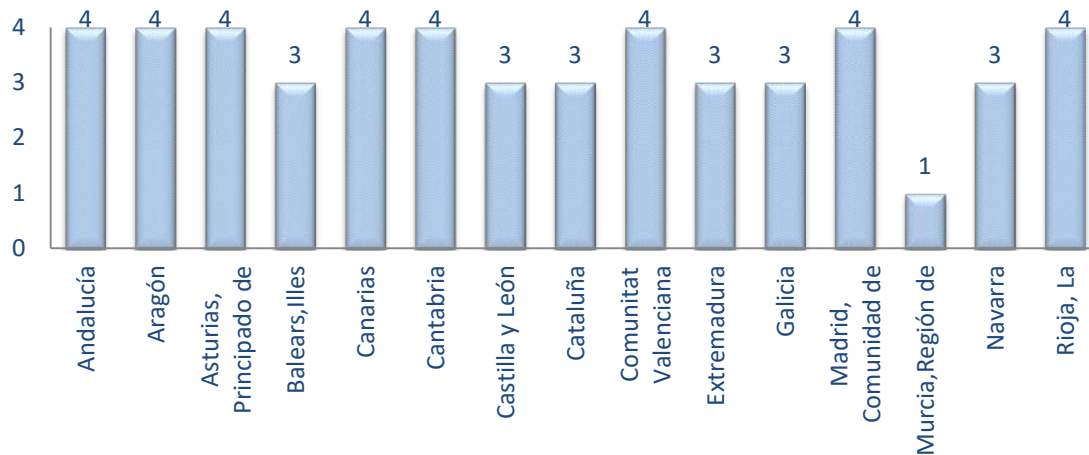
En relación con la **coordinación de los asesores con la comisión de evaluación** las valoraciones presentadas por las agencias varían entre sí. La puntuación media se sitúa en 2,26 puntos sobre 4 en cuanto a la percepción que se tiene del nivel de dificultad para esta tarea (gráfico 11).

Gráfico 10.- Valoración de la coordinación de los asesores con las comisiones de evaluación



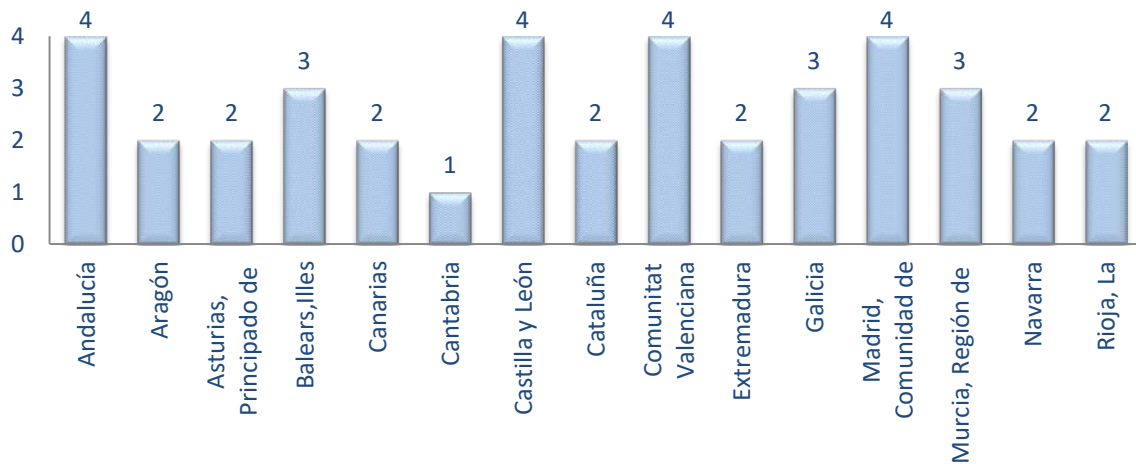
La **fluidez de la colaboración y comunicación** con la Administración Gestora del Procedimiento ha obtenido una valoración alta, un 3,4 puntos sobre 4 (véase gráfico 12).

Gráfico 11.- Valoración de la colaboración y comunicación con la entidad gestora del procedimiento



