

Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Educación

Grado en Pedagogía

**La acreditación de competencias
profesionales en España.**

**Organización y vertebración de los
institutos de cualificaciones.**

Trabajo fin de estudio presentado por:	CRISTINA RUIZ GONZÁLEZ
Tipo de trabajo:	Tipo 1: Revisión teórica e investigación bibliográfica sobre temas pedagógicos <ul style="list-style-type: none">▪ Línea 1: Centro educativo y Asesoramiento
	Investigación Educativa
Directora:	MONTSERRAT AMORÓS GÓMEZ
Fecha:	6 de junio de 2023

Resumen

El presente Trabajo Final de Grado pretende realizar un análisis de cómo se vertebra y organiza el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales.

Se entiende las competencias profesionales como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

El organismo encargado de vertebrar este procedimiento es el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) que articula este procedimiento y delega las competencias a cada una de las comunidades autónomas de España.

A través del análisis de los datos obtenidos se pretende conocer elementos comunes y diferenciadores de los institutos de cualificaciones a lo largo del territorio español, tales como el número de cualificaciones ofertadas, el plazo que tiene el procedimiento, el coste que supone para los usuarios; así como el papel que tienen los asesores y evaluadores en el mismo.

De los resultados obtenidos se desprende que, si bien el INCUAL establece una normativa reguladora, cada Comunidad Autónoma lo adapta a la realidad de su territorio.

Palabras clave: competencias profesionales, acreditaciones profesionales, cualificaciones profesionales, institutos de cualificaciones profesionales.

Abstract

This Final Degree Project intends to carry out an analysis of how the evaluation and accreditation procedure of professional competences is structured and organized.

Professional skills are understood as the set of knowledge and skills that allow the exercise of professional activity in accordance with the demands of production and employment.

The body in charge of organizing this procedure is the National Institute of Qualifications (INCUAL) which articulates this procedure and delegates the powers to each of the autonomous communities of Spain.

Through the analysis of the data obtained, it is intended to know common and differentiating elements of the qualifications institutes throughout the Spanish territory, such as the number of qualifications offered, the term of the procedure, the cost that it supposes for the users; as well as the role that assessors and evaluators have in it.

From the results obtained, it can be deduced that, although the INCUAL establishes a regulatory regulation, each Autonomous Community adapts it to the reality of its territory.

Keywords: professional skills, professional accreditations, professional qualifications, professional qualifications institutes.

Índice de contenidos

1.Introducción.....	5
2.Objetivos del TFG	6
3. Metodología.....	7
4. Marco Teórico	8
5.Resultados.....	32
6.Discusión	35
7.Conclusiones	37
8. Referencias bibliográficas	39
Anexos.....	42

1.Introducción

El sistema de acreditación de competencias profesionales es un proceso que permite a las personas reconocer la experiencia profesional adquirida a través de su experiencia profesional o a través de la realización de acciones formativas de educación no formal.

Este procedimiento, si no es novedoso en el tiempo y que existe desde principios del S.XX, es desde el año 2009 que tiene un mayor calado en la sociedad española.

En el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral se recoge la ordenación, regulación y transfiere a las comunidades autónomas a organizar su propio instituto de cualificaciones profesionales, que bajo las directrices del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) establecerá las bases y términos para llevar a cabo su ordenación y funcionamiento.

A lo largo de los años, los Institutos de Cualificaciones han ido evolucionando para dar respuesta a la sociedad; organizándose según las necesidades y demandas del territorio donde están ubicados.

La motivación principal de este Trabajo Final de Grado es realizar un análisis de cómo se organizan los institutos en las diferentes Comunidades Autónomas, su manera de acceder a los usuarios, así como los términos que marcan para que los usuarios se puedan acreditar.

El interés de seleccionar este tema es la vinculación laboral que la autora del Trabajo Final de Grado tiene desde el año 2013 con el Institut de Qualificacions Professionals de les Illes Balears (IQPIB); esta vinculación ha permitido vivir en primera persona como la entidad se ha ido adaptando, organizándose y cumpliendo la normativa que rige el procedimiento de acreditación de competencias profesionales.

2.Objetivos del TFG

Los objetivos que persigue el presente Trabajo Final de Grado en Pedagogía son:

Objetivo general

- Conocer la estructuración y funcionamiento de los diferentes institutos de cualificaciones profesionales en España.

Objetivos específicos

- Analizar como la organización de los mismos influye en el procedimiento de acreditación de competencias profesionales de los candidatos/as.

- Comparar las cualificaciones profesionales ofertadas, el número de acreditados, los canales de difusión, la formación de asesores y evaluadores de los institutos de cualificaciones profesionales de las comunidades autónomas.

3. Metodología

La metodología empleada para alcanzar los objetivos propuestos en este Trabajo Final de Grado ha consistido en una revisión bibliográfica de la normativa y los artículos publicados hasta el momento sobre los procesos de acreditación de competencias profesionales, así como analizar la información que los Institutos de Cualificaciones Profesionales han proporcionado.

La revisión bibliográfica realizada ha permitido recopilar información y documentos para profundizar e investigar sobre el tema central del TFG: la acreditación de competencias profesionales; para ello se ha realizado una búsqueda a través de diferentes bases de datos como: Google Scholar, Scopus, Dialnet. Además, se ha tenido en cuenta la normativa publicada, así como páginas webs de referencia y publicaciones en revistas o diarios digitales.

Las palabras clave utilizadas para la búsqueda de documentación han sido: competencias profesionales, acreditaciones profesionales, cualificaciones profesionales, institutos de cualificaciones profesionales.

En muchas ocasiones, la bibliografía encontrada ha servido para encontrar nuevos artículos publicados que han permitido enriquecer los diferentes apartados que forman el marco teórico.

Para realizar el análisis del funcionamiento de los diferentes Institutos de cualificaciones profesionales en España se realizó un cuestionario de [Google Forms](#) donde se recogían diferentes ítems con el objetivo de conocer su organización, el número de usuarios acreditados, competencias profesionales ofertadas; así como la habilitación de asesores y evaluadores necesarios para llevar a cabo el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias. (PEAC). Ante la falta de respuestas de los diferentes Institutos (únicamente se ha obtenido la respuesta de cuatro de ellos), se ha procedido al análisis de las páginas webs y llamadas telefónicas para recoger información significativa que permita alcanzar los objetivos que persigue el presente Trabajo Final de Grado.

4. Marco Teórico

El presente marco teórico se va a organizar en diversos puntos que permitan comprender la compleja realidad en que se sustenta el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales; en los diferentes puntos se va a analizar diversos conceptos que vertebran el procedimiento, sus orígenes, beneficios que presentan para el usuario, empresa y sociedad; cómo se organiza el Sistema Nacional de Cualificaciones en España, el INCUAL y los diferentes institutos de cualificaciones profesionales establecidos en España; por último se recogerán las fuentes de financiación; así como el futuro de las acreditaciones profesionales.

1. La competencia profesional y la acreditación de competencias

Son varios los conceptos que giran en torno al procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales; antes de ahondar en la materia se van a definir los conceptos de competencia profesional y cualificación profesional.

El Instituto Nacional de Cualificaciones (2022) define la competencia profesional como “el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (s.p); y tal y como expone el Gobierno de Canarias (2023) una cualificación profesional sería el conjunto de competencias (saber hacer, como saber hacer y cómo saber estar) ante una determinada actividad profesional: este conjunto de competencias se puede adquirir a través de la formación modular que ofertan los organismos competentes, a través de la experiencia profesional o voluntariado; o a través de cursos de educación no formal.

En Medina y Sanz (2009) se recoge que la acreditación de competencias es “un procedimiento de evaluación mediante el cual una persona, con una determinada experiencia laboral y social, puede conseguir una titulación oficial, a pesar de no haber recibido las correspondientes enseñanzas en un centro de formación” (p.257).

Estos procesos surgen para dar respuesta a la necesidad de potenciar el aprendizaje permanente entre la sociedad, así como para dar un reconocimiento oficial a aquellas

personas que aun desarrollando un determinado empleo en el sector productivo y reuniendo los criterios de realización, no poseen una titulación oficialmente reconocida.

2. Orígenes de la acreditación de competencias

Para reflexionar sobre el origen de las cualificaciones profesionales, tenemos que retroceder atrás en el tiempo porque tal y como se recoge en Medina y Sanz, 2009:

Aunque en España resulta muy novedoso, el impulso que, en las últimas leyes educativas, se está dando a la necesidad de reconocer y validar los aprendizajes no formales e informales; este fenómeno no es, sin embargo, nada nuevo en los países del entorno occidental. En Estados Unidos y Canadá el reconocimiento y la acreditación de los aprendizajes, independientemente de su modo de adquisición. (p.257)

Estos mismos autores (Medina y Sanz, 2009) exponen que las primeras iniciativas de acreditar competencias profesionales surgen durante el trascurso de la Primera Guerra Mundial cuando los psicólogos alemanes intentaron evaluar las aptitudes de los ciudadanos para conducir vehículos motorizados en tiempos de guerra con el objetivo de reclutar personal capacitado para ayudar al ejército alemán. Pasado este período bélico, estas pruebas psicotécnicas se extendieron a otros ámbitos profesionales, como por ejemplo el ferroviario.

