



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE

SECRETARÍA GENERAL DE
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
EDUCACIÓN,
FORMACIÓN PROFESIONAL
E INNOVACIÓN EDUCATIVA

MEMORIA FINAL DEL PROYECTO

ERA

PROYECTO EXPERIMENTAL PARA LA EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

Febrero - 2004

ÍNDICE

	pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO ERA	7
3. DISEÑO DEL PROCEDIMIENTO Y LA METODOLOGÍA	11
3.1. Etapas de proceso y actores intervinientes	
3.2. Seguimiento del candidato	
3.2. Actuaciones en el desarrollo del Proyecto ERA	
4. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN LAS COMUNIDADES AUTONOMAS	19
4.1. Desarrollo de la fase de sensibilización y posicionamiento	
4.2. Desarrollo de la fase de intervención	
4.3. Gestión y garantía de calidad del proceso	
5. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROYECTO	27
5.1. Valoración del procedimiento y la metodología	
5.1.1. Aplicabilidad y adecuación del procedimiento.	
5.1.2. Calidad de los instrumentos metodológicos utilizados	
5.2. Valoración de los sectores profesionales y los trabajadores: actitudes, motivaciones, beneficios y satisfacción hacia el reconocimiento de las competencias profesionales	
6. RESULTADOS	39
6.1. Resultado obtenidos por los candidatos	
6.2. Estimación de costes	
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
8. BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA	51
9. PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	53
10. INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	59
○ PAÍS VASCO	
○ MURCIA	
○ ANDALUCÍA	
○ GALICIA	
○ CASTILLA LA MANCHA	
○ NAVARRA	
○ VALENCIA	

11. ANEXOS

Anexo 1- Documento ERA-00

Anexo 2- Documento ERA-11

Anexo 3- Documentación para la formación de orientadores y evaluadores

Anexo 4- Guías

Anexo 4.1. Guía del candidato

Anexo 4.2. Guía del orientador

Anexo 4.3. Guía del evaluador

Anexo 5 –Soportes para la evaluación: Referentes, cuestionarios de autoevaluación y guías de evidencia de la competencia.

INTRODUCCIÓN

La economía y la sociedad del conocimiento están acelerando el interés y las actuaciones dirigidas al cambio y a la renovación de educación y formación en general y particularmente de sus sistemas de evaluación y certificación.

Numerosos expertos vienen alertando que uno de los desafíos importantes para las instituciones educativas y de formación, será el de lograr que sus sistemas de evaluación sean más abiertos, flexibles y eficaces para reconocer la competencia real de las personas.

La integración de todas las formas de aprendizaje, ya sean estas formales, no formales e informales y la valorización del aprendizaje permanente mediante su reconocimiento, constituyen los ejes centrales de las recomendaciones emanadas de la Unión Europea, de Organismos internacionales como la OCDE, la OIT y el CEDEFOP.

En España, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y establece un nuevo marco normativo, incluyendo en su artículo 3 el objetivo de realizar la evaluación, reconocimiento y acreditación oficial de las cualificaciones profesionales, cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.

Así mismo, el artículo 8 de la citada Ley Orgánica señala que la 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, en todo caso, criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

El reconocimiento de las competencias profesionales así evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.

La Ley establece también que el Gobierno, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas.

En el Proyecto ERA (Evaluación, Reconocimiento y Acreditación), mientras se procede a la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones, se han utilizado unidades de competencia que configuran los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad.

Está concebido como una intervención, vía Institucional, que ha diseñado, experimentado y contrastado una metodología para evaluar, reconocer y acreditar las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o mediante otras vías de aprendizaje no formal.

Se dirige a trabajadores que posean competencias profesionales no acreditadas oficialmente, debiendo pertenecer a alguno de los siguientes colectivos:

- 1) Jóvenes sin acreditación oficial e incorporados al mundo laboral en alguno de los sectores objeto del Proyecto y con una experiencia de al menos dos años en las competencias a evaluar.
- 2) Trabajadores en activo sin acreditación oficial y una experiencia profesional de, al menos, cinco años relacionada con las competencias a evaluar.

- 3) Trabajadores en situación de desempleo sin acreditación oficial y con una experiencia profesional de, al menos, tres años relacionada con las competencias a evaluar.

Este proyecto lo promueve Ministerio de Educación Cultura y Deporte como una actuación de su Programa Operativo, cofinanciado por el FONDO SOCIAL EUROPEO y con la participación de siete Comunidades Autónomas: Andalucía, Castilla-La Mancha, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia, y la colaboración del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

2. ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO ERA

Para el desarrollo del proyecto se ha establecido los siguientes grupos de trabajo en el ámbito estatal y autonómico:

- **Ámbito estatal:**

	Grupo de Seguimiento del CGFP
Estructura	<ul style="list-style-type: none">• Formado por integrantes del Consejo General de Formación Profesional, participan la Administración General del Estado y los Agentes Sociales.
Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Seguimiento del Proyecto ERA

	Grupo de Trabajo Técnico (GTT)
Estructura	<ul style="list-style-type: none">• INEM• INCUAL• SGFP
Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo técnico del proyecto.• Elaboración de metodologías de trabajo.• Diseñar e impartir la formación a orientadores y evaluadores.• Dirección de los grupos de trabajo que definen los referentes de competencia, los cuestionarios de autoevaluación y las guías de evidencia de la competencia.• Colaboración con los Coordinadores de las Comunidades Autónomas, creando un espacio de análisis, reflexión y debate con las mismas.• Diseño y elaboración de los soportes técnicos del proceso de evaluación.• Confección de la memoria final del Proyecto ERA.• Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del CGFP.

GT Definición de Soportes para la evaluación	
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Director del grupo de trabajo (miembro del GTT) • 1 Evaluador por Comunidad Autónoma que desarrolle el proyecto ERA en la familia profesional. • 1-3 Expertos tecnológicos y formativos con experiencia en la familia profesional.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Confección de los Referentes de Competencia. • Elaboración de Cuestionarios de Autoevaluación. • Confección de las Guías de Evidencia de la Competencia.

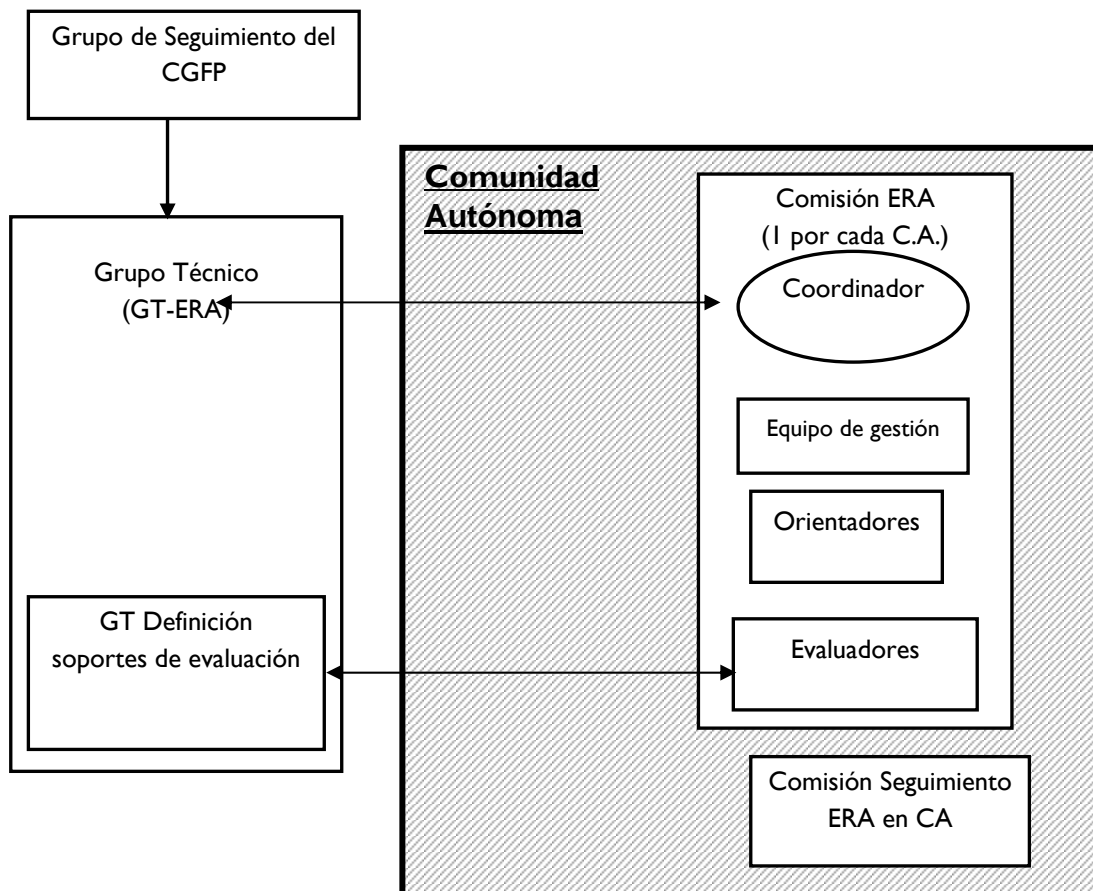
▪ **Ámbito autonómico:**

Se propuso a las Comunidades Autónomas participantes en el proyecto, la creación de Comisiones ERA y de seguimiento ERA, cuya posible composición se detalla en los cuadros siguientes:

Comisión ERA en la Comunidad Autónoma	
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Coordinador (funcionario de la Administración Autónoma con conocimiento y experiencia en los sistemas de FPO y FPR) • 2 Orientadores (1 por familia profesional o grupo) • 6-10 Evaluadores (1 orientador por cada 5 candidatos) • 1 Equipo de apoyo administrativo y de gestión
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y ejecución del proyecto ERA en cada Comunidad Autónoma • Coordinación con el GTT y con Comisiones ERA de otras Comunidades Autónomas. • Elaboración del informe final del proyecto en la Comunidad Autónoma.