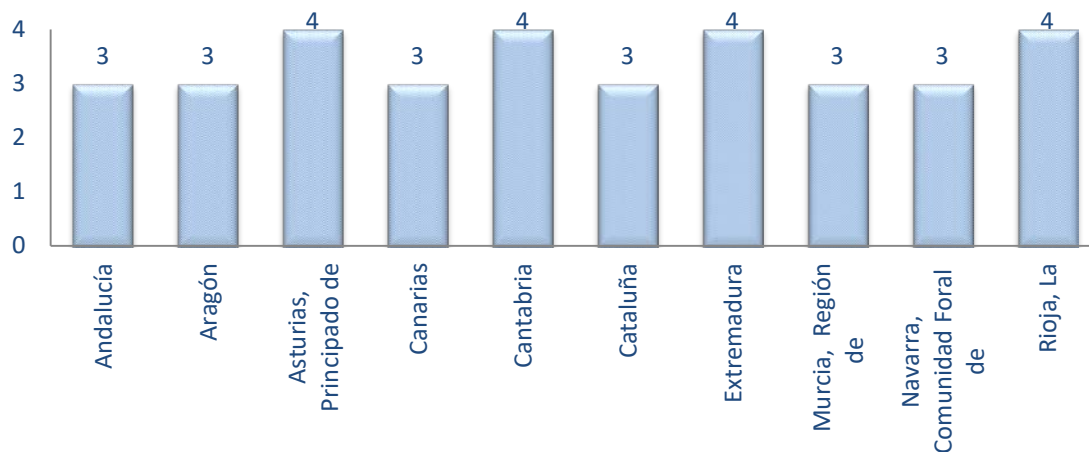
En relación a la **elaboración de los informes de asesoramiento** se aprecia que las puntuaciones son bajas, 2,66 puntos sobre 4 (gráfico 13). Se ha constatado la dificultad encontrada a la hora conseguir diagnósticos acertados preparatorios para la fase de evaluación. La gran diversidad de casos que se reúnen en una convocatoria (años de experiencia y casuística, trayectorias personales y profesionales) dificulta la valoración que se requiere y que ha de plasmarse en el informe. La diversidad de casos y las interpretaciones de cada asesor, conlleva que se produzcan, en ocasiones, contradicciones en la información que llega a las comisiones de evaluación. Así se señala en las propuestas de mejora que se apuntan más adelante.

Gráfico 12. Nivel de dificultad de la elaboración de los informes de asesoramiento



Después de los datos aportados para cada uno de los aspectos de la fase de asesoramiento, queda por incluir la valoración que hacen las personas candidatas de la misma. La valoración general de la fase de asesoramiento por parte de los candidatos se acerca a 3,4 puntos sobre 4 (gráfico 14), lo que implica una valoración positiva de esta fase, si bien los asesores y asesoras son más exigentes en cuanto a su desarrollo, diferencia que se concreta en 0,6 puntos.

Gráfico 13.- Valoración general de la fase de asesoramiento por parte de los candidatos



Los aspectos que peor valoración han tenido por parte de las personas candidatas son los siguientes:

- Dificultad para cumplimentar los cuestionarios de autoevaluación online (Aragón, Cataluña, C. Valenciana y Extremadura).

- Dificultad para comprender los cuestionarios de autoevaluación (Andalucía, Aragón, Cataluña, Extremadura y Navarra).
- Dificultad para coordinar la participación en el asesoramiento con su jornada laboral (Andalucía, Principado de Asturias, Cataluña y Navarra).
- Desacuerdo con el informe del asesor (Canarias).
- Otros (*):
 - ✓ La duración de la fase (demasiado larga), los trámites ("papeleo") a realizar y la oferta formativa a proponer en los informes (La Rioja).
 - ✓ Los desplazamientos desde su domicilio al lugar de asesoramiento, la duración de las sesiones de asesoramiento y lo larga que puede ser la fase de asesoramiento (Región de Murcia).

2.2.1. Principales dificultades encontradas en la fase de asesoramiento

A la luz de los resultados aportados en los cuestionarios de recogida de datos, se puede sintetizar en los siguientes puntos, aquellas dificultades que han sido señaladas por las diferentes agencias y que, sin duda, serán objeto de propuestas de mejora para posteriores procedimientos.

1. La coordinación entre asesores (Aragón e Illes Balears).
2. La aplicación informática (Principado de Asturias)
3. La centralización (Principado de Asturias).
4. El coste de desplazamiento (Illes Balears)
5. La coordinación entre la fase de asesoramiento y la de evaluación (Canarias).
6. El análisis de la documentación y los criterios para valorar la experiencia laboral (Canarias).
7. La comprensión de los cuestionarios de autoevaluación y las plantillas de (Extremadura).
8. El tiempo insuficiente entre la fase de asesoramiento y la de evaluación (Región de Murcia)
9. La distancia entre los centros de asesoramiento y los domicilios de las personas candidatas (Región de Murcia).

10. El número de sesiones de asesoramiento (Región de Murcia).
11. El tiempo insuficiente para el desarrollo de la fase de asesoramiento (Navarra)
12. La complejidad de los formularios (en número y contenido) (La Rioja)
13. La realización del proceso en periodos vacacionales (La Rioja)
14. La época del año en la que se realizó coincidió con el periodo de mayor actividad laboral del sector (Comunidad de Madrid).
15. El excesivo tiempo entre la solicitud del participante y el inicio del asesoramiento (Comunidad de Madrid y La Rioja).

Por último, los aspectos peor valorados por las personas candidatas, se focalizan en:

- Dificultad para cumplimentar los cuestionarios de autoevaluación online (Aragón, Cataluña y Extremadura).
- Dificultad para comprender los cuestionarios de autoevaluación (Andalucía, Aragón, Cataluña, y Extremadura).
- Dificultad para coordinar la participación en el asesoramiento con la jornada laboral (Andalucía, Principado de Asturias, Cataluña, y Extremadura).
- Desacuerdo con el informe del asesor (Canarias).
- Otros (*): Los desplazamientos desde su domicilio al lugar de asesoramiento, la duración de las sesiones de asesoramiento y lo larga que se puede hacer la fase de asesoramiento (Región de Murcia).