En los años 30 se lleva a cabo en Francia unas experiencias que están relacionadas con el actual procedimiento de acreditación de competencias profesionales; en Medina (2009) se recoge “«Escuelas Especiales» francesas con obreros no cualificados que, desempeñando tareas propias de ingenieros, terminaron reivindicando y consiguiendo el reconocimiento y la acreditación de sus competencias”.

Otra experiencia llevada a cabo en el continente europeo fue en Inglaterra, a finales de los años ochenta se implanta el *National Vocational Qualification* (NVQs) con el fin de intentar aumentar el nivel de cualificación de los trabajadores británicos.

La evolución que ha supuesto en este país según se recoge en Medina y Sanz (2009) es que actualmente se encuentran interesados en reconocer y acreditar la competencia profesional de

sus trabajadores a través de diferentes mecanismos, ya que la propia población considera que es demasiado baja.

Otro autor Werquin (2007) señala que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) establece que el 60% de los ciudadanos europeos no están lo suficientemente titulados: esto lo podemos traducir en que la mayoría de la población trabajadora está infra cualificada, es decir, que realiza trabajos y responsabilidades por encima de su titulación de origen y que en numerosas ocasiones es inexistente esta cualificación inicial.

Por esta razón, desde los años noventa, Medina (2009) señala que “la Unión Europea está impulsando la creación de nuevos sistemas de reconocimiento y validación de los aprendizajes adquiridos en la experiencia laboral, en el ámbito de la educación no formal y en el voluntariado” (P.260). En el caso de España encontramos, según los datos aportados por el Consejo de Ministros en el año 2021, casi la mitad de la población está desempeñando un trabajo por encima de la cualificación de la que dispone de un título o reconocimiento formal.

Medina y Sanz (2009, p.259) concluyen que:

“En realidad todos los procedimientos de valoración, reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales o informales nacieron, de una u otra forma, dentro del ámbito del trabajo, del empleo y de la formación profesional. De ahí que las distintas tradiciones formativas de los distintos países tengan su reflejo ahora en los diferentes sistemas de reconocimiento y acreditación de aprendizajes no formales e informales.

La Unión Europea fomenta el desarrollo de sistemas de reconocimiento de aprendizajes no formales desde mediados de los años noventa. En el año 1996 se publica en el libro blanco sobre «Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento» y en él se afirma que en la mayor parte de los países europeos el aprendizaje que tiene lugar externamente a la enseñanza formal sigue pasando desapercibido”

3. Beneficios del sistema de acreditación

Podemos establecer los beneficios que supone el sistema de acreditación desde tres vértices: beneficios para el usuario, para la empresa y para la sociedad.

Beneficios para el usuario

Cuando se establecen los beneficios que tienen para los usuarios el sistema de acreditación de competencias profesionales, hay personas, como se señala en Medina y Sanz (2009) “se oponen a los sistemas de acreditación argumentan que el título no añade nada a la competencia y que solo tiene un valor instrumental y consideran que lo que hay en el fondo es una mera preocupación credencialista” (p.264).

El hecho de que existan trabajadores que no dispongan de una titulación oficial supone una falta de reconocimiento social, puesto que desgraciadamente a nivel social se le da relevancia a los títulos oficiales que una persona pueda poseer. Así hay personas que desempeñan una tarea profesional para la que están infratitulados pero son capaces de adquirir responsabilidades e incluso enseñar a una persona que llega nueva a la empresa, aunque esta última disponga de titulación oficial.

Así, los beneficios que podríamos establecer para las personas usuaria que reúnan los requisitos para formar parte del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias son, según Medina y Sanz (2009, p. 265):

- Reconocimiento social. En la sociedad actual, el hecho de poseer una titulación oficial da más valía y prestigio al desempeño profesional; de aquí se deriva que el poder certificar de manera oficial aquellas habilidades, destrezas y actitudes que presenta el trabajador le otorgan un mayor reconocimiento.
- Relación entre compañeros, ya que supone una equidad e igualdad entre compañeros que si poseen la titulación. Beneficio asociado al propio puesto de trabajo, toda vez que, en posesión de un título, el trabajador tiene más probabilidades de mantener su empleo, de promocionar y, sobre todo, de mejorar su salario.
- El poder acreditar competencias constituye para el interesado una segunda oportunidad para adquirir una titulación que no consiguió en su día, bien porque no asistió a la escuela, bien porque fracasó en ella, o bien porque no tuvo más remedio que ponerse a trabajar cuanto antes. En este sentido hay que reconocer la función compensatoria que tienen los sistemas de reconocimiento.

Se trata de unos trabajadores que no han podido estudiar en su momento y se han puesto a trabajar desde muy jóvenes, siendo precisamente en el puesto de trabajo donde han aprendido lo que saben y ponen al servicio de la producción. Ello sólo ha sido posible porque en la empresa se han interesado por aprender y mejorar su desempeño, atentos siempre a la calidad, ya sea formándolos específicamente para el desarrollo de su puesto de trabajo o bien proponiéndoles ofertas formativas.

- La motivación que crean los sistemas de acreditación entre quienes participan.

A lo largo del desempeño del trabajo de asesora y evaluadora, se ha llegado a conocer casos donde la calidad laboral de las personas ha mejorado cualitativamente, permitiendo a acceder a puestos profesionales más cualificados dentro de la propia empresa o bien posibilitando la inserción en ámbitos laborales vetados por el hecho de no disponer de una acreditación oficial. El acompañamiento y apoyo de los candidatos durante el proceso, permite vivenciar en primera persona el esfuerzo por querer conseguir una titulación, reforzar una formación permanente o comprobar, a veces desde la incredulidad, que todo su bagaje y desempeño profesional puede llegar a tener un reconocimiento profesional.

Beneficios para la empresa

En Medina y Sanz (2009) se recoge que la ventaja que tienen los sistemas de acreditación para la empresa:

- Mejoran la transparencia del mercado laboral. Las competencias, en la medida en que se reconocen certifican, es decir, se hacen visibles al mercado, a los empleadores y a los propios trabajadores, que ahora saben qué valor tienen en el mercado laboral.
- Facilita la movilidad de los trabajadores y la unidad del mercado laboral, sobre todo en los países de la Unión Europea, que cuentan con titulaciones equivalentes. De este modo la empresa podrá mejorar su política empresarial basada en la gestión del capital intelectual de los trabajadores, optimizando así los recursos humanos.

Formación laboral y cultural de los trabajadores y de la empresa, se podrán diseñar y gestionar mejor las acciones formativas que tienen lugar en su seno. (p. 265)

Uno de los compromisos que adquiere las empresas con los trabajadores es la formación permanente de los mismos; así por ejemplo y derivado de la aportación que mensualmente realizan los trabajadores de sus nóminas, la empresa debe ofertar capsulas formativas; siendo el Procedimiento de Reconocimiento de Competencias Profesionales como un incentivo para mejorar la calidad y reconocer el desempeño de los trabajadores; a día de hoy, el Instituto de Qualificacions de les Illes Balears (IQPIB) y la Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya proporcionan charlas orientadoras e informativas para facilitar que los trabajadores de una empresa se inscriban en el proceso.

En la Orden EFP/1339/2022, de 21 de diciembre, por la que se establece el procedimiento y convocatoria de proyectos de interés singular para la Formación Profesional elaborados y presentados por las empresas, organismos y entidades, se recoge como objetivo el reconocimiento de aquellas empresas que fomenten el aprendizaje y el reconocimiento de sus trabajadores, ya sea a través de acciones formativas, permitiendo la conexión con los centros de formación del profesorado entre el mundo educativo y empresarial.

Beneficios para la sociedad en general

El sistema de acreditaciones permite, según Medina y Sanz (2009) “un medio eficaz de promover entre los ciudadanos y trabajadores la cultura del «aprendizaje a lo largo de la vida. La razón está en la motivación que crean entre quienes participan y en el interés que despiertan en las empresas (p.268).

Así los beneficios a nivel de sociedad que puede repercutir en que los ciudadanos están:

- Políticas de igualdad y de promoción del empleo, ya que permite que los trabajadores no cualificados puedan obtener un reconocimiento oficial que les pueda permitir demostrar su valía en caso de pérdida de empleo.
- Racionalidad y coherencia a los sistemas educativos; ya que permite que los usuarios plantearse regresar a los sistemas educativos formales al poder reconocer varios módulos formativos, ya que esto permite que se pueda obtener un título de Formación Profesional en un tiempo menor.

- Aporta un claro interés estratégico en un contexto de cambio tecnológico y de envejecimiento de la población, que puede conducir a un escenario de penuria de mano de obra cualificada en determinados sectores (Martín, 2011).

4. Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

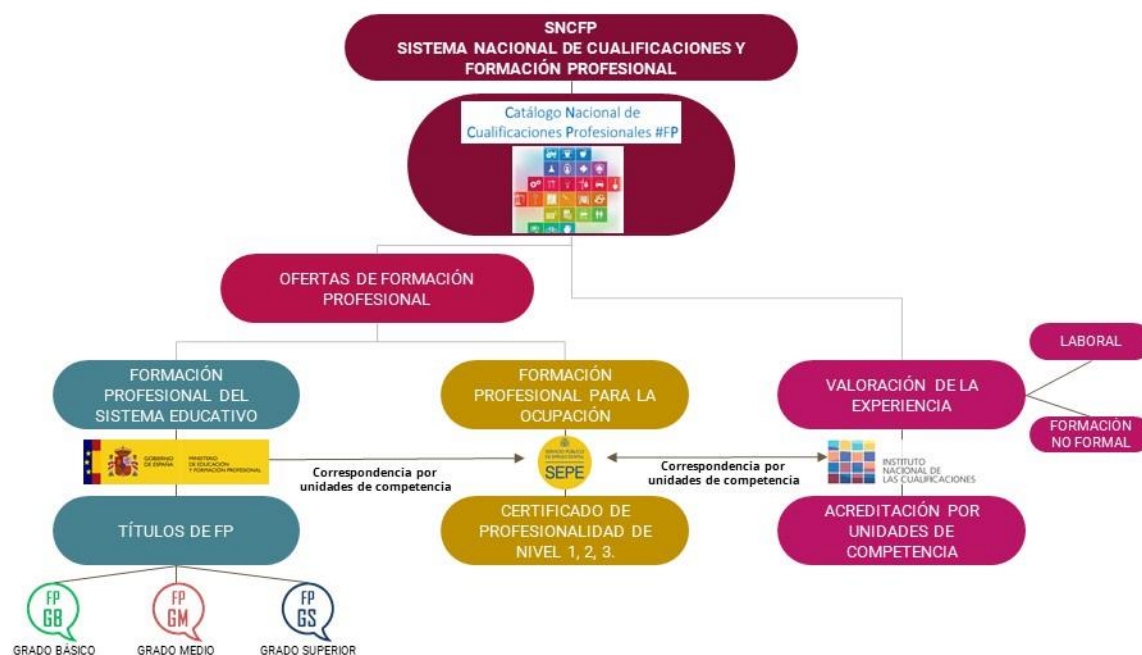
El Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, determina las características que debe poseer el Sistema Nacional de Cualificaciones que son: “desarrollar la integración de las cualificaciones profesionales, promover la integración de las diversas formas de adquisición de las competencias profesionales, y conseguir la integración de la oferta de formación profesional” (p. 10437).

El Sistema Nacional de Cualificaciones; se configura así un nuevo Sistema de Formación Profesional en el que las cualificaciones profesionales son acreditables por cuatro vías:

- Formación Profesional Inicial, impartida en el sistema educativo. Aquí se recogen los títulos de FP Básica, Grado Medio Y Grado Superior.
- Formación Profesional para el Empleo (subsistema que integra la Formación Ocupacional y la Formación Continua)
- Vías no formales de formación.
- Experiencia laboral.

Para estas dos últimas vías, en España, tras la aprobación del Real Decreto 1224/2009 se abre un proceso para que las distintas administraciones públicas de cada comunidad autónoma implementen procesos de acreditación de la competencia profesional.

En la Figura 1 se representa como está organizado el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Figura 1*Organización del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales*

Nota: En la figura aparece como se organiza el Sistema Nacional de Cualificaciones. Los Procedimientos de Acreditación de Competencia Profesional son los reflejados en la parte derecha de la figura; estos a su vez están relacionados con los Certificados de Profesionalidad y títulos de Formación Profesional. Figura de elaboración propia

5.Las cualificaciones profesionales

En el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre se define la cualificación profesional como “un conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral” (p.3).

El INCUAL (2022) se anuncia que:

Las cualificaciones se ordenan y se agrupan en diferentes familias profesionales y en los cinco niveles de Cualificación Profesional en el Sistema Nacional de Cualificaciones. Estos niveles se determinan según el grado de complejidad, autonomía y

responsabilidad necesarias para realizar una actividad laboral. A mayor nivel de cualificación se asocia una mayor categoría profesional, capacidad de trabajo y especialización del individuo en el puesto de trabajo. (s.p.)

Cada cualificación está compuesta por una serie de elementos que configuran el nivel de complejidad de la misma como son: una competencia general, entorno profesional, sectores productivos y ocupaciones y puestos de trabajo a los que permite acceder. Dentro de la oferta de la página web del INCUAL encontramos clasificadas todas las familias profesionales por niveles de cualificación profesional y anexadas a ellas un documento publicado que engloba toda esta información señalada.

En cada una de ellas se engloban diferentes unidades de competencia (desde dos hasta diez, dependiendo del nivel de complejidad), estas son la disección mínima de las realizaciones profesionales que una persona debe desempeñar en un puesto de trabajo determinado; cada una de estas Unidades de Competencia están vinculadas a módulos formativos de los Ciclos de Formación Profesional en caso de que exista esta oferta.

6. Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales

La creación y desarrollo de las cualificaciones profesionales deriva en la creación del Catálogo Nacional que fue regulado por el Real Decreto 1128/2003, posteriormente modificado por el RD 1416/2005 y su elaboración es responsabilidad del INCUAL.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (INCUAL, 2022) “está constituido por las cualificaciones profesionales más significativas, identificadas en el sistema productivo. Contiene también la formación asociada a las cualificaciones profesionales que constituirán el catálogo modular de formación profesional” (s.p.)

De esta forma, como señala Arbizu (2007) este Catálogo tiene como objetivos permitir la integración de las ofertas de formación, de adecuarlas a los requerimientos de los sectores productivos y de favorecer el aprendizaje a lo largo de toda la vida, así como contribuir a la transparencia y a la unidad del mercado laboral y a la movilidad de los trabajadores. (p.7)

El Instituto de Cualificaciones (2022) establece que “las cualificaciones profesionales que integran el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se ordenan por familias profesionales y por niveles de cualificación. Las 26 familias profesionales en las que se estructura responden a criterios de afinidad de la competencia profesional”.

En la publicación del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, marca la directriz que el procedimiento de evaluación y 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 criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación. (p. 72704)

Este catálogo se estructura en un sentido vertical, donde cada familia profesional tiene articulados los diferentes niveles de Cualificación Profesional que se establecen según la complejidad, autonomía y responsabilidad que presenta cada una de las realizaciones profesionales y que permiten un desempeño óptimo de las responsabilidades en el puesto de trabajo. Se tiene que destacar que este catálogo, para que tenga una utilidad y viabilidad dentro de la sociedad, debe estar relacionado con la oferta formativa, así como con las ocupaciones y los convenios colectivos de los puestos de trabajo.

En este Catálogo, siguiendo a Madrid (2015) se especifican “las cualificaciones profesionales desde el nivel 1 al 5, que tienen su correspondencia con los niveles del 1 al 8 del Marco Europeo de Cualificaciones” (p.176).

Las familias profesionales

La formación profesional en España está agrupada por áreas de conocimiento similares con objetivos comunes. Se trata de las familias profesionales de FP. Existen un total de 26 familias. Cada familia profesional supone un marco tecnológico-económico que comparten los ciclos que a ella pertenecen.

Dentro de cada una de las 26 Familias Profesionales, hay Ciclos Formativos de FP Básica, Grado Medio y Grado Superior. En el Boletín Oficial del Estado donde se establece la ordenación de cada uno de los títulos, en el Anexo V de la titulación se establece la correspondencia entre unidades de competencia (susceptibles de ser reconocidas a través del Procedimiento de Acreditación y Evaluación de competencias) y los módulos formativos.

Las familias profesionales que actualmente establece el INCUAL y el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales son las presentes en la Figura 2:

Figura 2: Las familias profesionales en España.

 Actividades Físicas y Deportivas	 Industrias Alimentarias
 Administración y Gestión	 Industrias Extractivas
 Agraria	 Informática y Comunicaciones
 Artes Gráficas	 Instalación y Mantenimiento
 Artes y Artesanías	 Madera, Mueble y Corcho
 Comercio y Marketing	 Marítima-Pesquera
 Edificación y Obra Civil	 Química
 Electricidad y Electrónica	 Sanidad
 Energía y Agua	 Seguridad y Medio Ambiente
 Fabricación Mecánica	 Servicios Socioculturales y a la Comunidad
 Hostelería y Turismo	 Textil, Confección y Piel
 Imagen Personal	 Transporte y Mantenimiento de Vehículos
 Imagen y Sonido	 Vidrio y Cerámica

Nota: Adaptado de INCUAL <https://twitter.com/INCUAL/status/1319583418565464066>

En cada una de estas familias encontramos ordenadas cualificaciones de nivel 1, 2 o 3 dependiendo del sistema de complejidad y desempeño de las tareas y funciones de competencias profesionales.

Los niveles se establecen en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se establecen el grado de complejidad que deben reunir el desarrollo de competencias profesionales estableciendo así cinco niveles reflejados en la tabla 1:

Tabla 1: Niveles de complejidad de las cualificaciones profesionales.