Comisión de seguimiento ERA en la Comunidad Autónoma	
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Administración Autónoma (Coordinador + 1 Orientador + 1 Evaluador) • Agentes Sociales (CGFP en la Comunidad Autónoma)
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de los objetivos del proyecto en la Comunidad Autónoma • Garantizar la calidad en la ejecución del proyecto en su Comunidad Autónoma • Proponer al órgano competente la acreditación de los candidatos que hayan evidenciado su competencia

La relación de los distintos grupos responde al siguiente esquema:



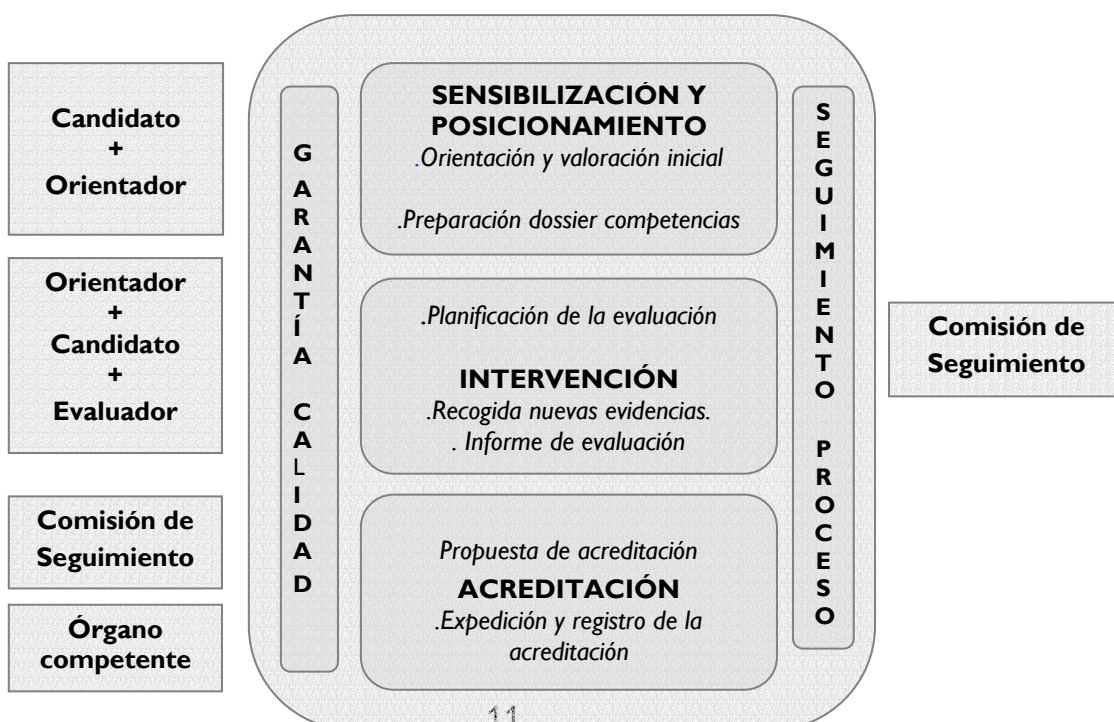
3. DISEÑO DEL PROCEDIMIENTO Y LA METODOLOGÍA

Considerando el análisis de las distintas prácticas de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional existentes en otros países de la OCDE, en el proyecto ERA se ha elaborado inicialmente una propuesta de procedimiento que se fundamenta en los siguientes principios:

- . La consideración del **individuo** como figura central del proceso ERA.
- . La utilización de **referentes de competencia oficiales** para realizar la evaluación, el reconocimiento y la acreditación.
- . La estructuración del procedimiento en tres etapas básicas: **sensibilización y posicionamiento inicial del candidato; intervención (evaluación) y acreditación.**
- . La intervención de distintos profesionales, **orientadores y evaluadores**, para el desarrollo de las distintas fases.
- . Un enfoque de **evaluación individualizada**, que integre distintas modalidades de evaluación y que respete la autoestima del candidato y el principio de equidad.
- . La necesidad de una **oferta formativa flexible**, que facilite al candidato su actualización permanente.
- . La participación de las **Comunidades Autónomas, los sectores productivos y los agentes sociales** en los procesos de reconocimiento y acreditación.

3.1. Etapas del proceso y actores intervinientes

Tal como se indica en el esquema, el procedimiento incluye tres fases: sensibilización y posicionamiento; intervención y acreditación.



El desarrollo de las distintas fases implica un trabajo conjunto entre el candidato, el orientador y el evaluador. El grado de actuación de estos dos profesionales variará según la fase del proceso que se esté desarrollando. En la primera etapa el peso del orientador es mayor, mientras que la fase de intervención corre a cargo del evaluador.

▪ **Etapa de Sensibilización y Posicionamiento.**

Esta etapa se ha desarrollado en dos fases:

A. Orientación, asesoramiento y valoración inicial del candidato: se establecen dos sesiones:

- Sesión conjunta inicial del orientador con todos los candidatos, en la que se facilita a los mismos la documentación necesaria (guía del candidato), se procede a dar la información de la finalidad y desarrollo del proyecto.
- Sesión individual inicial del orientador con cada candidato, donde se recogen de forma breve los datos aportados por el aspirante sobre su trayectoria laboral y formativa, se formaliza la inscripción en el proceso, y se cumplimentan los documentos que aparecen en la guía del candidato. Se establece una valoración inicial de cada candidato, y de acuerdo con él se decide la conveniencia o no de su continuidad en el proyecto. Si el candidato abandona el proyecto, se le informa de las posibilidades para completar sus competencias profesionales. Si el candidato continúa en el Proyecto, pasa a la siguiente fase.

B. Elaboración del dossier de competencias

El candidato junto con el orientador elaboran el dossier de competencias, donde se recogen de forma detallada sus experiencias profesionales y formativas, acumuladas a lo largo de su vida laboral. Dicha elaboración implica:

- Un proceso de autorreflexión del candidato sobre su bagaje profesional, que conlleva un mejor conocimiento de sus experiencias, actividades y competencias.
- Un proceso de preparación de las evidencias que son más adecuadas para reflejar de forma óptima sus adquisiciones, de manera que posibilite la finalización del proceso de evaluación con éxito.

El dossier de competencias es un método para recoger, registrar, comparar y sistematizar la presentación de evidencias, con el fin de facilitar la transparencia sobre la trayectoria y las competencias adquiridas por el candidato. Da lugar a un documento o archivo que la persona va construyendo a lo largo del tiempo y que ha de mantener actualizado porque acompaña la evaluación de su carrera profesional.

En el marco del proyecto ERA la finalidad del dossier es que los candidatos puedan presentar de una manera clara y organizada las competencias que poseen con relación al referente establecido (unidades de competencia y guías de evidencias correspondientes), con objeto de que se pueda realizar una planificación de la evaluación ajustada a cada caso individual.

Además de ser útil en el proceso de evaluación y acreditación de las competencias, el dossier es un instrumento que la persona puede utilizar en otros momentos, contextos y procesos para ir construyendo su trayectoria profesional a lo largo de su vida (mejora de su cualificación e inserción profesional)

- **Etapa de Intervención**

En esta etapa se ponen en marcha, para su posterior contraste, los diferentes métodos y medios para evidenciar la competencia del aspirante; así como los dispositivos externos de garantía de calidad.

- A. Fase de Planificación de la evaluación en esta fase se plantea que se realice de forma conjunta entre evaluador, orientador y candidato, de forma que se acuerde y establezca el plan de evaluación ajustándolo a las características y necesidades del aspirante, de forma que éste tenga las mejores oportunidades de demostrar su competencia. Para esta planificación se tienen en cuenta las evidencias aportadas en el dossier de competencia del candidato y se utilizan como base los planteamientos existentes en la guía de evidencias de la competencia.
- B. Fase de evaluación de las evidencias de competencia donde se aplica el plan de evaluación acordado con el candidato. El evaluador analiza los resultados de dicha aplicación, emite el juicio de evidencia de competencia, presentando a continuación el informe de evaluación en el que se valida o no la competencia del candidato. Para la realización de esta fase se propone la utilización como elemento principal de la guía de evidencias de la competencia

- **Etapa de acreditación**

Cada CCAA informa de los resultados obtenidos por sus candidatos, indicando quienes han superado alguna de las Unidades de Competencia objeto de experimentación.

Posteriormente se procede a la acreditación oficial de las citadas Unidades de Competencia.

- **Garantía de calidad**

A lo largo de todo el proceso, se establecen mecanismos dirigidos a garantizar los criterios de fiabilidad, objetividad y rigor técnico, tales como:

- Puesta en marcha de un mecanismo de colaboración con las Comunidades Autónomas y Agentes Sociales¹.
- Uso de herramientas² para dotar de transparencia al proceso de reconocimiento y evaluación de la competencia.
- Utilización de métodos plurales y flexibles para el reconocimiento y evaluación de la competencia.
- Acciones de formación para orientadores y evaluadores³.
- Impulso de mecanismos de aseguramiento de la calidad en los procesos de reconocimiento y evaluación⁴.
- Uso racional y proporcional de los recursos y medios para el reconocimiento y evaluación de la competencia⁵.

¹ Grupo Técnico de Trabajo, Grupo de Seguimiento en el seno del Consejo General de la Formación Profesional.

² Referente de Competencias

³ Jornadas de Formación para Orientadores y Evaluadores, Guía del Evaluador.

⁴ Comisiones de Seguimiento

⁵ Dossier de Competencias, Guía de Evidencias de Competencia

3.2. Seguimiento del candidato

El seguimiento del candidato se fundamenta en dos pilares básicos del proyecto ERA:

- **El individuo como figura central del proceso**, que tiene derecho a que se le reconozcan sus competencias y también la responsabilidad de actualizarlas a lo largo de su vida profesional.

En este sentido es necesario contemplar mecanismos de acompañamiento para que el candidato, que se presenta voluntariamente, se vea motivado, asuma el proceso como propio y se sienta en todo momento vinculado al mismo.

Además, estos mecanismos de acompañamiento tendrían que contemplar la posibilidad de que el candidato pueda, basándose en los logros obtenidos, construir un proyecto profesional y/o de formación complementaria.

- **La garantía de calidad del proceso**, con el fin no solo de posibilitar el éxito del candidato, sino también de asegurar la credibilidad, el reconocimiento y la validez social y profesional de las acreditaciones que se obtengan.

Este seguimiento se realizará a lo largo de todo el proceso, con la participación conjunta del orientador y del evaluador, asumiendo cada uno de ellos mayor peso en la acción, según la fase del proceso en que se encuentre el aspirante.