2.2.2. Propuestas de mejora en la fase de asesoramiento

En este punto se reflejan las propuestas de mejora que algunas CCAA han sugerido en esta fase:

- **Aragón:** propone la creación de la figura del coordinador/a de asesores.
- **Asturias, Principado de:** aplicación informática y descentralización en los centros educativos.

- **Baleares, Illes:** sesiones de coordinación previas para los asesores (para fijar criterios comunes y la documentación exigida) y conseguir asesores en todas las islas (para facilitar un ambiente de cercanía entre el asesor y el aspirante y evitar el coste de desplazamiento).
- **Canarias:** propone mejorar el análisis de la experiencia laboral por los asesores. Y propone, además, que el presidente de la Comisión de Evaluación coordine también la fase de asesoramiento (para corregir las desviaciones entre las dos fases).
- **Castilla y León:** la fase de asesoramiento podría convertirse en una tarea de acompañamiento y de ayuda al ciudadano para organizar su documentación y hacerle comprender los niveles estandarizados que le serán exigidos en la fase de evaluación. Esta tarea puede realizarse de manera ordinaria en los servicios de orientación de las administraciones educativa y laboral. Este proceso debería independizarse del procedimiento. El resultado final sería la organización de la documentación y el autoconocimiento del ciudadano. No habría dictamen del orientador.
- **Extremadura:** en muchos casos, los candidatos no comprenden los ítems de los cuestionarios de autoevaluación por ser muy técnico. Y a pesar de haberlas solicitado, la Comunidad Autónoma no cuenta con las plantillas de valoración.
- **Madrid, Comunidad de:** entre diversas cuestiones destaca: adecuación del calendario a la actividad del sector; continuidad entre la convocatoria y el desarrollo de las fases; plasmación de un protocolo de actuación en la fase de asesoramiento; menor número de personas en las reuniones grupales.
- **Murcia, Región de:** propone mayor distancia temporal entre la fase de asesoramiento y evaluación, de forma que se permita completar determinados aspectos a mejorar detectados por el asesor/a. También, reducir las distancias entre la sede de asesoramiento y el domicilio o lugar de trabajo de la persona candidata. Para algunos candidatos el número de sesiones de asesoramiento es reducido, mientras que otros, en función de su carga laboral, consideran que son demasiadas.
- **Comunidad Foral de Navarra** sugiere conceder más tiempo para el desarrollo de esta fase.
- **La Rioja:** los asesores proponen simplificación de formularios (nº y contenido); soporte informático para la realización de la fase; no realizarla en período vacacional; que no

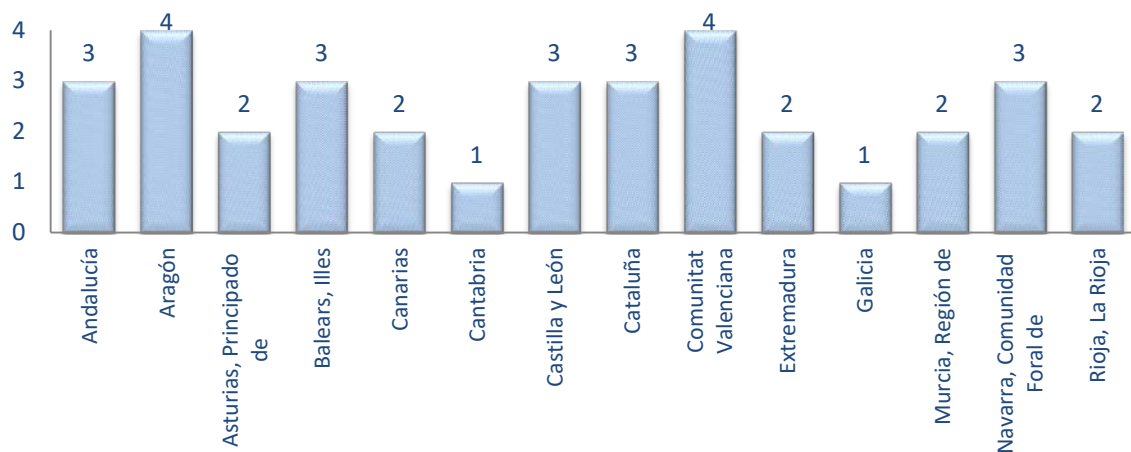
transcurra tanto tiempo desde la solicitud del participante hasta que se le convoca a la fase, añadir en el informe un apartado específico relativo a la actitud del candidato.

2.3. Valoración de la fase de evaluación

En este epígrafe han sido incluidas las aportaciones que se han recogido en los cuestionarios dentro del apartado de la valoración de las fases. En este caso, las respuestas acerca de la **organización de esta fase de evaluación** indican que el valor medio está en 2,5 puntos sobre 4.

Esta es una valoración media en la que coinciden casi todas las regiones que han aportado este dato. En el gráfico 15 se desglosan las valoraciones en cada una de ellas.