<i>Nivel 1</i>	<i>Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.”</i>
<i>Nivel 2</i>	Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.
<i>Nivel 3</i>	Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.
<i>Nivel 4</i>	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios
<i>Nivel 5</i>	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizados en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Nota: información extraída del Real Decreto 1128/2003, anexo II.

En el Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales (PEAC) organizada por cada Comunidad Autónoma, se reconocen a los usuarios los niveles 1,2 y 3; siendo responsabilidad del ámbito universitario el reconocimiento de los niveles 4 y 5.

7. El Instituto de Cualificación Profesional en España (INCUAL) y Los institutos de cualificaciones profesionales en las comunidades autónomas.

En el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, se publica que el “Instituto Nacional de las Cualificaciones se constituye como instrumento específico dotado de capacidad y rigor técnico e independencia de criterios, con vinculación al Consejo General de Formación Profesional” (p,10437).

La creación y fines que tiene el citado instituto establecidos en el Real Decreto anteriormente citado son:

1. Creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones, este organismo depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y así como del Consejo General de Formación Profesional.
2. El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el instrumento técnico, que tiene entre sus funciones.
 - a) Observación de las cualificaciones y su evolución. Así están a disposición de la ciudadanía para a través de su observatorio externo se puedan solicitar la creación de nuevas cualificaciones profesionales o bien modificar, adaptándolas a la realidad laboral aquellas que ya existen.
 - b) Determinación de las cualificaciones. Englobar dentro de cada una de las Unidades de Competencia los Criterios de Realización que incluye cada una de las acciones laborales.
 - c) Acreditación de las cualificaciones. Como se organiza el procedimiento para reconocer y evaluar cada una de las cualificaciones profesionales.
 - d) Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales dentro del catálogo modular de los certificados de profesionalidad y de los módulos formativos de los títulos de FP.

e) Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional. En numerosas ocasiones el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales va más avanzado que la Formación Profesional en la creación de la oferta formativa.

En Arbizu (2007) se expone que “el Instituto Nacional de las Cualificaciones es el responsable del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y del Catálogo Modular de Formación Profesional asociado al mismo” (p.2). Esto conlleva que la oferta formativa de los diferentes módulos formativos y a su vez de los Ciclos Formativos se va a regir por las decisiones que se tomen desde este organismo.

Los institutos de cualificaciones profesionales en las comunidades autónomas.

En cada Comunidad Autónoma se articula y organiza un organismo que es el encargado de organizar y supervisar el Procedimiento de Evaluación de Competencias profesionales. En el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio se establece que:

La gestión del sistema se descentraliza en las Comunidades Autónomas, a las que corresponderá la convocatoria y gestión de los procesos de evaluación y acreditación de competencias. Sin embargo, la Administración General del Estado se reserva la capacidad de convocar estos procesos en aquellos supuestos excepcionales en los que «no pueda llevarse a cabo mediante mecanismos de cooperación o coordinación por requerir un grado de homogeneidad que sólo pueda asegurarse mediante atribución de un único titular, que forzosamente ha de ser el Estado. (p. 72705)

Así las comunidades autónomas son las responsables de organizar y articular el procedimiento de acreditación de competencias profesionales; pero se fija en la Resolución de 21 de octubre de 2022, que aun teniendo estas comunidades autónomas la responsabilidad, la Administración General del Estado podrá realizar convocatorias para determinados sectores o colectivos de carácter supra autonómico, cuando las convocatorias autonómicas no permitan garantizar la integración de los intereses contrapuestos de diversas comunidades autónomas, así como la igualdad en las posibilidades de acceso al procedimiento para las personas potencialmente beneficiarias residentes en el territorio de distintas comunidades autónomas. Así, por ejemplo, en determinadas comunidades autónomas como Valencia y Madrid, se ha convocado un procedimiento específico para el cuerpo militar.

En el manual del procedimiento establecido por el INCUAL (2022) y renovado en el año 2022, se establece una convocatoria abierta de forma permanente. Este documento pretende ser la brújula que oriente las administraciones competentes (cada una en su ámbito) y que les asesore y oriente de cómo llevar a cabo el procedimiento; entre las orientaciones que se les marcan a los institutos de cualificaciones encontramos que:

- Promoverán la máxima difusión del procedimiento.
- Darán publicidad a:
 - a) Los lugares y medios para formalizar las inscripciones.
 - b) Los centros en los que se desarrollará el procedimiento en función del sector productivo al que estén asociadas las unidades de competencia que se van a acreditar.
 - c) El procedimiento y los plazos para presentar reclamaciones al resultado de la evaluación de las unidades de competencia. Previo a la inscripción de la persona candidata en el Procedimiento, el Real Decreto establece que las administraciones competentes garantizarán un servicio abierto, permanente y voluntario de información y orientación a aquellas personas que lo soliciten. Este servicio contará con personal orientador habilitado que facilitará información sobre la naturaleza y fases del Procedimiento, el acceso al mismo, los derechos y obligaciones de las personas participantes, así como las acreditaciones oficiales que puede obtener y los efectos de las mismas, con el fin de que la persona interesada tome una decisión fundamentada sobre su participación, así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo. (P.4)

8. El proceso de acreditación de competencias profesionales. Requisitos de los usuarios para formar parte del procedimiento y Fases del procedimiento.

En el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio se publica que “se entiende por procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales 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” (p. 72705).

Retortillo (2011) lo define como “el conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer los conocimientos existentes, las aptitudes y la experiencia obtenida por las personas durante largos periodos y en diversos contextos, incluidos los no formales y los informales” (p.225). Estas actuaciones deben tener unos criterios de validez, confidencialidad y garantía que proporcione al usuario a comodidad y bienestar en el proceso; así en ocasiones, hay personas inscritas que manifiestan que no quieren poner en conocimiento de la empresa su participación en el procedimiento por miedo a represalias.

En Medina (2006) se afirma que los procesos de acreditación consisten en “la evaluación de los aprendizajes, así como su reconocimiento y certificación en el sistema educativo formal y no formal, independientemente de que se hayan adquirido mediante sistemas formales, no formales e informales” (p,182), y constituyen un proceso de enlace entre el empleo y la formación.

Retortillo (2011) argumenta que los sistemas de evaluación, reconocimiento y acreditación implican un dictamen y suponen una bisagra entre el empleo y la formación. Así es importante establecer un mecanismo y una relación profesional entre candidato-asesor y candidato- evaluador que permita dotar al procedimiento de la riqueza, objetividad y transparencia del que es merecedor.

Así, siguiendo a Retortillo (2011) podemos afirmar que en los sistema de educación formal un estudiante pueda acreditar los aprendizajes adquiridos a lo largo del curso escolar a través de la superación de pruebas de evaluación establecidas; pero cuando se trata de reconocer y validar aquellos conocimientos que las personas han adquirido a través de la experiencia laboral o a través de cursos de educación no formal, esta tarea se vuelve compleja y requiere de mecanismos que garanticen la fiabilidad, transparencia y eficacia del procedimiento.

Así a lo largo de los siguientes puntos se van a desgranar los requisitos que debe reunir una persona para poder participar en el procedimiento y las diferentes fases por la que está compuesto.

Requisitos de los usuarios

Las personas usuarias que quieran participar en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales deben reunir una serie de requisitos que están recogidos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio que establece en su artículo 11 las condiciones de participación.

En la Tabla 2 se presentan qué requisitos deben disponer los usuarios del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales:

Tabla 2 *Requisitos de acceso de los usuarios al Procedimiento de Evaluación y Acreditación de competencias*

REQUISITOS DE ACCESO	
Poseer la nacionalidad española Haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria Ser titular de una autorización de residencia o, de residencia y trabajo en España en vigor Tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción, cuando se trate de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel I y 20 años para los niveles II y III.	
ACCESO AL PROCEDIMIENTO POR VIA DE EXPERIENCIA LABORAL	ACCESO AL PROCEDIMIENTO POR VIA DE EDUCACION NO FORMAL
<p>Para las cualificaciones profesionales de nivel 1: Se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.</p> <p>Para las cualificaciones profesionales de nivel 2 y 3: Justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años.</p>	<p>Para las cualificaciones profesionales de nivel 1: Un mínimo de 200 horas</p> <p>Para las cualificaciones profesionales de nivel 2 y 3: Un mínimo de 300 horas</p>

Nota: Tabla de elaboración propia que recoge los requisitos que deben presentar los usuarios del procedimiento de acreditación de competencias profesionales.

Para estudiar estos casos, en el manual del INCUAL (2022) determina que “las administraciones competentes designarán a los asesores y asesoras necesarios, que emitirán un informe sobre la procedencia o no de la participación del aspirante en el procedimiento. Si el informe es positivo, se procederá a la inscripción definitiva” (p.11). Dependiendo de la comunidad autónoma, esta posibilidad de pasar a la fase de asesoramiento es competencia del departamento del Instituto de Cualificaciones Profesionales; o bien es tarea del asesor. Se tiene que remarcar que cada expediente se debe tratar de manera individual y comprobar y cotejar todos los datos aportados; e incluso comprobar con otros organismos (como el SEPE) sobre la validez de los certificados que aportan los usuarios; ya que, en ocasiones, acreditaciones modulares parciales pueden llevar al equívoco de que se confunda con un certificado de educación no formal.