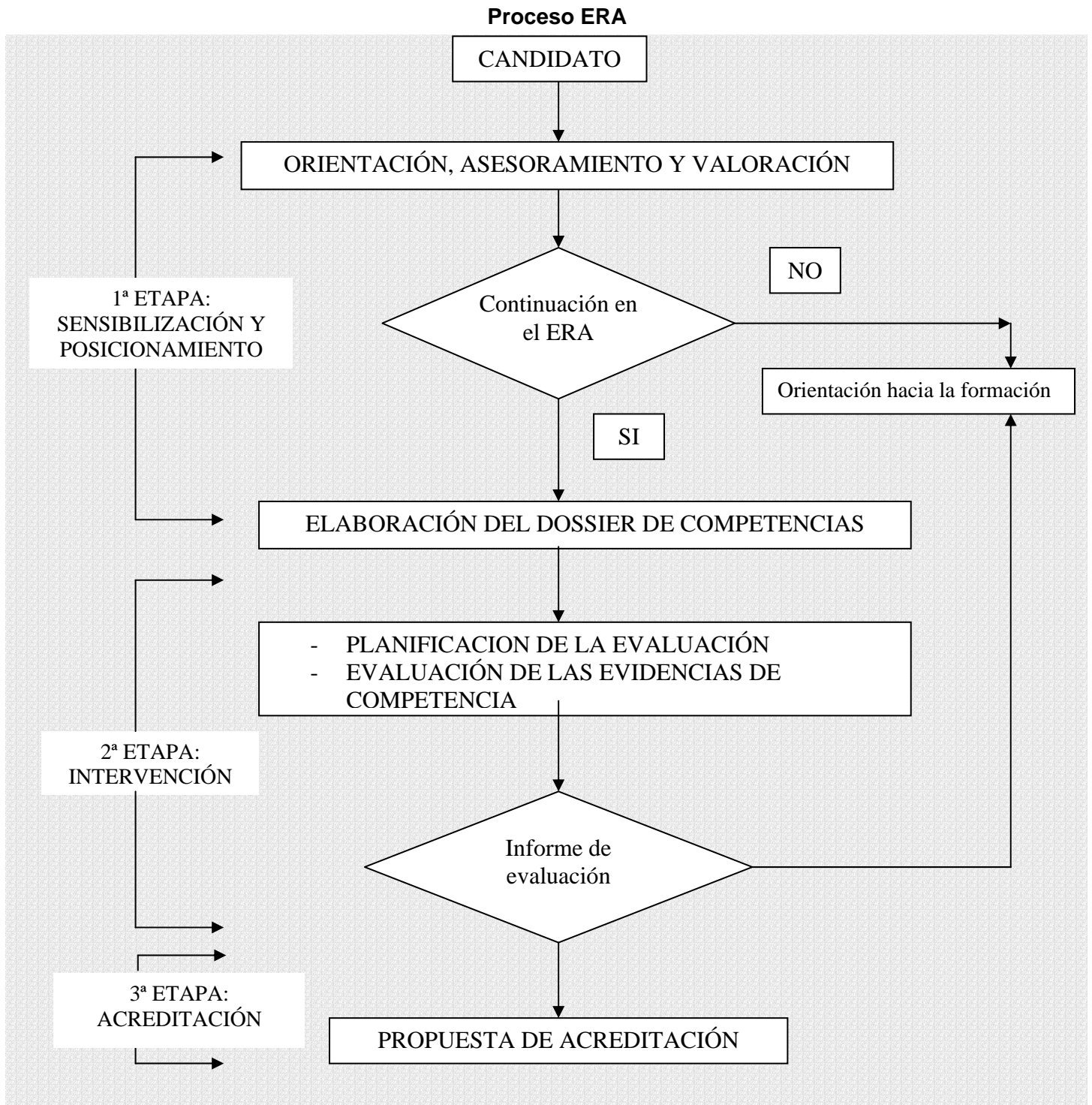
No obstante, a pesar de la intervención de distintos profesionales, se pretende que el candidato tenga una visión integrada del proceso. En este sentido, se considera que la figura del orientador puede ser un punto de referencia que servirá de hilo conductor durante el desarrollo del mismo.

Las principales actividades de seguimiento que se contemplan para el proyecto son las siguientes:

- **Acompañamiento del candidato**: el objetivo que se persigue es motivar, informar y orientar al candidato durante todo el proceso, de forma que asuma el proceso como propio y no se sienta en ningún momento desvinculado del mismo, a pesar del periodo de tiempo que pueda transcurrir entre fase y fase.
- **Gestión de la trayectoria del candidato**: se pretende facilitar el recorrido del candidato por las distintas etapas. Esto implica que exista una coordinación entre los distintos profesionales que intervienen con el fin de que:
 - Conozcan en todo momento la situación concreta de cada aspirante con relación al proceso.
 - Le proporcionen una información integrada y adecuada a cada fase.
 - Organicen la información que se vaya produciendo durante todo el proceso.
 - Lleven a cabo los trámites necesarios en cada momento, recogiendo las incidencias que puedan presentarse y las soluciones aportadas.
- **Recopilación de la información necesaria**: la documentación que se vaya generando a lo largo de todo el proceso se incluirá en el expediente de cada candidato.

Para tener una visión global de la trayectoria de cada uno de los aspirantes, el orientador y el evaluador irán cumplimentando la *Ficha de Seguimiento del Candidato*, en la que irán registrando información sobre:

- Etapas realizadas, con las fechas correspondientes a momentos claves.
- Toma de decisiones sobre la continuación o interrupción del proceso.
- Métodos de evaluación y fechas.
- Resultados del proceso y propuesta de acreditación.
- Orientación sobre procesos formativos complementarios.



3.3. Actuaciones en el desarrollo del Proyecto ERA

- **Constitución grupo técnico de trabajo y elaboración de la metodología**

El grupo técnico se constituye en abril de 2003 y desarrolla su trabajo, en colaboración con los Coordinadores de las Comunidades Autónomas participantes.

Se trabaja mediante reuniones internas del grupo técnico en las que se debaten las propuestas, se detalla el procedimiento y metodología de trabajo, diseñando los documentos a utilizar.

Asimismo, el grupo mantiene reuniones periódicas desde el mes de mayo de 2003 con las CCAA para intercambiar informaciones relativas al diseño del proceso y coordinar su desarrollo. En las primeras reuniones se presenta la metodología, el plan de formación para evaluadores y orientadores y el cronograma para la aplicación del proyecto en las mismas.

También se han mantenido reuniones periódicas con la Comisión de Seguimiento del Consejo General de la Formación Profesional.

- **Primeras actuaciones centradas en las Comunidades Autónomas participantes**

- Selección de orientadores y evaluadores. En la metodología se establecían los siguientes datos sobre el nº de los actores participantes:

- 20 candidatos para cada referente profesional
- 1 orientador/referente y CCAA (1 orientador/ 20 candidatos)
- 1 evaluador/5 candidatos (4 evaluadores por cada referente de competencia y CCAA donde se vaya a experimentar)

Posteriormente, en el desarrollo del proyecto, estos datos se ajustan en cada CCAA, en función de las características propias de cada una de ellas y del tipo de referente a experimentar en la misma. (Ver datos en apartado 4)

- Definición de cauces para la difusión del Proyecto en cada Comunidad Autónoma. Cada CCAA establece la forma de difusión del proyecto:
 - Anuncios en prensa
 - Reuniones con empresas y sindicatos
 - etc... (ver apartado 4)
- Constitución de las Comisiones ERA en cada Comunidad Autónoma.
- Constitución de las Comisiones de Seguimiento ERA en cada Comunidad Autónoma.
- Selección de candidatos. Cada CCAA propone una vía para la selección de candidatos en función de:
 - Nº de solicitantes
 - Referentes profesionales a experimentar
 - Características propias (extensión, nº de profesionales,..)
 - etc... (ver apartado 4)

- **Elaboración de instrumentos metodológicos y soportes para la evaluación**

El grupo técnico diseñó tres manuales o guías: para candidatos, para orientadores y para evaluadores, que incluyen diferentes documentos que a continuación se detallan:

- Guía del candidato (ver documento anexo 4.1), que comprende:
 - Solicitud de admisión en el proceso ERA
 - Ficha de la trayectoria formativa/profesional
 - Objetivos del proyecto ERA y del SNCP
 - Descripción del proceso: fases y temporalización
 - Ventajas para el candidato
 - Unidades de competencia a evaluar y acreditar
 - Información sobre el proceso de evaluación
- Guía del orientador (ver documento anexo 4.2.), que comprende:
 - La figura del orientador en el proceso ERA
 - Perfil del orientador
 - Funciones del orientador.
 - Procedimiento de trabajo
 - Esquema sobre fases, procedimientos y documentación a utilizar
 - Documentación para la entrevista con el candidato:
 - Ficha de descripción sinóptica de actividades
 - **Referentes de competencia:** se confeccionan por el GT de definición de Soportes para la evaluación, a partir del modelo elaborado por el Grupo Técnico de Trabajo. Para su diseño se parte de los textos oficiales correspondientes a las Unidades de Competencia elegidas de los Títulos y Certificados de Profesionalidad correspondientes (ver anexo 5: soportes para la evaluación: referentes de competencia), creando bloques de competencia a partir de las realizaciones y criterios de realización existentes.
 - **Cuestionarios de autoevaluación:** se elaboran por el GT de definición de Soportes para la evaluación, a partir del modelo elaborado por el Grupo Técnico de Trabajo. Se confecciona a partir de los referentes, ponderando las competencias descritas en los mismos.(ver anexo 5: soportes para la evaluación: cuestionarios de autoevaluación)
 - Informe de valoración inicial
 - Dossier de competencias:
 - Ficha resumen de sistematización de evidencias
 - Documentos del dossier de competencias
 - Ficha de seguimiento del candidato
- Guía del evaluador (ver documento anexo 4.3.), que comprende:
 - Funciones del evaluador
 - Planificación de la evaluación
 - **Guías de evidencias de la competencia:** se confeccionan por el GT de definición de Soportes para la evaluación, a partir del modelo establecido por el Grupo Técnico. En ellas se concretan las evidencias de competencia para cada uno de los bloques definidos en los referentes y sus métodos de evaluación más idóneos, siguiendo los principios de evaluación de competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y de vías no

formales de formación. (ver anexo 5: soportes para la evaluación: guías de evidencia).