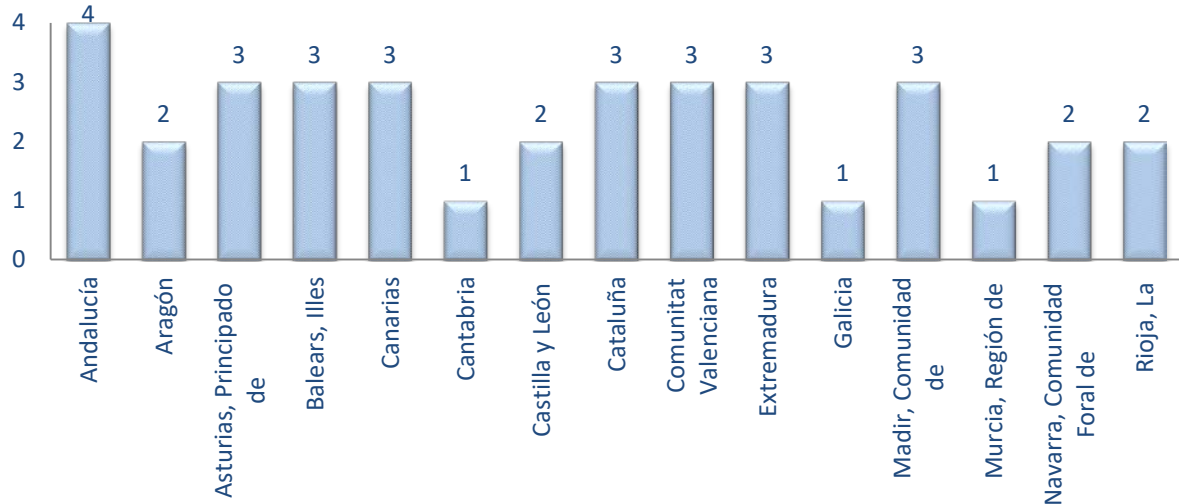
Gráfico 14.- Valoración de la organización de la fase de evaluación



En relación con la **coordinación con los asesores** las valoraciones presentadas por las agencias varían entre sí. La puntuación media se sitúa en 2,4 puntos sobre 4 en cuanto a la percepción que se tiene del nivel de dificultad para esta tarea (gráfico 16). Por otra parte, hay solo una pequeña variación en cuanto a la percepción que tienen los asesores de la coordinación con la comisión de evaluación.

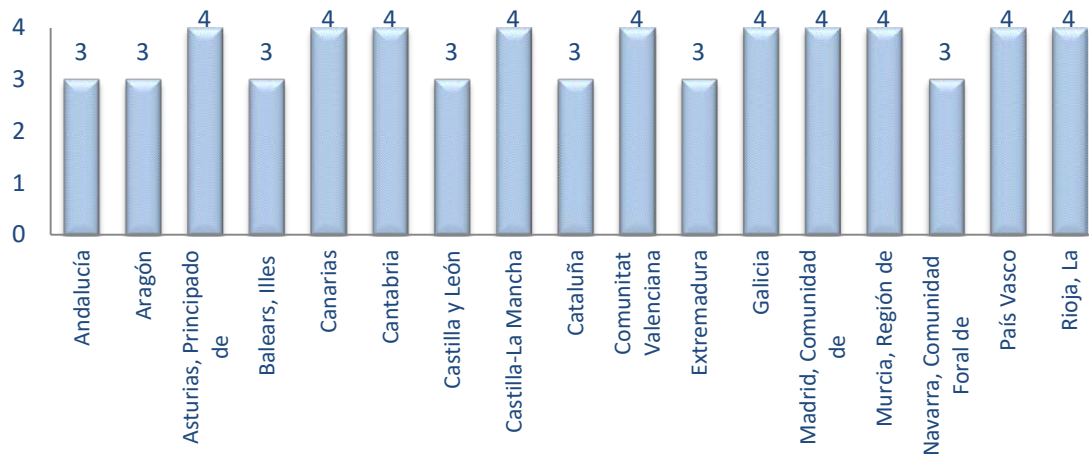
En cuanto a coordinación entre fases, queda de manifiesto la necesidad de **mejorar la coordinación entre el asesoramiento y la evaluación**.