Fases del proceso

En el capítulo V del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio se establece la instrucción y resolución del procedimiento y en su artículo 14 se establece que el procedimiento contara con las siguientes fases: asesoramiento, evaluación y acreditación y registro de la competencia profesional.

Para conocer cómo se organizan cada una de las fases; se debe consultar el artículo 15 del Real Decreto, que es aquí donde establecen las características y requisitos normativos que debe contener esta fase y que se han recogido en la tabla 3 de manera resumida:

Tabla 3: Fases del procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales

FASE DE ASESORAMIENTO	FASE DE EVALUACIÓN	FASE DE ACREDITACIÓN Y REGISTRO
<ul style="list-style-type: none">-Será obligatorio.-Tendrá carácter individual o colectivo.-Podrá realizarse de forma presencial o a través de medios telemáticos, dependiendo como lo establezcan las Administraciones	<ul style="list-style-type: none">-Se realizará analizando el informe del asesor o asesora y toda la documentación aportada por el candidato y, en su caso, recabando nuevas evidencias necesarias para evaluar la competencia profesional requerida en las unidades de competencia en las que se haya inscrito.	<ul style="list-style-type: none">-A los candidatos y candidatas que superen el proceso de evaluación, según el procedimiento previsto en este real decreto, se les expedirá una acreditación de cada una de las unidades de competencia en las que hayan demostrado su competencia

<p>responsables de la convocatoria.</p> <p>-El asesor o asesora, citará al aspirante a participar en el procedimiento para ayudarle, en su caso, a autoevaluar su competencia, completar su historial personal y/o formativo o a presentar evidencias que lo justifiquen.</p> <p>-El asesor o asesora, atendiendo a la documentación aportada, realizará un informe orientativo sobre la conveniencia de que el aspirante acceda a la fase de evaluación y sobre las competencias profesionales que considera suficientemente justificadas.</p> <p>-Si el informe citado en el apartado anterior es positivo, se trasladará a la correspondiente comisión de evaluación toda la documentación aportada, así como el informe elaborado debidamente firmado.</p> <p>-Si el informe es negativo, se le indicará al candidato o candidata la formación complementaria que debería realizar y los centros donde podría recibirla.</p> <p>Se debe tener en cuenta que el informe es no vinculante y el candidato puede elegir si continua o no con el</p>	<p>-Se utilizarán los métodos que se consideren necesarios para comprobar lo explicitado por la persona que presente su candidatura en la documentación aportada. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación del candidato o candidata en el puesto de trabajo, simulaciones, pruebas estandarizadas de competencia profesional o entrevista profesional.</p> <p>- La selección de los métodos y su concreción en actividades de evaluación se realizará de acuerdo con la naturaleza de la unidad de competencia, las características de la persona aspirante a participar en el procedimiento y los criterios para la evaluación recogidos en las Guías de evidencias.</p> <p>-. La evaluación se desarrollará 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.</p> <p>- El resultado de la evaluación de la competencia profesional en una determinada unidad de competencia se expresará en términos de demostrada o no demostrada.</p>	<p>profesional.</p> <p>- Si el candidato puede obtener un certificado de profesionalidad, la administración competente le indicará los trámites necesarios para su obtención.</p> <p>-La obtención del título de Técnico o de Técnico superior requerirá cumplir los requisitos de acceso previos a las enseñanzas correspondientes.</p>
---	---	--

<p>procedimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El candidato o candidata evaluado será informado de los resultados de la evaluación y tendrá derecho a reclamación ante la Comisión de Evaluación y, en su caso, a presentar recurso de alzada ante la administración competente. - El expediente de todo el proceso, en el que se recogerán todos los registros y resultados producidos a lo largo del procedimiento, será custodiado por la administración competente. 	
-----------------------	---	--

Nota: Tabla de elaboración propia basada en el Real Decreto 1224/2009

A continuación, en la figura 2 se expone el Diagrama que sigue el procedimiento:

Figura 2 Diagrama del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales



Fuente Comunidad de Madrid Diagrama del procedimiento

9. Las Instrumentos que apoyan el procedimiento

Estas fases del procedimiento tienen una serie de instrumentos para permitir que asesores y evaluadores realicen el procedimiento de acreditación de competencias profesionales de una manera rigurosa y sistemática y que permita cumplir los criterios de validez, fiabilidad, rigurosidad y equidad que le otorgue un valor garantista al procedimiento.

Estos instrumentos, a carácter normativo, están recogidos en el RD 1224/2009, de 17 de julio, de Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo.

Entre los diferentes instrumentos se encuentran:

- a) Un manual de procedimiento que comprenderá una guía de las personas candidatas y guías para las figuras del asesor y del evaluador
- b) Cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia, que mediante el desglose de las realizaciones profesionales que se engloba en cada unidad de competencia, permite al usuario valorar su quehacer profesional con puntuaciones del 1 al 4 según el grado de dominio de realización.
- c) Guías de evidencias de las unidades de competencia como apoyo técnico para realizar el proceso de evaluación; estas guías servirán al evaluador para crear un plan global que le permita recoger todas las realizaciones y respuestas profesionales de los candidatos. (p. 72708)

Estos instrumentos permiten al asesor y evaluador tener un criterio objetivo, válido y garantista del dictamen sobre la realización de competencias que tiene el usuario/a; en ocasiones, este al ver plasmado todo su historial profesional y formativo es consciente de todos aquellos aprendizajes que ha ido adquiriendo a lo largo de su desempeño profesional.

10. Retos y fuentes de financiación actuales

Durante el presente curso 2022/2023, el desarrollo del Programa de Evaluación y Acreditación de Competencias ha experimentado un gran respaldo económicos por parte de Europa y del

Gobierno de España. En la Conferencia Sectorial de Educación se aprueba con un importe de 392.965.420,00 euros para apoyar el «Plan Estratégico de Impulso de la Formación Profesional», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR); este Plan deriva de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Entre los objetivos que persigue el citado plan está el de dar respuesta a las “necesidades de cualificación y recualificación de jóvenes y trabajadores futuros y actuales, a nivel individual y colectivo de cada empresa, en estos momentos de reconstrucción y creación de un nuevo modelo de crecimiento económico” (p. 102724).

Entre otros objetivos, el Plan de recuperación pretende el “reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales.” (p. 102724), convirtiendo así en una fuente de financiación importante que permite que cada uno de los Institutos Profesionales en España puedan hacer frente a la oferta de las Cualificaciones Profesionales.

Con la finalidad de cumplir con el objetivo del Plan de Modernización para la Formación Profesional, el Ministerio de Educación y Formación Profesional ha definido las siguientes actuaciones, de carácter estratégico recogidas en el componente 20:

Actuación 1: Evaluación y acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales de formación.

Ligados a los procesos de acreditación de competencias se crea el Componente: 20 Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional. Inversión y el programa Reskilling y upskilling de la población activa ligada a cualificaciones profesionales. Este programa pretende hacer capsulas formativas que una oferta formativa de un mínimo de 30 horas y que tiene como objetivo reciclar y favorecer la adquisición de las competencias profesionales a la población activa de un determinado territorio.

El objetivo que marca Europa para el próximo ejercicio y para dotar de financiación al programa es pasar de las 748.463 unidades de competencia acreditadas, a las 3.000.000 unidades de competencias acreditadas en el año 2024.

En la tabla 4 se puede apreciar el presupuesto del programa Componente 20.

Tabla 4 Presupuesto para el año 2023 para el procedimiento de acreditación de competencias profesionales

Plan de modernización de la Formación Profesional	Importe (euros)	Aplicación presupuestaria
Componente 20 – Inversión 01- Proyecto 01. Evaluación y acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales de formación.	179.631.120,00	18.50.32TA.45550
Componente 20 – Inversión 02- Proyecto 02 Conversión de aulas en espacios de tecnología aplicada.	13.709.300,00	18.50.32TB.45550
Componente 20 – Inversión 02- Proyecto 03 Aulas de emprendimiento en Formación Profesional.	6.635.000,00	18.50.32TB.45550
Componente 20 – Inversión 03- Proyecto 02 Redimensionamiento de la oferta de FP: Ampliación 200.000 plazas FP.	103.890.000,00	18.50.32TC.45550
Componente 20 – Inversión 03- Proyecto 03 Creación de ciclos formativos bilingües de GM, GS y Cursos de especialización.	89.100.000,00	18.50.32TC.45550
Total.	392.965.420,00	

Nota: Presupuesto destinado en el año 2023 para el desarrollo del procedimiento de acreditación y reconocimiento de competencias profesionales. (Fuente: Resolución 11 de julio de 2022 BOE número 172).

En la misma publicación aparece reflejado la partida presupuestaria que cada una de las Comunidades Autónomas va a recibir para poder articular el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales.

En la tabla 5 vemos la variación de presupuesto, ya que para este reparto de ha tenido en cuenta una serie de factores demográficos como el cociente de trabajadores sin titulación profesionalizante por CCAA, por personas desempleadas

Tabla 5: Presupuesto por comunidad autónoma para el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias.