Se confecciona una guía de evidencias de la competencia para cada uno de los referentes, donde se especifican para cada uno de los bloques de competencia:

- Aspectos esenciales de las evidencias de competencia:

- Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.
- Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.

- Métodos de recogida de evidencias:

- Métodos directos
- Métodos indirectos

• **Formación de orientadores y evaluadores**

Una vez seleccionados los orientadores y evaluadores por cada CCAA, y diseñados los instrumentos metodológicos, la primera actuación dirigida desde el Grupo de Trabajo Técnico a los mismos la Formación para orientadores y evaluadores. Se concretó en cuatro etapas (Ver documento anexo 3: Documentación para la formación de orientadores y evaluadores):

- Primera: 10, 11, 17 y 18 de junio de 2003. Jornadas para orientadores y evaluadores. Los temas tratados fueron:
 - o El Proyecto ERA
 - o La orientación y la evaluación d la competencia profesional
 - o Elaboración del dossier de competencias
 - o Seguimiento del candidato
 - o El plan de evaluación
 - o El proceso de evaluación de la competencia
 - o La toma de decisiones en la evaluación
- Segunda: 17 y 18 de septiembre de 2003. Jornada para evaluadores. Se trató en profundidad el tema de la evaluación plurimodal de competencias.
- Tercera: 22 de septiembre de 2003. Jornada para orientadores. Presentación y explicación de los referentes de competencia y de los cuestionarios de autoevaluación.
- Cuarta: 22 de octubre de 2003. Jornada para evaluadores. Presentación y explicación de las guías de evidencia de competencia.

4. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La experimentación se ha realizado entre los meses de septiembre a diciembre de 2003 en siete Comunidades Autónomas, para un total de 9 referentes de competencia, que se detallan en la tabla siguiente:

FAMILIAS PROFESIONALES	UNIDADES DE COMPETENCIA	Andalucía	Castilla-La Mancha	Galicia	Murcia	Navarra	País Vasco	Valencia
Turismo y Hostelería/ Hostelería y turismo	<ul style="list-style-type: none"> Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales (T. en Cocina y C.P. de Cocinero) Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos (T. en Cocina y C.P. de Cocinero) 	X		X				
	<ul style="list-style-type: none"> Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas (T. de Servicio de restaurante y bar) y C. P. de Camarero) Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas. (T. en Servicio de restaurante y bar y C. P. de Camarero) 				X			
Mantenimiento de vehículos autopropulsados/ Automoción	<ul style="list-style-type: none"> Preparación de superficies (T. en Carrocería) Embellecimiento de superficies (T. en Carrocería) Pintar la carrocería (C.P. de Chapista pintor de vehículos) 				X		X	
Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	<ul style="list-style-type: none"> Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación (T. en M. M. I. de frío, climatización y producción de calor) Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente en edificios (C.P. Fontanero) Reparar y mantener instalaciones de fontanería (C.P. Fontanero) 	X						X
Edificación y obra civil / Edificación y obras públicas	<ul style="list-style-type: none"> Solar y alicatar (T. en acabados de construcción) Realizar solados con baldosas y plaquetas (C.P. Solador-alicatador) Ejecutar alicatados con piezas cerámicas (C.P. Solador-alicatador) 			X				
Montaje e instalaciones / Electricidad y electrónica	<ul style="list-style-type: none"> Montar instalar. Mantener y reparar instalaciones singulares de edificios (C.P. Electricista de edificios) Construir y mantener instalaciones singulares en el entorno de los edificios (T. en Equipos e instalaciones electrotécnicas) 		X				X	
Imagen personal/ Servicios a la comunidad y personales	<ul style="list-style-type: none"> Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente (C.P. Peluquero) Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente, rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas (C.P. Peluquero) Cambiar total o parcialmente el color del cabello (T. en Peluquería) Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote (T. de Peluquería) 		X					
Agraria/ Actividades agrarias	<ul style="list-style-type: none"> Mantener jardines (C.P. Jardinero) Realizar operaciones específicas de mantenimiento de céspedes (C.P. Jardinero) Realizar las labores de conservación y mejora de jardines (T. en Jardinería) 					X		
Servicios a la comunidad y personales / Servicios socioculturales y a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Realizar la limpieza del hogar (C.P. de Auxiliar de ayuda a domicilio) Asegurar la higiene personal (C.P. de Auxiliar de ayuda a domicilio) Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial (T. en Atención Sociosanitaria) 					X		X

En el siguiente cuadro se muestran las cifras referidas a los candidatos participantes:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	FAMILIA PROFESIONAL	NÚMERO DE CANDIDATOS AL INICIO	NÚMERO DE CANDIDATOS SELECCIONADOS
Andalucía	Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	18	18
	Turismo y hostelería / Hostelería y turismo	25	25
Castilla-La Mancha	Montaje e instalaciones / Electricidad y electrónica	23	23
	Imagen personal/ Servicios a la comunidad y personales	27	27
Galicia	Edificación y obras públicas / Edificación y obra civil.	38	23
	Turismo y hostelería / Hostelería y turismo	50	28
Murcia	Automoción / Mantenimiento de vehículos autopropulsados	31	20
	Turismo y hostelería / Hostelería y turismo	25	20
Navarra	Servicios a la comunidad y personales / Servicios socioculturales y a la comunidad	370	22
	Agraria/ Actividades agrarias	82	22
País Vasco	Automoción / Mantenimiento de vehículos autopropulsados	36	26
	Montaje e instalaciones / Electricidad y electrónica	34	27
Valencia	Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	25	25
	Servicios a la comunidad y personales / Servicios socioculturales y a la comunidad	32	25
TOTAL		816	331

En la siguiente tabla se muestran datos referidos a orientadores y evaluadores participantes:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Nº ORIENTADORES	Nº EVALUADORES
Andalucía	2	10
Castilla La Mancha	3	10
Galicia	2	8
Murcia	2	8
Navarra	4	5
País Vasco	2	9
Valencia	2	10
TOTAL	17	60

La procedencia de los orientadores y evaluadores se ajusta al siguiente cuadro:

	Agentes Sociales	Formación Profesional Ocupacional	Formación Profesional Reglada
Orientadores	27%	20 %	53%
Evaluadores	39%	7%	54%

4.1. Desarrollo de la fase de sensibilización y posicionamiento.

- **Difusión del proyecto ERA en las Comunidades Autónomas participantes**

El tratamiento no fue homogéneo en las distintas Comunidades Autónomas.

Mientras en algunas Comunidades Autónomas se optó por no dar excesiva publicidad al Proyecto (Andalucía, teniendo en cuenta la extensión geográfica de la Comunidad y País Vasco), en Navarra, se llevó a cabo un amplio proceso de difusión de esta experiencia. Así, se editó un folleto informativo, se insertaron anuncios en prensa, se enviaron cartas a ayuntamientos, asociaciones profesionales, empresas, etc. El resultado fueron más de 430 preinscripciones.

Otra opción fue la adoptada por Castilla-La Mancha, donde los interlocutores sociales participaron en la difusión del proyecto.

En Valencia se optó por editar un tríptico informativo y distribuirlo de forma selectiva a evaluadores, empresas, asociaciones empresariales, centros de distribución de materiales de fontanería, centros de formación, oficinas de empleo, etc.

- **Selección de candidatos.**

Cada Comunidad Autónoma implementó su propio sistema de selección de candidatos. En Andalucía y Galicia se optó por informar a empresas y trabajadores de cada sector. La participación del Grupo Técnico del Proyecto en Navarra fue la estrategia elegida en esa Comunidad. El criterio de admisión de aspirantes fue la antigüedad. Los candidatos superaban los 10 años de experiencia en ambas familias.

En el País Vasco se llevó a cabo la selección a través de las asociaciones territoriales de Talleres de Electricidad y Automoción y de empresas.

En Castilla-La Mancha se utilizó una doble vía. De un lado, el SEPECAM, Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha y de otro los agentes sociales (principalmente sindicatos). La Comisión de seguimiento del Proyecto ERA celebró reuniones en todas las provincias de la Comunidad con candidatos en desempleo y activos, preseleccionados por el SEPECAM y por los Agentes Sociales, con la finalidad de elegir finalmente a los 20, por familia, que participarían en el proceso. Los candidatos se distribuyeron por mitad entre activos y desempleados.

En Valencia se seleccionaron candidatos previamente informados de forma selectiva, de entre los asistentes a la sesión informativa de evaluadores no elegidos para esa función y a través de amigos y conocidos.

- **Desarrollo de la fase de sensibilización y posicionamiento**

En general, las comunidades autónomas se ajustaron a lo previsto en el proyecto para esta fase. Se estructuró en dos tipos de sesiones:

Una sesión grupal, con todos los candidatos para informarles, orientarles y asesorarles sobre el proyecto. Normalmente fue el orientador quien se ocupó de esta labor.

Una sesión individual con cada candidato. Participó el orientador, en ocasiones acompañado de un evaluador.

En Valencia, la sesión grupal permitió detectar diferentes actitudes hacia el proceso. En cuanto a la entrevista individual se hizo siguiendo un modelo abierto para favorecer el clima de confianza del candidato.

La cumplimentación del cuestionario de autoevaluación se hizo personalmente por los candidatos con la asistencia del orientador (quien le asesoró sobre el referente de competencia) y, en ocasiones, del evaluador.

En el País Vasco hubo una reunión grupal en cada territorio y por cada campo de experimentación, dirigida por el orientador respectivo. Para la entrevista individual, los orientadores acudieron a cuatro centros diferentes de los tres Territorios para que los candidatos no tuvieran que efectuar largos desplazamientos. Ayudaron a los candidatos a cumplimentar el cuestionario de autoevaluación, que luego se procesó a través de un programa informático, diseñado al efecto y que da como resultado un mapa de las competencias del candidato. El orientador realizó un Balance de Competencias individual de cada uno de los candidatos.