Gráfico15.- Valoración de la coordinación con los asesores

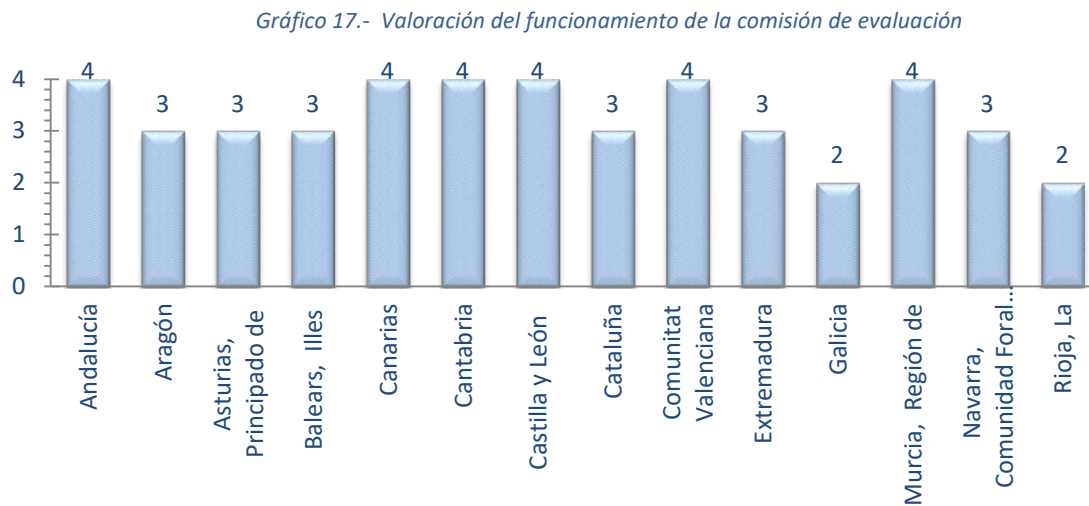


El grado de **fluidez de la colaboración y comunicación** con la Administración Gestora del Procedimiento ha sido valorado con 3,58 puntos sobre 4. Este dato indica que existen los canales de colaboración adecuados para que los evaluadores cuenten con el apoyo necesario del órgano gestor en cada caso (véase gráfico 17). En general, se hace una buena valoración de esta coordinación con el órgano gestor del procedimiento.

Gráfico 16.- Valoración de la colaboración y comunicación con la entidad gestora del procedimiento



En el cuestionario se ha incluido un criterio para valorar el funcionamiento de **la comisión de evaluación**. En este sentido, la valoración que se hace de la operatividad de la misma está reflejada en el gráfico 17. La valoración media de las CCAA en torno a esta **cuestión alcanza el valor de 3,35 puntos sobre 4**.



En cuanto a la valoración que hacen los candidatos de la fase de evaluación, se acerca a 3,4 puntos sobre 4 (gráfico 18), lo que indica que las personas candidatas tienen una visión positiva de esta fase.



2.3.1. Principales dificultades encontradas en la fase de evaluación

En la fase de evaluación, algunas comunidades autónomas señalaron las siguientes dificultades con las que se encuentran los evaluadores:

1. Aragón señala la dificultad de la obtención de evidencias dependiendo el perfil mediante la observación en el puesto de trabajo.
2. El Principado de Asturias resalta el exceso de documentación a generar especialmente en relación con la documentación que se pide con la justificación del procedimiento al MECyD.
3. Illes Balears indica que se podría minimizar la excesiva burocratización del procedimiento con una adecuada plataforma informática.
4. Canarias se encontró con el bajo nivel formativo de los candidatos, haciendo un gran esfuerzo en utilizar un lenguaje sencillo y que fuera cercano a ellos/as.
5. Comunidad de Madrid, subraya el corto espacio de tiempo para realizar esta fase.
6. La Región de Murcia destaca que en determinadas cualificaciones la dificultad para planificación de la obtención de evidencias directas con la suficiente antelación. Por otro lado, señala la dificultad con la que se encuentran respecto a la duración de las entrevistas profesionales con fines de evaluación ya que suponen el primer contacto con la persona candidata, sobre todo, cuando se trata de cualificaciones profesionales con muchas UCs. Y por último, señala la complejidad de ajustar el número de sesiones iniciales que se asigna a cada evaluador para que desarrollen la fase.
7. La Rioja indica la existencia de desacuerdos sobre qué candidatos deben ser sometidos a pruebas, así como encontrar los días y horas en que estén disponibles todos los evaluadores a la vez. Localizar a los candidatos. Excesivos formularios y documentación.

En los cuestionarios se ha solicitado que señalaran los aspectos peor valorados en esta fase por parte de los candidatos, entre los siguientes ítems:

- Considerar insuficiente el tiempo destinado a la evaluación (Cataluña, Extremadura y Principado de Asturias y Comunidad Foral de Navarra).

- No le han explicado los criterios de evaluación de las pruebas (Aragón).
- Dificultad para coordinar la participación en la evaluación con la jornada laboral (Principado de Asturias y Cataluña).
- Desacuerdo con el informe y el trabajo del evaluador (Canarias).

2.3.2. Propuestas de mejora de la fase de evaluación

En la fase de evaluación, se obtuvo respuesta de las CCAA del Principado de Asturias, Illes Balears, Región de Murcia, Comunidad Foral de Navarra y La Rioja.

- El **Principado de Asturias** propone los siguientes puntos que han de ser tratados para alcanzar una mejora en el procedimiento: la aplicación informática, descentralización en los centros educativos y el exceso de documentación que se genera, especialmente, con la documentación que se pide en relación con la justificación del procedimiento al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- La **Comunidad Autónoma de las Illes Balears** señala la necesidad de promover una mayor coordinación entre los evaluadores donde se defina claramente el plan global de evaluación y se sienten las bases para la elaboración de los planes individuales de evaluación. Se señala la necesidad de una plataforma informática más específica que el modelo que actualmente se está usando, donde se pueda almacenar toda la documentación generada y cada evaluador tenga acceso solamente a los datos generales de la convocatoria y los datos de los candidatos asignados. Se necesita una mayor cooperación de las sedes a la hora de atender a candidatos y evaluadores.
- La **Comunidad Autónoma de Región de Murcia** destaca la importancia de mejorar la gestión de la documentación generada durante la fase de evaluación (custodia de las pruebas), la coordinación con asesores, los instrumentos utilizados y la disponibilidad de determinados instrumentos y materiales.
- En la **Comunidad Foral de Navarra** han señalado una propuesta de formación permanente de los evaluadores con seminarios de actualización e intercambio de experiencias.