PLAN DE MODERNIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PRESUPUESTO 2022	EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	CONVERSIÓN DE AULAS EN ESPACIOS DE TECNOLOGÍA APLICADA	AULAS DE EMPRENDIMIENTO EN FP	REDIMENSIONAMIENTO OFERTA FP	CREACIÓN DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO Y GRADO SUPERIOR EN BILINGÜES	TOTAL MEFP
ANDALUCÍA	21.087.840,00	2.196.150,00	1.045.000,00	15.204.375,00	14.742.000,00	54.275.365,00
ARAGÓN	4.080.000,00	465.850,00	230.000,00	2.812.500,00	4.050.000,00	11.638.350,00
ASTURIAS (Principado de)	1.200.000,00	399.300,00	190.000,00	1.687.500,00	567.000,00	4.043.800,00
BALEARS (Illes)	11.240.160,00	399.300,00	205.000,00	3.534.375,00	3.402.000,00	18.780.835,00
CANARIAS	4.800.000,00	732.050,00	365.000,00	5.786.250,00	6.075.000,00	17.758.300,00
CANTABRIA	960.000,00	332.750,00	115.000,00	1.237.500,00	1.620.000,00	4.265.250,00
CASTILLA Y LEÓN	16.723.200,00	798.600,00	420.000,00	5.611.875,00	4.050.000,00	27.603.675,00
CASTILLA-LA MANCHA	4.800.000,00	732.050,00	345.000,00	3.750.000,00	3.240.000,00	12.867.050,00
CATALUÑA	34.856.640,00	1.863.400,00	925.000,00	14.906.250,00	12.960.000,00	65.511.290,00
COMUNITAT VALENCIANA	27.701.040,00	1.397.550,00	665.000,00	14.765.625,00	12.150.000,00	56.679.215,00
EXTREMADURA	3.600.000,00	465.850,00	215.000,00	2.625.000,00	972.000,00	7.877.850,00
GALICIA	3.600.000,00	865.150,00	425.000,00	5.520.000,00	6.237.000,00	16.647.150,00
MADRID (Comunidad de)	29.128.320,00	1.264.450,00	680.000,00	15.048.750,00	6.966.000,00	53.087.520,00
MURCIA (Región de)	-	532.400,00	240.000,00	3.691.875,00	3.726.000,00	8.190.275,00
NAVARRA (Comunidad Foral de)	3.804.000,00	266.200,00	140.000,00	2.004.375,00	2.835.000,00	9.049.575,00
PAÍS VASCO	10.609.920,00	732.050,00	355.000,00	4.297.500,00	4.455.000,00	20.449.470,00
RIOJA (La)	1.440.000,00	266.200,00	75.000,00	1.406.250,00	1.053.000,00	4.240.450,00
	179.631.120,00 €	13.709.300,00 €	6.635.000,00 €	103.890.000,00 €	89.100.000,00 €	392.965.420,00 €

Fuente: Resolución de 11 de julio de 2022 (p.102730)

11.El futuro de las cualificaciones profesionales

El país se encuentra inmerso en una etapa de cambios legislativos,

En el capítulo III del Proyecto de Real Decreto xx/2023, de xx de xxx por el que se establece la ordenación del sistema de formación profesional (en el momento de elaborar este Trabajo Final de Grado este proyecto está pendiente de aprobación ya que se encuentra en momento de enmiendas) se recoge en el título, capítulo 1, sección 1 aspectos generales, artículo 137 punto 6 del citado documento que “Todos los títulos, certificados y acreditaciones del sistema de formación profesional responderán a una acción formativa del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional y estarán incluidos en el Registro Estatal de Formación Profesional”(p.90) .

En este borrador, en su capítulo III referido a las a TÍTULO III. ACREDITACIONES, CERTIFICACIONES Y TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL se establece que aquellas cualificaciones que posean los

trabajadores se van a denominar estándares de competencias y van a poder ser susceptibles de reconocimiento.

5.Resultados

Los resultados obtenidos del análisis de la organización de los diferentes Institutos de Cualificaciones Profesionales se reflejan en la Tabla 6.

Tabla 6

OBJETO DE ESTUDIO	RESULTADOS OBTENIDOS
<p>Denominación del organismo que regula el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias</p>	<p>En las Comunidades Autónomas recibe el nombre de Instituto de las cualificaciones profesionales, más el nombre de la comunidad, excepto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cantabria (Cantabria Acredita) - Aragón (Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón) - Catalunya 8Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya) - Castilla y León no lo tiene organizado, sino que es un departamento que está dentro del Departamento de Formación Profesional. - Ceuta y Melilla (Depende del Ministerio de Educación y Formación Profesional)
<p>Organismo del que dependen</p>	<p>De las 17 Comunidades Autónomas y las 2 ciudades con estatuto de autonomía; un gran porcentaje de ellas, el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de competencias profesionales depende de la Consejería de Educación y Formación Profesional, siendo un departamento dentro de las mismas.</p> <p>Exceptuando:</p>

	<ul style="list-style-type: none">- en la Comunidad de Madrid y las Islas Canarias depende de la Consejería de Empleo.- en Galicia, Extremadura, Castilla-León y Castilla-La Mancha es una responsabilidad compartida entre la Consejería de Educación y la Consejería de Empleo.- las ciudades de Ceuta y Melilla, el organismo responsable es el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
Forma de inscripción al procedimiento	<p>El procedimiento está abierto de manera permanente en todas las Comunidades Autónomas.</p> <p>En la mayoría de Comunidades Autónomas se crean convocatorias a lo largo del año en los que al candidato se debe inscribir y esperar a que se inicien las fases del proceso cumpliendo unos términos.</p> <p>En comunidades como las Islas Baleares, Aragón o Extremadura este procedimiento tiene un carácter individual del candidato reduciendo este plazo administrativo.</p>
Acceso del usuario a la inscripción del procedimiento	<p>El usuario puede realizar la inscripción al procedimiento en las diferentes comunidades autónomas la hacen por tres vías: de manera telemática, por registro electrónico o a través de los puntos de orientación situado a lo largo del territorio.</p> <p>En comunidades autónomas como el País Vasco, Galicia, Madrid, estos puntos de orientación están ubicados dentro de los Centros Integrales de Formación Profesional, responsables de la impartición de los módulos de cada una de las familias profesionales.</p>

<p>Límite del usuario en el número de inscripciones</p>	<p>La persona usuaria tiene límite en el número de inscripciones en Andalucía, donde se puede inscribir a una cualificación anualmente.</p> <p>En La Rioja máximo a cinco.</p> <p>En las Islas Baleares se recomienda no inscribirse a tres cualificaciones de manera simultánea.</p> <p>En el resto de comunidades autónomas no hay un número límite.</p> <p>En Extremadura y en las Islas Baleares, los candidatos pueden solicitar que se oferte una cualificación profesional determinada.</p>
<p>Requisitos de acceso de los usuarios al procedimiento</p>	<p>En todos los Institutos de Cualificaciones Profesionales te puedes inscribir si cumples los requisitos de acceso.</p> <p>En Galicia, Madrid y Castilla y León que para poder inscribirte debes residir en la propia comunidad autónoma.</p>
<p>Coste del procedimiento para los usuarios</p>	<p>En Catalunya, La Rioja, Navarra, Andalucía y Canarias es gratuito.</p> <p>En el resto de comunidades se deben pagar tasas en la fase de asesoramiento y evaluación siendo la más barata las Islas Baleares con 5 euros por tasa de asesoramiento y 2,5€ por Unidad de Competencia en la fase de evaluación; y la comunidad autónoma más cara Castilla-La Mancha con un coste de 25,07€ en la fase de inscripción y 12,53€ por Unidad de Competencia en la fase de evaluación.</p>
<p>Plazo del procedimiento</p>	<p>El plazo en que se resuelve el expediente de un candidato oscila entre los 18 meses máximos que establece el INCUAL.</p> <p>Plazo más breve: Murcia (1 mes)</p> <p>Plazo más amplio: Extremadura (6 Meses)</p>

Oferta de cualificaciones	<p>El INCUAL oferta un total de 756 cualificaciones profesionales (con fecha de octubre de 2022).</p> <p>Comunidad Autónoma que menos oferta: Islas Canarias (67 Cualificaciones).</p> <p>Comunidad Autónoma que más oferta: Extremadura (500 cualificaciones).</p>
Duración del curso de habilitación de asesores y evaluadores	<p>El de mayor duración: 65 horas (Extremadura)</p> <p>El de menor duración : 15 horas de (Cataluña).</p>
Nombramiento de asesores y evaluadores de otras comunidades autónomas	<p>En todas las comunidades autónomas designan asesores y evaluadores de otra comunidad autónoma según la demanda. En Castilla-La Mancha, Madrid y Galicia que para poder ejercer de asesor y evaluador debes impartir docencia o trabajar en la propia comunidad autónoma.</p>

Nota: Tabla de elaboración propia realizada tras el análisis de los datos obtenidos recogidos de los diferentes institutos de cualificaciones,

6. Discusión

De los resultados obtenidos tras las respuestas de los cuestionarios, la información extraída de las diferentes páginas web de los institutos de cualificaciones profesionales y de las llamadas telefónicas realizadas a los mismos, se puede establecer que aun estableciendo para los mismos a través del INCUAL una serie de directrices, podemos encontrar elementos diferenciadores entre unos y otros; ya sea por la duración del procedimiento, la información y orientación al usuario y el coste del mismo; determinando así que el Procedimiento de Acreditación y Evaluación de Competencias Profesionales difieren de un territorio a otro.