CANDIDATOS QUE PASAN A LA FASE DE INTERVENCIÓN

COMUNIDAD AUTÓNOMA	FAMILIA PROFESIONAL	PASAN A LA FASE DE INTERVENCIÓN
Andalucía	Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	18
	Turismo y hostelería / Hostelería y turismo	21
Castilla-La Mancha	Montaje e instalaciones / Electricidad y electrónica	20
	Imagen personal/ Servicios a la comunidad y personales	27
Galicia	Edificación y obras públicas / Edificación y obra civil.	24
	Turismo y hostelería / Hostelería y turismo	24
Murcia	Automoción / Mantenimiento de vehículos autopropulsados	20
	Turismo y hostelería / Hostelería y turismo	20
Navarra	Servicios a la comunidad y personales / Servicios socioculturales y a la comunidad	18
	Agraria/ Actividades agrarias	21
País Vasco	Automoción / Mantenimiento de vehículos autopropulsados	25
	Montaje e instalaciones / Electricidad y electrónica	22
Valencia	Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	22
	Servicios a la comunidad y personales / Servicios socioculturales y a la comunidad	20

4.2. Desarrollo de la fase de intervención

Planificación de la evaluación

Según se estableció en el proceso de desarrollo del proyecto ERA por parte del GTT y los coordinadores de las Comunidades Autónomas la planificación de la evaluación se debería realizar en una entrevista conjunta del candidato con el orientador y evaluador correspondiente, aunque al ser un proyecto experimental se dejaba abierta la posibilidad de realizar variaciones en el desarrollo de la misma.

En la mayoría de las Comunidades Autónomas se ha optado porque en esta fase del proceso interviniesen tanto el evaluador o evaluadores correspondientes, conjuntamente

con el orientador, debido a que éste como guía y acompañante del candidato en las fases iniciales de la intervención era quien podía transmitir a los evaluadores, las competencias evidenciadas por el candidato según su historial así como las características, circunstancias, posibilidades o disponibilidades y necesidades de los mismos. Así lo manifiestan País Vasco, Murcia, Castilla La Mancha, Andalucía, Navarra y Valencia; no así Galicia donde esta planificación se realiza conjuntamente por el evaluador y el candidato.

Sobre la participación del candidato en la planificación de la evaluación no hay datos muy concretos. En algunas comunidades como Galicia y Murcia se especifica claramente que los candidatos han intervenido en esta fase, en otras como el País Vasco se expresa que no han tomado parte, y en el resto no hay informaciones concluyentes para afirmar una actuación o la contraria.

Para la planificación de la evaluación todas las comunidades han utilizado el dossier de competencias del candidato. Además, tal y como expresan en sus informes Murcia, País Vasco, Navarra y Valencia, para esta etapa también han incorporado el uso de la guía de evidencias de la competencia.

Una vez realizada la planificación, las comunidades autónomas informan de la misma a sus Comisiones de Seguimiento.

Desarrollo de la fase de evaluación

Para el desarrollo de esta fase, todas las Comunidades Autónomas han utilizado la guía de evidencias como documento de apoyo, ajustándose fielmente para proponer las diferentes pruebas de evidencia.

De forma general se han aplicado diferentes tipos de prueba de evidencia de la competencia, siendo la más utilizada la entrevista profesional y la menos aplicada la observación directa en puesto de trabajo.

En la mayoría de las comunidades se ha recurrido a las pruebas de simulación, bien en centros dependientes de las administraciones educativas o de las administraciones de trabajo, o a pruebas de simulación realizadas en empresas casos de Murcia en el área de carrocería, o de Andalucía y Galicia en el área de hostelería.

La participación de los evaluadores en el proceso ha sido diferente según las Comunidades Autónomas. En la mayoría de ellas cada candidato era evaluado por un solo evaluador, teniendo asignado cada evaluador entre 4 y 5 candidatos a lo largo del proceso.

En el País Vasco todos los evaluadores han actuado conjuntamente con cada candidato, constituyendo una especie de "comisión de evaluación".

En Navarra con cada candidato actuaban dos evaluadores conjuntamente, y en el caso de ayuda a domicilio uno como evaluador y el otro como observador del proceso. Igual que en el punto anterior una vez finalizada esta etapa se informa a las correspondientes Comisiones de Seguimiento con las propuestas de acreditación.

4.3. Gestión y garantía de calidad del proceso

Se han utilizado en las Comunidades Autónomas, dos tipos de mecanismos de gestión de la calidad del procedimiento experimentado en el proyecto ERA: aseguramiento de la calidad del procedimiento y garantía de calidad en el proceso de reconocimiento y evaluación de la competencia.

El aseguramiento de la calidad ha tenido como objetivo hacer posible el cumplimiento de los principios y directrices técnicas y metodológicas del proyecto ERA. Su fin último ha sido verificar que se aplica de manera consistente el modelo organizativo, presentado y acordado en las reuniones del Grupo Técnico con el conjunto de los coordinadores del proyecto ERA (ver apartado 2 de esta memoria).

En todas las Comunidades Autónomas se crearon Comisiones de Seguimiento con la participación de Educación, Trabajo y Agentes Sociales, cuya principal fue el seguimiento del proyecto y aseguramiento de la calidad en el desarrollo y aplicación del mismo. En los informes de cada Comunidad Autónoma se especifican la constitución de dichas comisiones y su dependencia funcional.

Hay que resaltar la participación de los Institutos de Cualificaciones en aquellas Comunidades Autónomas donde se han creado, como son los casos de Andalucía, Galicia y Navarra.

Respecto a la **garantía de calidad** en el reconocimiento y evaluación de la competencia profesional se trata de un proceso específico de control de calidad que trata de verificar que los métodos e instrumentos se están aplicando correctamente por orientadores y evaluadores. A este respecto, en la mayor parte de las Comunidades Autónomas los equipos de evaluadores han mantenido reuniones para asegurar la homogeneidad y calidad del proceso de evaluación.

5. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROYECTO

La valoración del proyecto ERA ha sido realizada por el Grupo Técnico de Trabajo, en colaboración con los Coordinadores de las respectivas Comunidades Autónomas durante el pasado año.

Debido a las limitaciones de tiempo, se ha orientado hacia el estudio del proceso, concentrándose en analizar cómo el modelo abierto que plantea el proyecto ERA, ha sido adaptado a las condiciones específicas de cada Comunidad Autónoma, identificando las prácticas de evaluación y reconocimiento aplicadas a cada situación.

Los aspectos del proceso del estudio de evaluación han sido diseñados para responder a un amplio rango de cuestiones:

1. **Relacionadas con las metodologías**, desarrollo de instrumentos para la evaluación y reconocimiento; contribución de los referentes de competencia al proceso de reconocimiento y evaluación de competencias adquiridas a través de vías no formales e informales, incluida la experiencia laboral.
2. **Relacionadas con los candidatos y empresas**, actitudes, motivaciones en la participación, beneficios esperados

En líneas generales, el estudio pretende por un lado proporcionar información derivada de la experimentación con metodologías de evaluación y reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral, así como aportar recomendaciones sobre la mejora del un procedimiento.

De manera más específica el estudio identifica los puntos fuertes y débiles del procedimiento tratando de responder a tres cuestiones:

- 1º ¿Qué resultados se han obtenido con el proyecto?
- 2º ¿Cómo ha funcionado el proyecto, con qué dificultades se ha encontrado?
- 3º ¿Cuáles son los siguientes pasos?

La confección de la valoración del desarrollo del proyecto y de la exposición de resultados y conclusiones, se basa principalmente en los informes elaborados en las Comunidades Autónomas. Previamente, para contribuir a unificar los puntos y tratar de dar respuesta a las preguntas planteadas, el Grupo Técnico de Trabajo diseñó una serie de ítems dirigidos a recoger información procedente de los actores participantes en el proceso:

- Candidatos
- Orientadores
- Evaluadores
- Empresas
- Coordinadores de las Comunidades Autónomas

5.1. Valoración del Procedimiento y de la metodología

Un objetivo fundamental del proyecto ERA ha sido contrastar el procedimiento y la metodología diseñados para la evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias con el propósito de comprobar su viabilidad y detectar las áreas de mejora.

En este sentido, los informes de las CCAA han aportado una información muy útil, ya que recogen las valoraciones de los distintos participantes en el proyecto, acompañadas de un conjunto de reflexiones y propuestas sobre las dificultades que se han observado en la experimentación.

En primer lugar hay que señalar que los coordinadores de todas las CCAA participantes, recogen un balance global positivo de los distintos dispositivos de procedimiento y metodológicos, resaltando que:

- . Se ha demostrado la viabilidad organizativa y metodológica del proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional (Navarra).
- . Todos los colectivos implicados han estado motivados y han valorado positivamente la experiencia (Murcia)
- . Los diferentes dispositivos de evaluación y reconocimiento han presentado un excelente nivel técnico y han sido apropiados para el objetivo a alcanzar (Castilla-La Mancha).
- . Los dispositivos utilizados dan una respuesta a las necesidades, expectativas y demandas de los trabajadores en la evaluación, reconocimiento y acreditación de sus competencias (Galicia)
- . La resolución de los problemas que se han planteado en su desarrollo han de servir para crear un procedimiento fiable, válido, viable y equitativo (Andalucía).
- . Entre los puntos fuertes del proyecto se contemplan la participación de las Comunidades Autónomas en la toma de decisiones metodológicas, la exploración de vías metodológicas diferentes y el aumento de la autoestima de los profesionales.
- . Las acciones desarrolladas y las herramientas creadas han permitido sacar conclusiones importantes sobre la sistemática, metodología y procedimiento, siendo alta la satisfacción de candidatos, evaluadores y orientadores (País Vasco).

El conjunto de apreciaciones realizadas por los coordinadores, los orientadores y los evaluadores, que se han estructurado en dos apartados:

- Aplicabilidad y adecuación del procedimiento.
- Calidad de los instrumentos metodológicos utilizados.

Las actitudes y opiniones que, sobre estos aspectos, reflejan los candidatos y las empresas participantes se presentan en el punto 5.2.

5.1.1. Aplicabilidad y adecuación del procedimiento

En las distintas CCAA fue posible desarrollar todas etapas del proceso ERA, respetando los fundamentos del procedimiento diseñado y estableciendo sus propias estrategias para contar con la participación de los trabajadores, organizaciones y empresas del sector.

Hay que resaltar el esfuerzo que ha supuesto, para cumplir con los plazos marcados en el proyecto, organizar los distintos dispositivos del procedimiento con los recursos humanos y materiales necesarios. Esto ha sido posible, según se ha manifestado de forma general, por la receptividad y colaboración demostradas desde los distintos ámbitos.

Participación de los trabajadores

Las diferentes estrategias y vías de difusión, sensibilización, reclutamiento y selección de candidatos utilizadas por las CCAA se han mostrado adecuadas para lograr e incluso superar el mínimo de candidatos previsto en esta experimentación para los distintos referentes de competencia.