- Finalmente, **La Rioja** señala que, según los evaluadores, se hace necesario un soporte informático para la realización de la fase, reducción de formularios, y mejorar la calidad del trabajo de los asesores.

2.4. Valoración de la fase de acreditación

En la tabla 6 se presentan los datos correspondientes a la cobertura de plazas al finalizar el proceso de acreditación. En el caso de las trece comunidades que han aportado datos, en Andalucía, Canarias y Navarra la cobertura ha sido del 100%. En Aragón, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, La Rioja y Región de Murcia la cobertura se sitúa entre el 75 y el 99%. En la Comunidad Valenciana, dependiendo de las convocatorias, la cobertura varía situándose en el 100% en unos casos y en el 99-75% en otros. En las Islas Baleares, han llegado a ser cerca del 90% las personas admitidas al procedimiento. En la Comunidad de Madrid, la acreditación alcanza el 92% de las personas admitidas al procedimiento y que han demostrado competencia.

Tabla 5. Valoración sobre la cobertura de plazas

100 %	Entre 75% y 99%	Por debajo de 74%
Andalucía	–	–
–	Aragón	–
–	Baleares, Illes	–
Canarias	–	–
–	Castilla y León	–
–	Cataluña	–
C. Valenciana	C. Valenciana	–
–	Extremadura	–
–	Galicia	–
–	Madrid, Comunidad de	–
–	La Rioja	–
–	País Vasco	–
–	Murcia, Región de	–
Comunidad Foral de Navarra	–	–

2.4.1. Propuestas de mejora de la fase de la fase de acreditación

Las Comunidades Autónomas que hacen aportaciones son:

- La Comunidad Autónoma del **Principado de Asturias** destaca la importancia de la descentralización de los centros.
- En las **Islas Baleares** el **IQPI** no dispone de recursos humanos para poder gestionar los registros nacionales de UCs acreditadas y hasta ahora solo hay capacidad para gestionar el registro autonómico.
- La **Rioja** propone la expedición automática de certificados de profesionalidad, puesto que el RD 34/2008 que los regula exige solicitud expresa de los ciudadanos.

3. Conclusiones

A partir del análisis de la información obtenida, se extraen una serie de conclusiones que se presentan a continuación agrupadas por temas.

ORIGEN DE LAS CONVOCATORIAS:

La mayor parte de convocatorias de las diferentes CCAA se hacen a partir de demandas expresas de los sectores, en concreto de aquéllos en que se ha producido la regulación de requisitos para el desempeño de ciertas actividades.

TRABAJOS DE INSCRIPCIÓN, SELECCIÓN Y ADMISIÓN DE CANDIDATOS Y CANDIDATAS

El desarrollo de estos trabajos en las condiciones actuales, inevitablemente se traduce en resultados de dudosa fiabilidad debido a la disparidad de criterios utilizados en ellos.

A su vez, consumen gran cantidad de tiempo, lo que repercute gravemente en el acortamiento de tiempo para el asesoramiento y la evaluación de candidatos/as.

Abordar una solución pasa necesariamente por:

- Definir e Implantar un sistema uniforme de baremo de la documentación presentada, que sea de utilidad a todas las CCAA., ante la disparidad de criterios, estableciendo una caracterización o tipificación de diversas “experiencias de formación no formales” y una caracterización o tipificación de “experiencias de tipo profesional”, con los correspondientes criterios de baremación.
- Implantar, donde no lo hay, un soporte informático que ayude a agilizar todo el proceso.

ASESORAMIENTO

En el desarrollo de esta fase se detecta la insuficiencia de *“criterios de actuación estandarizados”* (RD/1224) que permitan a los asesores valorar de modo fiable la diversa casuística en cuanto a la experiencia laboral y formativa de los candidato/as *“de manera que los resultados obtenidos sean equivalentes o muy semejantes, con independencia de quién realice el proceso de asesoramiento”*, lo que evidencia la ausencia de un modelo de coordinación efectivo entre asesores y específicamente la carencia de *“criterios de actuación”*.

En consecuencia, esta dificultad apunta a la conveniencia de:

- Estandarizar los “criterios de actuación” válidos para todas comunidades, lo que requiere además utilizar “un sistema único y homogéneo con criterios de valoración de la experiencia profesional y formación no formal” (tal como en la admisión de candidatos/as), evitando disparidad de criterios y contradicciones en la información que llega a las comisiones de evaluación por una parte, y, por otra, conseguir que resultados obtenidos sean equivalentes o muy semejantes, independientemente quién y dónde se realice el proceso de asesoramiento.
- Garantizar en cada administración que los asesores adopten y apliquen los criterios uniformes de valoración de la experiencia laboral y de formación no formal que se establezcan, para lo cual se plantea:
 1. Establecer la función de “coordinación de asesores”, asignándola formalmente a la persona pertinente.
 2. Definir e implantar criterios y estrategias específicos para coordinar el trabajo de asesores como:
 - Implementar sesiones de coordinación con asesores de dos tipos: unas previas de asesores para la adopción de criterios comunes y otras dirigidas a corregir desviaciones.
 - Implementar otras estrategias de apoyo tales como el trabajo en red de todos los asesores mediante una herramienta informática (experiencia de Canarias).