El hecho de que el organismo que articula y vertebra el Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesión sea diferente en las diferentes Comunidades Autónomas, podría

vislumbrar la importancia que otorgan a este proceso los diferentes gobiernos regionales; podríamos interpretar que en aquellos territorios donde las competencias las tiene la Consejería de Educación, otorgan un peso importante a la formación permanente en la vida de las personas y a alentar que los candidatos que se inscriben en el procedimiento vuelvan al sistema de educación reglado mediante la acreditación de módulos formativos. La educación permanente a lo largo de la vida de las personas permite dotar de recursos que permita a la población a mejorar su calidad de vida.

De las diferentes ofertas en el número de cualificaciones que hay entre los institutos y los que establece el INCUAL, se debe tener en cuenta que es compromiso de cada Comunidad Autónoma ofertar todas aquellas que sean de interés para su población. El hecho que existan organismos que den la posibilidad de que sean los propios usuarios que hagan esta demanda de oferta de cualificación, denota un compromiso con la sociedad a la que atienden, puesto que si en un núcleo poblacional concreto hay una gran presencia de personas que reúnen las competencias profesionales de un puesto de trabajo determinado, pero en el organismo en el que se regula el Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales de su territorio no disponen de esa cualificación, supondrá un agravio comparativo respecto a sus mismos colegas de profesión que si se pueden acreditar e incluso puede suponer que se tengan que trasladar de un Comunidad Autónoma a otra para acreditarse.

Respecto al número de cualificaciones al que una persona puede acceder a lo largo del año, el limitar o restringir el acceso del usuario a cierto número de proceso no posibilita que este Procedimiento oferte un cambio o mejora significativa a corto término; es decir; si para que un candidato pueda obtener un certificado de profesionalidad necesita estar inscrito a dos o más cualificaciones, si tiene la inscripción vetada al procedimiento no permitirá que lo obtenga en un periodo breve de tiempo. En numerosas ocasiones los candidatos llegan al conocimiento de este procedimiento porque deciden matricularse en los títulos de Formación Profesional de los que dispone experiencia profesional; si se limita este número de inscripciones supondrá un perjuicio para que pueda reconocer todos aquellos módulos de los que dispone experiencia.

La organización de la acreditación de las diferentes cualificaciones a través de convocatorias puede perjudicar al candidato porque si una persona se inscribe al procedimiento en un

periodo en el que se acaba de cerrar la anterior convocatoria deberá esperar a que se inscriben más usuarios y a que se constituyan las comisiones de valoración; a modo de ejemplo, en determinadas comunidades autónomas un candidato se puede inscribir y pueden pasar hasta seis meses para que lo convoquen para iniciar el procedimiento. El hecho de dotar a este procedimiento de un carácter individualizado en que una vez que una persona se inscribe, se valore su expediente y si cumple los requisitos se le asigne un asesor, convierte a este procedimiento en algo dinámico y permite no perder a usuarios por el camino que ante la lentitud de la administración renuncia a este procedimiento.

Respecto a los usuarios destacar que el hecho de que en determinadas Comunidades Autónomas no se permita la inscripción al procedimiento a aquellas personas no residentes en el territorio también limita el acceso a este reconocimiento puesto que hoy en día existe una amplia movilidad geográfica entre comunidades.

Otro de los aspectos a destacar es como los usuarios pueden inscribirse a este procedimiento, ya que el hecho de diversificar esta atención y orientación a la inscripción posibilita una mayor accesibilidad y atención al usuario; destacar que, a lo largo de la realización del presente Trabajo Final de Grado, ante la consulta de las diferentes páginas web en ocasiones se han encontrado dificultades para saber qué mecanismos o vías se deberían seguir para realizar la inscripción al proceso.

Destacar que, en un futuro cercano, una vez se haya aplicado la nueva ley de Formación Profesional todo este sistema sufrirá una nueva modificación y estructuración que bien podría suponer un nuevo objeto de estudio para futuros trabajo de investigación.

7.Conclusiones

La Acreditación de Competencias Profesionales supone un procedimiento que lleva a mejorar el futuro laboral de las personas otorgando un reconocimiento oficial a aquellas realizaciones profesionales que han adquirido a través del mercado laboral, la realización de voluntariado o asistencia a curso de educación no formal; esta mejora se traduce en la posibilidad de insertarse en un ámbito laboral o bien continuar su trayectoria formativa reconociendo módulos formativos de la oferta de Formación Profesional.

La organización, funcionamiento y difusión del procedimiento influye en la manera en que se puede llegar a la población para que conozcan y se beneficien de reconocer las competencias profesionales, ya que, a mayor transparencia, accesibilidad y orientación a la población, mayor número de inscritos en el proceso; de aquí la importancia de las campañas de apoyo, publicidad y económicas a este procedimiento.

Se puede concluir que los objetivos propuestos a la hora de iniciar el presente Trabajo Final de Grado se han cumplido puesto que durante el transcurso de elaboración del mismo se ha podido ir recopilando información sobre la organización y vertebración de cada uno de ellos, si bien no con el diseño inicial del formulario, si a través de otras vías como el contacto telefónico y el análisis de sus páginas web.

Las limitaciones encontradas durante el transcurso de su realización ha sido la escasa participación en la respuesta de las cuestiones planteadas en el cuestionario inicial por parte de los organismos que organizan el Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales.

Como prospectiva de cara a futuras investigaciones se podría plantear realizar un estudio cualitativo donde se recogiera las opiniones de usuarios que han pasado por el procedimiento en las diferentes Comunidades Autónomas o bien recoger como se organizará el procedimiento con la nueva ley de Formación Profesional.

8. Referencias bibliográficas

- Arbizu, F. M. (2007). Cualificaciones profesionales: bisagra entre el empleo y la formación. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 7. <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/297/443>
- Gobierno de Canarias (2023) Cualificaciones Profesionales. ¿Qué es la cualificación Profesional?
<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/cifplasindias/cualificacionesprofesiaes/>
- INCUAL (2022). La cualificación profesional. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://incual.educacion.gob.es/las-cualificaciones>
- INCUAL. (2021). *Manual de procedimiento*. Ministerio de Educación. https://incual.educacion.gob.es/documents/35348/80300/2021_Manual_Procedimiento_PE_AC_NG.pdf/572498c8-7bfb-4410-b7bc-fea209868922
- incual (2022) <https://twitter.com/INCUAL/status/1319583418565464066>
- La Moncloa. Consejo de Ministros (2021) Educación y Formación Profesional. Acreditación de competencias profesionales <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/090321-enlace-competencias.aspx>
- Madrid García, M., Solano Lucas, J. C. y Baños Páez, P. (2015). La evaluación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia y vías no formales de formación. *Educatio Siglo XXI*, 33(3), 171-198. <http://dx.doi.org/10.6018/j/240981>
- Medina, O. y Sanz, F. (2009). Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica. *Revista de Educación*, 348, 253-281. http://www.revistaeducacion.educacion.es/re348/re348_11.pdf

Medina, O. y Sanz, F. (2009). El reconocimiento y la acreditación de la experiencia. *Teoría educativa*, 21(2), 165-193. <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/7155/7220>

Orden EFP/1339/2022, de 21 de diciembre, por la que se establece el procedimiento y convocatoria de proyectos de interés singular para la Formación Profesional elaborados y presentados por las empresas, organismos y entidades.

Pérez, D. L. C., & Mendoza, M. C. (2011). Evaluación de un procedimiento de validación y acreditación de competencias profesionales. *Revista de Investigación en Educación*, 9(2), 51-75. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4730959>

Proyecto de Real Decreto xx/2023, de xx de xxx por el que se establece la ordenación del sistema de formación profesional <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:93c46f28-fab8-4436-ba5c-b2ba7b250213/dictamen-02-2023.pdf>

Resolución de 21 de octubre de 2022, de la Secretaría General de Formación Profesional, por la que se convoca procedimiento para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluidas en ofertas de títulos de formación profesional o en certificados de profesionalidad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Retortillo, A. (2011). La evaluación, reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales en el ámbito universitario elementos para el debate. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 14(1), 218-226. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678809>

Unión Europea. (S. f.). *El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)*. Europass Unión Europea. <https://europa.eu/europass/es/european-qualifications-framework-eqf>

Werquin, Patrick. (2007). Moving Mountains: will qualifications systems promote lifelong learning?. *European Journal of Education*. 42. 459 - 484. 10.1111/j.1465-3435.2007.00327.x.