Dado el carácter reducido de la muestra con el que se planteó la experimentación, no hay datos suficientes para diferenciar la demanda de participación de los trabajadores en función a los diferentes sectores productivos. Alguna comunidad hace alguna

puntualización, como Galicia, que observa que se encontraron más dificultades para seleccionar candidatos en el sector de la construcción que en el de turismo y hostelería.

Uno de los principios básicos del procedimiento propuesto es la consideración del candidato como la figura central del proceso; por ello, un resultado importante de la experimentación, ha sido el gran interés y motivación que han demostrado los trabajadores y su actitud colaboradora en las diferentes fases del proceso ERA.

Participación de las empresas y agentes sociales

Otro principio básico del procedimiento es la importancia de que se impliquen en el mismo las empresas y las organizaciones empresariales y sindicales. Para ello cada CA ha aplicado también sus propias estrategias de forma que generalmente se ha logrado su participación en los procesos de difusión y selección de candidatos, orientadores y evaluadores, y/o en la realización de las evaluaciones, ofreciendo sus instalaciones, y/o en el seguimiento del proyecto.

Su respuesta ha sido muy bien valorada en general por los coordinadores de las distintas comunidades.

No obstante, en Andalucía, se puntualiza el descontento de los agentes sociales, que les hubiera gustado participar de una forma más directa y real en el proceso de evaluación, y añade que para que el procedimiento sea viable es necesario otorgar un valor real a los mismos. Galicia resalta que sin ellos hubiera sido imposible la realización del proyecto, pero que se ha encontrado más interés por parte de los trabajadores que de los empresarios. En Valencia, ha habido una colaboración estrecha con los sectores profesionales, pero se encuentran dificultades en la incompatibilidad de esta participación con las tareas habituales que tienen que desarrollar para cumplir los objetivos de producción y la gran cantidad de información que precisan.

La valoración de los trabajadores y de los sectores profesionales se abordan más extensamente en el punto 5.2.

Funcionamiento de las distintas fases del proceso ERA

▪ **Fase de Sensibilización y posicionamiento inicial**

En todas las CCAA se considera que se han conseguido los objetivos previstos para esta fase.

Se ha constatado la importancia y la necesidad de llevar a cabo una **sensibilización e información previa a los candidatos** sobre el proceso ERA. Los orientadores han manifestado de forma unánime su utilidad resaltando los siguientes aspectos:

- . Debido a su novedad, es necesario que los candidatos tengan una visión global del proceso y poder resolver sus dudas.
- . Ha sido un medio para detectar el interés general de los candidatos y recoger sus expectativas e inquietudes, que se han centrado principalmente en la utilidad práctica de los resultados que alcancen, el tiempo que conllevaba el proceso y el tipo de pruebas que tenían que realizar.
- . También ha sido muy útil para motivar a los candidatos ya que, tras la sesión de sensibilización, la mayoría solicitaron voluntariamente iniciar el proceso.
- . Ha servido, además, para detectar las dificultades iniciales que se pueden presentar tanto a los candidatos como a los orientadores.

Sobre las dificultades que han tenido los orientadores para realizar la sensibilización e información previas, se indican la necesidad de éstos conozcan mejor el actual marco sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones y sus repercusiones en la formación y en la acreditación (Valencia), En Navarra puntualizan que les ha sido algo difícil transmitir a los candidatos algunos conceptos, como por ejemplo. el de “unidad de competencia”, con los que no están familiarizados.

Con respecto a los problemas iniciales encontrados en los candidatos, se señala la dificultad de algunos para estructurar su trayectoria profesional y formativa y que requieren una sesión de trabajo individual con el orientador. En Castilla-La Mancha se indica que ningún candidato tenía desarrolladas habilidades o estrategias para la búsqueda de empleo y que sus datos de formación y experiencia laboral estaban muy desorganizados.

En las **entrevistas individuales orientador/ candidato** para el análisis de su bagaje profesional resultaron de gran utilidad los **Referentes de Competencia** y **Cuestionarios de Autoevaluación**, ya que facilitan que el candidato sea consciente de las competencias que puede acreditar. Al margen de las observaciones derivadas del uso de estos instrumentos (se comentan en el punto 5.1.2), la principal dificultad con la que se enfrentan los orientadores en los momentos de análisis y posicionamiento del candidato, es que no son expertos en la especialidad correspondiente por lo que, en algunas comunidades (Navarra, Murcia, Castilla-La Mancha y Valencia), se apunta la conveniencia de que el orientador pueda estar acompañado por un experto para poder realizar mejor la toma de decisiones. Estos aspectos se comentan a continuación de la fase de intervención.

▪ Fase de intervención

En todas las CCAA se ha seguido el principio básico de evaluación individualizada de los candidatos, partiendo de una planificación previa para seleccionar la modalidad de evaluación más idónea en cada caso y siguiendo lo establecido en la Guía de Evidencias de cada referente de competencia.

En la planificación de la evaluación, tanto los orientadores como los evaluadores de todas las CCAA consideran que el documento de mayor utilidad ha sido el *Dossier de Competencias* junto con la *Guía de Evidencias*.

En Castilla-La Mancha resaltan el atractivo que generó en los candidatos el hecho de elaborar este dossier, dado que en él figura toda su trayectoria y proyección profesional. Otras comunidades, como Navarra, Valencia y Murcia, realizan bastantes observaciones al dossier de competencias. Consideran que el dossier es un elemento que debería tener gran importancia en el proceso de evaluación de competencias, pero que no se le ha podido sacar el rendimiento óptimo por dificultades que han tenido tanto los candidatos como las empresas.

Los problemas de los candidatos se han centrado en la dificultad para valorar qué tipo de elementos podían aportar para acreditar su competencia, así como el escaso tiempo que han tenido para su obtención, que ha limitado una elaboración exhaustiva. Por parte de las empresas hay que destacar que no siempre se han implicado lo suficiente y que los documentos que han emitido no desglosan las actividades realizadas por el trabajador, el tiempo, los medios con los que ha trabajado; etc. En este sentido, Galicia señala que las evidencias indirectas no reflejan las actividades llevadas a cabo en la empresa. Como consecuencia, se ha manifestado una falta de personalización en la documentación aportada y, a veces también, una falta de concordancia entre las distintas fuentes información (por ejemplo con los datos que figuran en la vida laboral de la Seguridad Social).

Debido a estos motivos, las evidencias indirectas aportadas en el dossier no han tenido siempre la calidad esperada para que este método tenga suficiente peso y fiabilidad a la hora de poder realizar una planificación de la evaluación verdaderamente individualizada. Sería

necesaria una mayor difusión y sensibilización sobre el uso de este método entre las empresas y los trabajadores.

En cuanto a la aplicación de los métodos de evaluación para la recogida de evidencias directas, la *entrevista profesional* ha sido el método que más se ha utilizado siendo, además, muy bien valorado en todas las CCAA, por su facilidad de aplicación y porque una entrevista profesional bien estructurada aporta una gran variedad de información fiable.

De los métodos que implican realizaciones prácticas, el que más se ha utilizado ha sido la de *simulación*. La opinión general es que sería deseable realizar más pruebas de *observación en el puesto de trabajo*; sin embargo, esto no ha sido siempre posible por distintos factores, entre los que hay que destacar su dificultad de planificación, la poca disponibilidad de las empresas en algunos casos, el alargamiento del tiempo necesario para realizar las observaciones, los costes implicados; etc., a los que se añaden también las características propias de cada especialidad. Así, por ejemplo, Valencia señala que en “Auxiliar de ayuda a domicilio”, la observación en el puesto de trabajo se consideró una intromisión en la intimidad de los usuarios/ pacientes ya que había que acceder a su vivienda.

Algunas comunidades expresan las dificultades que ha tenido en general para aplicar estos métodos, debido a factores como horarios poco compatibles de candidatos y de centros de formación, desplazamientos que han tenido que realizar bien de los candidatos, bien de los evaluadores; etc., esto lo manifiestan con mayor precisión las comunidades de mayor extensión geográfica (Andalucía).

En este sentido, en el futuro habría que contar con entidades y centros que estuvieran convenientemente equipados, así como con evaluadores específicos para responder a la flexibilidad de horarios que demandan los candidatos, de forma que se facilitara este tipo de proceso.

▪ **Orientadores y evaluadores**

Es importante comentar cómo se ha valorado el papel desempeñado por los dos tipos de profesionales que han trabajado junto al candidato durante el proceso ERA. Hay una idea compartida en todas las CCAA de que cada uno de ellos tiene unas funciones específicas dentro del proceso pero que, además, hay determinados momentos del mismo en los que la interacción de ambos es fundamental.

Por una parte, al orientador se le concibe como un facilitador, que tiene un papel muy específico en la sensibilización de los candidatos, en la orientación sobre el proceso de acreditación y en el acompañamiento y asesoramiento del candidato en las etapas previas a la evaluación. Paralelamente, el evaluador tiene una función clara en cuanto a que le compete la aplicación de los distintos métodos de evaluación para la recogida y valoración de evidencias.

Pero hay dos momentos críticos, entre ambas etapas, en los que ambos profesionales necesitarían más apoyo. En el caso de los orientadores sería el posicionamiento inicial del candidato, como culminación del análisis de su bagaje profesional y formativo, y el asesoramiento para elaborar el dossier de competencias; en el de los evaluadores, la planificación de la evaluación, como tarea previa a la aplicación de métodos de evaluación.

Ya se han apuntado anteriormente las observaciones referidas a que el orientador no conoce con profundidad los referentes de competencia y de que le puede resultar difícil interpretarlo para saber con certeza lo que hay que exigirle al candidato. En este sentido, algunas comunidades (Navarra, Murcia, Castilla-La Mancha y Valencia) señalan que el orientador debería tener el apoyo de un experto en la cualificación, sobre todo cuando las cualificaciones sean más complejas (Navarra). Una idea que aporta Murcia es seleccionar a los orientadores entre los profesionales del sector y agruparlos por familias profesionales para ser formados convenientemente en las tareas de orientación.

No obstante, en las CCAA que se han detectado estas dificultades, el orientador ha estado apoyado por los evaluadores, que son expertos en las especialidades. De hecho, algunas comunidades señalan como punto fuerte del proyecto la **interacción entre los equipos de orientación y evaluación**.