COORDINACIÓN DE LA EVALUACION

Se han constatado dificultades en cuanto a unificación de criterios aplicados en la fase de evaluación, provocando discrepancias y desacuerdos en cuestiones tan relevantes como qué candidatos deben ser sometidos o no, a pruebas de evaluación.

Del mismo modo que en el caso de los asesores, es preciso definir y aplicar los criterios y estrategias de actuación para asegurar una coordinación efectiva del personal evaluador.

COORDINACIÓN ENTRE EL ASESORAMIENTO Y EVALUACIÓN

Se constata la existencia de disfunciones en la coordinación entre ambas fases, lo que pone de relieve la conveniencia de implantar criterios de actuación que garanticen esta coordinación.

VIGENCIA DE LA COMPETENCIA DE ASESORES Y EVALUADORES

El desempeño de las funciones de asesoramiento y evaluación, exige contar con profesionales cualificados cuya competencia esté vigente en cada procedimiento. Si bien asesores y evaluadores reciben un curso de formación que les habilita para su desempeño como tales por tiempo indeterminado, se cuestiona si debiera o no ser revisada de acuerdo con el paso del tiempo.

Como conclusión se plantea la pertinencia de valorar el período de vigencia de su competencia y determinar cómo, cuándo o en qué condiciones ha de ser objeto de renovación o actualización para asegurar un desempeño competente.

CUESTIONARIOS DE AUTOEVALUACIÓN PARA LAS PERSONAS CANDIDATAS

Varias comunidades (Andalucía, Aragón, Cataluña y Extremadura) manifiestan que los “Cuestionarios de autoevaluación para las personas candidatas” entrañan dificultad de comprensión para ellas, que no son capaces de cumplimentarlos por si mismos debido a las trabas con que se encuentran para interpretar acertadamente en qué consisten las actividades que contienen.

Por tanto se plantea la conveniencia de contrastar la claridad de los enunciados de las actividades que recogen los cuestionarios de autoevaluación que se definan.

RECOGIDA DE DATOS

El presente informe ha sido posible gracias a la importante colaboración de las Comunidades Autónomas con el Incual, tanto en la primera etapa de recogida de datos como en la segunda de ajustes.

Por otra parte, a pesar de la aportación de datos por las CCAA, ha sido inviable el tratamiento de los mismos, debido básicamente a que los criterios de agrupación y desagregación de los datos solicitados no coincidían con los datos disponibles en las diferentes comunidades.

Como conclusión, se identifica la necesidad de consensuar con todas las CCAA los criterios idóneos del instrumento de recogida de datos.

HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA GESTIÓN DE DATOS EN TODO EL PROCEDIMIENTO

Se pone de manifiesto la carencia en muchas CCAA de herramientas informáticas para la gestión del procedimiento, a la par que la necesidad de generarlas, a fin de agilizar los trabajos de todo el Procedimiento:

- La inscripción, selección y admisión de candidato/as al procedimiento.
- La fase de Asesoramiento
- La fase de Evaluación

CAPITALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA ACUMULADA EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Desde el inicio en 2011 y puesta en marcha de Procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales, en cada comunidad autónoma se han ido produciendo incontables experiencias en las sucesivas convocatorias, con dificultades y soluciones que han sido abordadas de distinto modo dependiendo de cada comunidad. Por lo general, esto no trasciende de la propia comunidad.

A la vista de este valioso bagaje de experiencias acumuladas en las comunidades, sería muy interesante y beneficioso promover actuaciones de intercambio de experiencias entre CCAA - dificultades y soluciones- jornadas de buenas prácticas, grupos de trabajo u otras estrategias, permitiendo a cada comunidad capitalizar las experiencias de las demás.

4. Glosario

- **Acreditación de la competencia profesional:** procedimiento por el cual se otorga a la persona candidata el reconocimiento y acreditación oficial de competencias profesionales vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)
- **Acreditación parcial acumulable:** acreditación oficial de una o varias Unidades de Competencia que forman parte de una cualificación profesional vinculadas al Catálogo Nacional de Competencias Profesionales (CNCP), expedida por las administraciones educativas y/o laborales, que obtienen las personas candidatas que superan el proceso de reconocimiento y acreditación.
- **Asesor/a:** profesional que interviene en la fase de asesoramiento y que en todo momento asesora y ayuda a la persona candidata a identificar las posibilidades de superar con éxito la fase de evaluación.
- **Candidato/a:** persona que solicita inscribirse en la convocatoria oficial de un procedimiento de evaluación y acreditación de sus competencias profesionales, y que posee los requisitos establecidos en la misma.
- **Certificado de Profesionalidad:** los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido y son expedidos por la Administración laboral competente.