Anexo. Información y datos de contacto sobre los Institutos de Cualificaciones Profesionales de España

Instituto comunidad autónoma	Web	Teléfono/correo de contacto
<p>Andalucía</p> <p>Instituto Andaluz de Cualificaciones.</p> <p>IACP</p>	<p>https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/iacp</p>	<p>955 40 56 19 900 84 80 00</p>
<p>Aragón</p> <p>Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón.</p> <p>PEAC</p>	<p>https://www.peacaragon.es/</p>	<p>agenciacualificacion@aragon.es</p>
<p>Canarias</p> <p>Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales</p>	<p>http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portals/web/sce/sce/iccp</p>	<p>ICCP (Gran Canaria) C/ Crucita Arbelo, s/n 35014 - Las Palmas de Gran Canaria Tel. 928 11 77 84</p> <p>Fax. 928 11 77 53</p> <p>ICCP (Tenerife) Avda. Doctor de la Rosa</p>

es. ICCP		Perdomo, nº 2 38071 S/C de Tenerife Tel. 922 477 817 Fax. 922 477 924
Cantabria Servicio Cántabro de Empleo EMCAM	https://www.empleacantabria.es/cualificaciones- profesionales- https://acreditacantabria.es/	
Castilla y León Servicio de las Cualificaci ones y Acreditació n de la Competen cia Profesional .	https://www.educa.jcyl.es/adultos/es/acreditacion- competencias-profesionales/peac-abierto- permanente	610 584 930 / 610 584 927
Castilla-La Mancha El Servicio de Cualificaci ones de Castilla-La Mancha.	http://pop.jccm.es/acredita/acredita/acredita- procedimiento-abierto/	

Cataluña Instituto Catalán de las Cualificaci ones (ICQP).	https://fp.gencat.cat/ca/acreditacio/	
Comunida d de Madrid Cualificaci ón y Acreditació n Profesional .	https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/acreditacion-experiencia-laboral	
Comunida d Foral de Navarra	http://cualificaciones.educacion.navarra.es/index.php	
Comunitat Valenciana	https://ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales/acreditacion-de-las-competencias-profesionales	
Extremadu ra	https://www.educarex.es/ieca	
Galicia	https://emprego.xunta.es/cualificacions/	
Illes	https://www.caib.es/sites/iqipib/es/inicio/?campa=	

Balears	yes	
La Rioja	https://www.larioja.org/empleo-formacion/es/cualificaciones-profesionales/reconocimiento-competencias-convocatoria-abierta	941 294 515
País Vasco	https://www.lanbide.euskadi.eus/formacion-lanbide/-/informacion/reconocimiento-de-la-experiencia/	
Principado de Asturias	https://trabajastur.asturias.es/acreditacion-de-la-competencia-profesional	acredita@asturias.org
Región de Murcia	https://icuatm.es/	968 362 000
Ceuta y Melilla	https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/general/20/200277/ceuta/200277-evaluados.html	

Fuente INCUAL <https://incual.educacion.gob.es/comunidades-autonomas>

<https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/general/20/200277/ceuta/200277-evaluadores.html>

<https://todofp.es/acreditacion-de-competencias/webs-acreditacion-ccaa.html>

Anexo. Resultados obtenidos a través del formulario, consultas página web o telefónicas.

Enlace a la [hoja Excel](#) donde se han recogido todos los resultados obtenidos en la fase de recogida de datos para cumplir los objetivos propuestos en el presente Trabajo Final de Grad

Anexo Glosario de términos del procedimiento de cualificación de competencias profesionales.

Acreditación de la competencia: Proceso por el cual se otorga un reconocimiento de competencias a una persona candidata mediante una acreditación oficial.

Asesor/a: Profesional habilitado por las administraciones competentes, responsable de ejercer las funciones de asesoramiento establecidas en el RD 1224/2009, de 17 de julio (modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo).

Candidata/o: Persona que, una vez cumplidos los requisitos de acceso, es admitida en el Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral.

Certificado de Profesionalidad: 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, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y que configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

Comisión de Evaluación: Órgano formado por un conjunto de evaluadores y evaluadoras 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.

Consejo General de la Formación Profesional: Órgano asesor y consultivo que participa en el seguimiento y evaluación del desarrollo y resultados del Procedimiento en colaboración con las administraciones competentes.

Criterios de evaluación: Conjunto de pautas de evaluación que utilizan los evaluadores para inferir la competencia profesional de las candidatas y los candidatos. Se complementan con indicadores y escalas de competencias.

Cualificación Profesional: El conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Se recoge en un documento estructurado que se publica en el BOE como Anexo de un real decreto.

Las Cualificaciones Profesionales se ordenan en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Cuestionario de Autoevaluación: Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y que recoge todas las Actividades Profesionales que dan soporte a las realizaciones profesionales y criterios de realización de la unidad de competencia. Mediante este Cuestionario, el asesor/a ayuda a la persona candidata a autoevaluar su competencia profesional.

Dimensiones de la competencia profesional: Cada una de las categorías en que se puede desglosar la competencia. De las múltiples de las opciones existentes se ha optado por competencias técnicas que recogen el “saber hacer” y “saber” y competencias sociales e interpersonales, que recogen el “saber estar”.

Dossier de Competencias: es el conjunto de información profesional, pruebas aportadas por la persona candidata y nuevas evidencias de competencia obtenidas a lo largo del Procedimiento, que se estructura sistemáticamente para su manejo. Adjunto al Dossier, figuran otros documentos susceptibles de formar parte de su expediente personal.

Evaluador/a: Profesional habilitado por las administraciones competentes, responsable de ejercer las funciones de evaluación establecidas en el RD 1224/2009 de 17 de julio (modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo), en el marco de la Comisión de Evaluación.

Evidencias de competencia profesional: Toda prueba (documental, material, testimonial u otras) que la persona candidata aporta o genera al Procedimiento y, debidamente contrastada con el Referente de Evaluación, sirve para valorar su competencia profesional.

Expediente del Procedimiento: Conjunto de documentos definido por la administración responsable del Procedimiento cuyo objeto es formalizar en un registro las acreditaciones de cada candidato y las actuaciones relevantes realizadas por evaluadores y asesores, así como las decisiones de la Comisión de Evaluación, de tal forma que se posibilite la trazabilidad del proceso y su revisión.

Fiabilidad: Calidad que asegura, mediante el empleo de criterios, métodos e instrumentos homogéneos, que los resultados obtenidos por las candidatas y los candidatos en el Procedimiento son comparables, independientemente de su lugar o momento de realización.

Guía de Evidencias de la Competencia Profesional: Documento que explicita la competencia profesional de una unidad de competencia y que contiene una serie de especificaciones técnicas y recomendaciones para facilitar el trabajo de las evaluadoras/es y asesoras/es.

Guía del Asesor/a: Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y cuya finalidad es concretar la figura del asesor/a, así como servirle de apoyo en su labor con la persona candidata.

Guía del Candidato/a: Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y que incluye información básica necesaria para que la persona candidata comprenda los aspectos generales del Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral.

Guía del Evaluador/a: Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y cuya finalidad es concretar la figura del evaluador/a, definiendo su actuación, tanto individual como colectiva en el seno de la Comisión de Evaluación, así como servirle de apoyo en el conjunto del proceso de evaluación.

Instrumentos de apoyo al Procedimiento: Conjunto de instrumentos que permiten optimizar el Procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad. El RD 1224/2009 de 17 de julio (modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo), establece como mínimo, los siguientes: el Manual de Procedimiento con sus Guías, los Cuestionarios de Autoevaluación y las Guías de Evidencias de las distintas Unidades de Competencia, objeto de la inscripción.

Manual de Procedimiento: Instrumento de apoyo al Procedimiento que comprende la Guía de la Persona Candidata, la Guía del Asesor/a y la Guía del Evaluador/a y que tiene como finalidad optimizar el Procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad.

Plan de Seguimiento y Evaluación del Procedimiento: Instrumento elaborado por la Administración General del Estado, en colaboración con las Comunidades Autónomas, y previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, que permite comprobar la calidad, eficacia e impacto del Procedimiento y mejorar su funcionamiento.

Referente de Evaluación: Conjunto de realizaciones profesionales, criterios de realización y contexto profesional incluidos en la Unidades de Competencia, de acuerdo con los criterios que se fijan en las correspondientes Guías de Evidencias de la competencia profesional.

Rigor técnico de asesores y evaluadores en el Procedimiento: Principio de profesionalidad definido en los códigos éticos del asesor/a y del evaluador/a, que establece protocolos de actuación que permitan el uso adecuado de los instrumentos y aseguren los principios del Procedimiento.

Título de Formación Profesional: Los Títulos son un instrumento de la administración educativa para acreditar las Cualificaciones Profesionales y las Unidades de Competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se incluyan en el mismo. Incorpora además otras competencias determinadas por la administración educativa competente.

Transparencia: Principio del Procedimiento que garantiza que todas las informaciones de interés relativas al mismo son totalmente accesibles, exactas y claras para el público en general, y para las candidatas y los candidatos, en particular.

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: Conjunto mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, que unidas a otras conforman una cualificación profesional.

Validez: Principio del Procedimiento que garantiza la medición de la competencia profesional de las personas, descrita en el Referente de Evaluación, mediante la utilización de las pruebas de competencia y los procedimientos de evaluación adecuados.