Esta interacción se considera fundamental, de forma general, en la planificación de la evaluación. Los orientadores han de colaborar en esta fase para poder transmitir de forma directa a los evaluadores toda la información recogida en la fase previa (el informe escrito de valoración inicial puede ser insuficiente), para sacarle el mayor rendimiento posible en la planificación de la evaluación.

En cuanto a las diferentes modalidades de intervención de los evaluadores (que el candidato sea evaluado por un solo evaluador o bien por dos evaluadores o más) no hay datos suficientes para valorar que variante puede ser más efectiva. En Navarra, los evaluadores valoran positivamente que cada candidato sea evaluado por dos evaluadores simultáneamente para garantizar en mayor medida la imparcialidad, homogeneizar criterios y realizar de forma más exhaustiva la observación del desempeño.

En Murcia señalan que hay que evitar que la evaluación sea excesivamente “docente” y que los evaluadores han de ser conscientes de que su intervención la realizan con trabajadores y no con alumnos.

Por otra parte, algunas CCAA como Castilla-La Mancha apuntan aspectos relacionados con el **perfil más idóneo que deberían reunir orientadores y evaluadores**. El perfil del orientador se ajustaría al de un orientador profesional, procedente de la FPR o bien de la FPO. En los evaluadores tendría que haber un equilibrio entre profesores técnicos de FPR y expertos formativos de FPO y continua. Sería conveniente también que participase algún experto del sector productivo en activo.

Galicia señala la necesidad de establecer cualificaciones profesionales y guías de formación para orientadores, evaluadores y verificadores. También señala necesario que se expida a los orientadores y evaluadores una certificación acreditativa de su participación en el proyecto, indicando las principales tareas de su actuación.

Valencia distingue que el perfil de los orientadores estaría en función del proceso de orientación a realizar, según implicara más o menos actividades. Los servicios ordinarios de información y orientación existentes podrían llevar a cabo la orientación enfocada como información y posicionamiento inicial de los candidatos; en el caso de que la orientación implicara también el acompañamiento del candidato durante todo el proceso y participar en la planificación de la evaluación, el perfil idóneo serían funcionarios a los que se encomendarían estas funciones y que precisarían una formación más específica. Con relación a los evaluadores señala que, en una primera fase, es preciso incluir un tiempo para la selección de los posibles evaluadores, entre las instituciones, asociaciones y empresas, de forma que se disponga de una “bolsa de evaluadores” con experiencia suficiente.

Respecto a la **formación previa que recibieron orientadores y evaluadores**, hay una valoración general positiva. No obstante, los orientadores y evaluadores de Valencia son bastante críticos tanto con el contenido impartido como con el método. Señalan también las discrepancias, en materia de certificación, entre los evaluadores según sean funcionarios docentes o profesionales no docentes; también observan diferencias entre los que han participado en reuniones de la CA y los que asisten sin apenas conocer el proceso. Navarra valora positivamente la organización de la formación y hace observaciones a su diseño, indicando que el escaso tiempo y el desconocimiento de estos procesos pudo condicionar el que se pudieran dar respuestas de forma más adaptada y coordinada.

- **Formación complementaria**

El procedimiento diseñado contempla que el candidato reciba orientación sobre la formación que pudiera precisar para completar las competencias que le falten del referente correspondiente. Este asesoramiento lo recibiría al concluir las etapas de posicionamiento e intervención.

Castilla-La Mancha señala la importancia de la orientación en todas las fases del proyecto y sobre todo, en caso de evaluación negativa, indicando a los candidatos cuáles son los complementos de formación precisos para completar sus competencias. En este sentido, Galicia recoge la conveniencia de elaborar una guía para establecer con el candidato el plan de enseñanza aprendizaje y planificar la realización del mismo.

En general, desde todas las CCAA se resalta la formación complementaria como un aspecto fundamental del procedimiento, indicando que un punto fuerte del proyecto es el fomento de la formación a lo largo de la vida (Murcia), que estimula el aprendizaje permanente (País Vasco) y que los procesos de evaluación de la competencia son un magnífico instrumento para la detección de las necesidades formativas y para la mejora de la competitividad (Navarra).

Algunas comunidades han constatado el interés de los candidatos por formarse en los aspectos en los que se han detectado deficiencias o para conseguir acreditaciones más amplias (Murcia) y que demandan información sobre cursos de formación en su especialidad que les permita incrementar su competencia profesional (País Vasco).

Murcia indica, además, que se ha puesto al descubierto la existencia de muchos profesionales interesados en mejorar, pero que encuentran dificultades para acceder a la formación y sobre todo para sentirse valorados en las empresas en las que trabajan.

En este sentido, se señala la necesidad de la existencia de un proceso de información orientación sobre las ofertas de formación e itinerarios formativos de todos los subsistemas y creación de centros integrados donde se imparta dicha formación (Andalucía).

Otra propuesta es que sería conveniente desarrollar e implementar en el sistema educativo las modalidades de enseñanzas nocturnas y de educación a distancia de formación profesional. Ello se debe a que una parte de los candidatos han comentado que continuarían su formación fuera de su horario laboral si dispusieran de esta posibilidad (Valencia).

Valencia también propone la creación de una página Web continuamente actualizada para información de candidatos sobre las cualificaciones a las que pueden optar, disponer de un método de autoevaluación de su competencia profesional, ejemplos de procesos de evaluación realizados anteriormente e itinerarios formativos profesionalizadores para conocer cómo pueden continuar su formación a partir de la acreditación obtenida.

- **Duración del proceso**

De forma generalizada se considera que el tiempo ha sido insuficiente para aplicar el procedimiento con el detenimiento y profundidad que requieren.

La precipitación ha afectado a todas las fases del proyecto, aunque algunas comunidades (Navarra) inciden sobre todo en la fase de orientación, señalando que debe realizarse de una manera más pausada debido a la importancia que tiene; además, hay que dar un tiempo suficiente al candidato para elaborar bien su dossier de competencias. Algunos

candidatos también manifiestan su deseo de tener más tiempo para entrevistas individuales con el orientador (Valencia).

▪ **Mecanismos de garantía de calidad**

A lo largo de este informe ya se han valorado algunos de los mecanismos dirigidos a garantizar la calidad del proceso, como la colaboración con los Agentes Sociales, el uso de distintos instrumentos y métodos de evaluación para garantizar la transparencia, fiabilidad, objetividad y rigor técnico del reconocimiento y evaluación de la competencia o las acciones de formación de orientadores y evaluadores.

Dentro de este apartado hay que contemplar también los mecanismos de coordinación que se han utilizado durante el proceso. En este sentido, los coordinadores de las CCAA los valoran positivamente, destacando que:

- . Los mecanismos de coordinación del proyecto han sido adecuados (Murcia).
- . Ha sido muy positivo el establecimiento de un modelo de coparticipación entre la administración educativa, laboral y los agentes sociales que ha dado buenos resultados, así como que se haya creado espacios de análisis y de intercambio entre las diferentes CCAA (Navarra).
- . La colaboración y actitud flexible entre los distintos grupos de trabajo (País Vasco).
- . Son correctos los mecanismos aplicados, pero estiman que deben definirse más las funciones de la Comisión de Seguimiento en la Comunidad Autónoma.
- . La gran compenetración y trabajo en equipo de todos los agentes implicados en el proceso, siendo un primer paso que ha fraguado muy bien entre agentes sociales y Administración educativa y laboral (Castilla-La Mancha).
- . La articulación del trabajo realizado desde la CA y el modelo de coordinación y funcionamiento estatal se ha caracterizado por la participación y la búsqueda de consenso.

5.1.2. Calidad de los instrumentos metodológicos

Ha habido una valoración general positiva de todos los instrumentos que se han utilizado en la experimentación, destacándose que se han elaborado de forma minuciosa y completa.

Los instrumentos más significativos han sido la el Referente de Competencias, la Guía del Candidato, el Cuestionario de Autoevaluación y la Guía de Evidencias. El dossier de competencias ya se ha tratado al analizar los métodos de evaluación.

Junto a estos instrumentos se aportaron también una serie de fichas de trabajo orientativas, incluidas en la Guía del Orientador (ver anexo 4.2.), que algunas comunidades han adaptado o reunificado para hacerlas más operativas, por considerar que a veces se duplicaba la información que tenían que recoger los orientadores y los evaluadores. Alguna comunidad apunta también que la Guía del evaluador se mejoraría incluyendo un formulario para el plan de evaluación y otro para registrar los logros observados en la evaluación (Galicia).

• **Referentes de Competencia**

Se constata que son fundamentales para la transparencia de las competencias que se pueden acreditar. Su utilidad se refleja tanto en la fase de orientación y posicionamiento como en la de intervención, así como para todos los actores del proceso (candidatos, orientadores y evaluadores).

En algunas comunidades se resalta que es un instrumento que está bien diseñado, pero que a veces la terminología puede resultar de difícil interpretación tanto para candidatos como para orientadores (Navarra, Valencia, Murcia).

Algunas observaciones se centran en el trabajo que conllevó su elaboración a partir de los referentes oficiales de Títulos y Certificados, al no coincidir las realizaciones profesionales de sus unidades de competencia y que, aunque el resultado final fue claro, se tuvieron que crear muchos bloques de competencia (Castilla-La Mancha).

Otras se refieren a la disonancia que puede plantearse entre el contenido de los referentes oficiales y las verdaderas exigencias de la realidad profesional, afectando esto a la labor de los evaluadores y a la credibilidad del sistema. Se considera imprescindible que los referentes estén actualizados y bien contruidos (Valencia, País Vasco).

- **Guía del candidato**

La Guía del candidato se ha mostrado útil que cuanto a documento informativo sobre los objetivos, fases, utilidad del proceso; etc. No obstante, algunos orientadores (Navarra) observan que tiene un valor limitado como elemento informativo, ya que es necesario que los orientadores le aclaren más la información que contiene.

También se señala que es importante que en ella se incluyan los *Referentes de Competencia*.

En cuanto a la cumplimentación de la *Trayectoria profesional y formativa*, hay unanimidad sobre la dificultad para cumplimentarla en la sesión conjunta de información. Es preciso que el candidato cuente con más tiempo para ello y generalmente con el apoyo del orientador para presentarla de forma estructurada.

- **Cuestionarios de Autoevaluación.**

Hay unanimidad sobre su importancia de este instrumento para la fase de orientación, aunque su cumplimentación puede ser algo dificultosa para el candidato.