El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral.
- **Comisión de Evaluación:** órgano constituido por un conjunto de evaluadores que decide colegiadamente acerca de las competencias profesionales demostradas por la persona candidata.
- **Competencia profesional:** conjunto de conocimientos y capacidades que se ponen en práctica, de forma integrada, para el ejercicio de las actividades profesionales incluidas en una cualificación profesional, dando respuesta a diferentes contextos y situaciones de trabajo.
- **Cualificación profesional:** conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, organizadas en Unidades de Competencia (UC), que pueden ser adquiridas

mediante formación o bien acreditadas a través de la experiencia laboral, y que conforman el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

- **Cuestionario de autoevaluación:** documento que le sirve a la persona candidata para analizar las competencias profesionales que posee, de acuerdo con las indicaciones del asesor.
- **Evaluador/a:** profesional que interviene en el seno de una Comisión de Evaluación y verifica si la persona candidata demuestra las competencias profesionales contenidas en las UCs cuya acreditación solicita.
- **Experiencia laboral:** actividades de trabajo remuneradas o no, efectuadas de forma prolongada o en distintos períodos, que proporcionan a las personas que las desarrollan conocimientos y habilidades que pueden ser objeto de evaluación en procedimientos de acreditación de competencias profesionales oficiales.
- **Fase de asesoramiento:** primera fase del procedimiento en la que el asesor prepara, acompaña y tutela a la persona candidata para su acceso a la evaluación.
- **Fiabilidad:** cualidad que asegura, mediante el empleo de criterios, métodos e instrumentos de evaluación homogéneos, que los resultados obtenidos por las personas candidatas en el procedimiento son comparables, independientemente del lugar o momento de la evaluación.
- **Guía del asesor/a:** manual de procedimiento que tiene como objetivo servir de ayuda al personal asesor en que se describen las actividades y las actuaciones clave a desempeñar, así como la metodología a utilizar durante el proceso de asesoramiento a la persona candidata, garantizando la homogeneidad, validez y fiabilidad del Procedimiento.
- **Guía del evaluador/a:** manual de procedimiento que precisa el alcance de la actividad profesional del evaluador/a en el marco del Procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no formales de formación. Está concebida como una herramienta ágil de información, consulta y apoyo a la actividad profesional del evaluador/a.
- **Guía de evidencias de la competencia profesional:** documento de apoyo para el personal asesor y evaluador con especificaciones para la evaluación de la Unidad de Competencia incluyendo el planteamiento de situación/es profesional/es de evaluación, junto con criterios de mérito, indicadores y escala de desempeño competente, para la evaluación del candidato o candidata.

- **Guía de la persona candidata:** documento o manual que permite a la persona candidata conocer los requisitos, documentación necesaria para acceder al Procedimiento para la evaluación de sus competencias profesionales, junto con información detallada del citado Procedimiento, proporcionándole indicaciones sobre lo que hará en cada una de sus fases en caso de ser admitido a la convocatoria.
- **Historial profesional y formativo:** documento en el que se resume la trayectoria laboral y formativa de la persona candidata. Su contenido debe estar suficientemente justificado y tener relación con las referencias de competencia de que disponen los profesionales que intervienen en el procedimiento.
- **Informe de evaluación:** documento que elabora la Comisión de Evaluación en el que se hace constar las competencias profesionales que posee la persona candidata y que serán acreditadas oficialmente, así como las oportunidades para completar su formación respecto de las competencias profesionales no acreditadas.
- **Informe asesoramiento:** documento elaborado por el asesor/a, con carácter no vinculante, que informa sobre la conveniencia o no de que la persona candidata acceda a la fase de evaluación y sobre las competencias profesionales que considera suficientemente justificadas. También incluye las observaciones que el asesor hace del candidato a la comisión de evaluación.
- **Métodos de evaluación:** modos ordenados y sistemáticos de proceder para evaluar la competencia profesional de la persona candidata, establecidos por la Comisión de Evaluación con el fin de fundamentar su decisión.
- **Observación en el puesto de trabajo:** método de evaluación consistente en la observación de la persona candidata durante el ejercicio de su actividad profesional en su propio lugar de trabajo, registrando la valoración del desempeño en un escenario real.
- **Procedimiento de evaluación y acreditación de la experiencia laboral (PEAC):** se entiende por procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales el conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer la posesión de estas competencias cuando han sido adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.
- **Situación profesional de evaluación:** escenario planteado por la Comisión de Evaluación conforme a la Guía de Evidencias de cada UC, diseñado para que la persona candidata pueda demostrar y ser evaluada de su competencia profesional en la fase de evaluación.

- **Título de Formación Profesional:** en el marco de la acreditación de competencias profesionales, los títulos son un instrumento de la administración educativa cuyo contenido tiene como referencia varias Unidades de Competencia pertenecientes a una o más cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. El Título de Formación Profesional incorpora además otras competencias establecidas por la administración educativa.
- **Trazabilidad:** conjunto de registros que permiten reconstruir la trayectoria seguida por la persona candidata en cualquier momento de su paso por el procedimiento con objeto de que pueda ser contrastada tanto interna como externamente.
- **Unidad de competencia (UC):** agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial que, unida a otras, conforman una cualificación profesional.
- **Vías no formales de formación:** procesos formativos no conducentes a acreditaciones de formación no oficiales.