Las observaciones coinciden en que la terminología utilizada, que es la que recogen los *Referentes de Competencia*, no es siempre clara para el candidato. Necesita que se la interpreten y, en esta tarea, ya se ha apuntado que los orientadores podrían requerir el apoyo de un experto en la especialidad.

En algún caso (Castilla-La Mancha) los orientadores señalan que, al tener los Referentes de Competencia un elevado número de bloques de competencia, la contestación al cuestionario es una tarea ardua y repetitiva, pues muchas de las cuestiones son comunes a casi todos los bloques. Sugieren que los cuestionarios podrían abordarse de una manera más general, aunque el contexto profesional obliga a realizar un tratamiento independiente de cada bloque. Por otra parte, el coordinador de esta comunidad señala que, para facilitar la cumplimentación de este cuestionario y preservar su carácter auto-evaluativo, los orientadores y evaluadores acercaron el lenguaje utilizado y simplificaron sus términos, aunque sin alterar el significado de los referentes de competencia.

- **Guías de evidencias de la competencia**

Se ha realizado una valoración muy positiva de este instrumento por ser un referente muy útil tanto para la planificación de la evaluación como para la aplicación de los distintos métodos.

Se resalta que la utilización de esta Guía es una forma de asegurar la equidad y objetividad en la evaluación, porque homogeniza criterios y proporciona vías alternativas de búsquedas de evidencias de competencia a través de distintos métodos.

No obstante, aun siendo ésta una herramienta valiosa, algunas comunidades expresan que quizá haya sido algo restrictiva ya que en dicha guía se planteaban pruebas que eran prescriptivas y cerradas, para los candidatos (Navarra). Es cuestionable que los candidatos que demuestren suficiente experiencia (demostrada por evidencias fiables en el dossier de competencias) tengan que pasar sistemáticamente una prueba prescriptiva para en cada bloque de competencias (Castilla-La Mancha).

Entre las sugerencias, se observan también que es preciso que se implique el sector empresarial para evitar una vuelta a la evaluación tradicional (Castilla-La Mancha); que se incluya en las Guías el nº máximo de candidatos que se pueden evaluar simultáneamente en las ejecuciones prácticas (Galicia) y que recojan la relación de materiales e instrumentos necesarios para las ejecuciones prácticas (Valencia).

5.2. Valoración de los sectores profesionales y los trabajadores: actitudes, motivaciones, beneficios y satisfacción hacia el reconocimiento de las competencias profesionales

Uno de los propósitos del proyecto ERA, ha sido estimular el debate en los sectores profesionales, sobre la creación de un sistema efectivo de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas en la experiencia laboral. Para ello, ha sido imprescindible la participación activa de trabajadores y empresas del sector antes, durante y después del proceso. En este sentido conocer y examinar las diferentes actitudes y puntos de vista de estos actores sociales una vez finalizado el proyecto, se convierte en un objetivo básico en la evaluación.

• Puntos Clave

- Hay una opinión muy positiva generalizada hacia el proyecto entre las empresas y trabajadores. Junto a esto, se aprecian síntomas de una fuerte demanda potencial, en ciertos sectores, hacia el reconocimiento oficial de las competencias profesionales que adquieren los trabajadores en su práctica laboral. Sirva como dato, que en la Comunidad Navarra se presentaron 370 candidatos a 20 plazas para el referente de ayuda a domicilio.
- La mayor parte de las organizaciones empresariales afirman que el reconocimiento de competencias es un buen instrumento de detección de necesidades formativas y puede contribuir a la planificación y mejora del acceso a la formación permanente de los trabajadores. Así se avanzará en la mejora de la calidad, especialmente en empresas que apuesten por la implantación de normas específicas.
- Los candidatos que han participado en el proyecto manifiestan mayoritariamente que ha sido transparente y que se les ha facilitado una información clara y precisa del procedimiento. Una de las motivaciones para participar en el proyecto ha sido la posibilidad de obtener un Título o Certificado (70% en la Comunidad Gallega, 68,75% en la Comunidad de Murcia por citar algunos ejemplos).
- Tanto empresas como trabajadores indican que un valor importante del proyecto, ha sido integrar los diversos intereses de las Administraciones (autonómica y central; educativa y laboral) y los sectores profesionales, en un modelo que facilita el consenso y la coordinación.

- **Valoración de las empresas**

Aspectos que se han tenido en cuenta para la valoración que realizan las empresas del proyecto:

- Posibles beneficios para el sector
- Satisfacción con la metodología experimentada
- Confianza / Actitudes hacia el procedimiento
- Aspectos de mejora

Beneficios para el sector

Se destaca, por parte de los empresarios encuestados, que un sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales tendrá un efecto positivo en la mejora de la formación continua de los trabajadores, ayudará a racionalizar los procesos de selección de personal; mejorará la calidad en el sector, dando mayor prestigio a la empresa y traerá una mayor satisfacción profesional del trabajador.

Satisfacción con la metodología experimentada

La valoración de la metodología utilizada ha sido positiva, afirmando los encuestados que ha resultado sencilla y rápida de aplicar. Se ha puesto de relieve el rigor técnico durante el proceso y esto se valora como positivo, ya que va a permitir obtener conclusiones prácticas ante futuras actuaciones en esta materia.

Actitudes hacia el procedimiento

Los resultados obtenidos avalan la buena acogida de la aplicación. Se ratifica la idea que la mayor garantía de calidad para los usuarios de un sistema de reconocimiento y evaluación de competencias profesionales reside en su carácter transparente, creíble y justo. En este sentido se manifiesta la idea que es necesario disponer de evaluadores que sean profesionales altamente cualificados en su sector.

Aspectos de mejora

Las empresas manifiestan que el proyecto debe ampliarse a otros trabajadores y sectores y que el procedimiento debe abarcar más unidades de competencia para ser más completo.

Indican que sería conveniente una mayor participación en el proceso de evaluación, para potenciar la recogida de evidencias directas de desempeño, mediante la observación en el puesto de trabajo. En este sentido, los sectores profesionales consideran necesario disponer de una regulación legal de todo el proceso de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales que asegure una mejor vigilancia y control de la evaluación.

- **Valoración de los candidatos**

Los candidatos han sido encuestados en relación con los siguientes aspectos del proyecto: conocimiento del proyecto; dificultades encontradas en el manejo de los documentos e instrumentos; valoración del trabajo de orientadores y evaluadores; motivaciones de participar en el proyecto; mejoras a introducir.

Satisfacción con la información del proyecto

La mayor parte de los candidatos consultados manifiesta disponer de un buen conocimiento del procedimiento. Sin embargo hay Comunidades que señalan la necesidad de una mayor difusión respecto al Sistema Nacional de Cualificaciones entre las empresas y trabajadores del sector.

Accesibilidad en el manejo de documentos e instrumentos

Un alto porcentaje de los candidatos manifiesta que los documentos que ha manejado durante el proceso han sido bien comprendidos y por lo tanto no ha habido dificultades con su manejo, debido sin duda al trabajo realizado por los orientadores y evaluadores durante el proceso.

Actitudes y Satisfacción con el trabajo de orientadores y evaluadores

Hay una opinión muy favorable al trabajo de los orientadores en líneas generales. En relación con los evaluadores se estima adecuado su trabajo aunque también se señala que la fase de evaluación fue demasiado rápida y que debería haber sido más exhaustiva o dura.

Motivaciones para participar en el proyecto

La gran mayoría de los candidatos han participado en el proceso buscando alcanzar un título o certificado. Otros motivos mencionados son aprender, mejorar y curiosidad por el proyecto. Por último es interesante de señalar que en la Comunidad Navarra y en el sector de la ayuda domiciliaria, el reconocimiento social de esta ocupación es el principal motivo para participar en la experiencia.

Mejoras a introducir

La evaluación en el propio puesto de trabajo de los candidatos aparece como elemento clave a considerar en el desarrollo del proyecto ERA. Esta idea se refuerza con que estos encuestados afirman que la evaluación habría de acercarse más a la realidad de la profesión, dando de esta manera mayor peso específico a las evidencias directas de desempeño. Junto a esto se considera que hay que prestar más atención a las evidencias indirectas, valorando más la experiencia profesional, para que tenga mayor peso en el proceso.

Otro aspecto significativo es que los candidatos encuestados afirman que el proceso de evaluación ha sido demasiado rápido, en el sentido que piden un período más largo para la evaluación.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados obtenidos por los candidatos

En este apartado se describen los resultados en términos de eficacia, es decir, saber si los candidatos han podido demostrar sus competencias en el proceso de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias experimentado. Para ello, se han elaborado unas tablas y gráficos donde se muestran los resultados cuantitativos obtenidos.

En las tablas 1 y 2, se expresan datos relativos a:

- Número y porcentaje de candidatos que inician la fase de intervención
- Número y porcentaje de candidatos que obtienen acreditación completa: implica la evaluación positiva en todas las Unidades de Competencia, ya sean pertenecientes a Títulos o a Certificados de Profesionalidad
- Número y porcentaje de candidatos que obtienen acreditación parcial: implica la evaluación positiva al menos en una de las Unidades de Competencia objeto de reconocimiento y acreditación

En la gráficas 1, 2 y 3 se representan las acreditaciones obtenidas por lo candidatos, expresadas en porcentaje de acreditaciones completas, parciales y su distribución porcentual total, respectivamente.

Así, el número total de candidatos que han sido evaluados en este proceso experimental ha ascendido a 302, ajustándose esta cifra a la inicialmente establecida, teniendo en cuenta una media de 20 - 25 aspirantes para cada referente y Comunidad Autónoma.

El número de candidatos que obtienen evaluación positiva en alguna de las unidades de competencia asciende a 270. Esto supone aproximadamente un 90% respecto de los candidatos que inician la fase de evaluación, indicando este alto índice, que:

- El modelo establecido para evidenciar las competencias de los candidatos y los métodos tanto directos como indirectos aplicados ha sido válido para que los candidatos evidencien sus competencias profesionales.
- Tanto la selección como la fase de sensibilización y orientación se han realizado en todas las Comunidades Autónomas con rigor y profesionalidad.

Sin embargo, se aprecian diferencias significativas en cuanto a la obtención de acreditaciones completas en los diferentes referentes objeto de experimentación. Así, mientras que en cocina, carrocería, asistencia domiciliaria, peluquería, jardinería y solador / alicatador los resultados obtenidos se acercan o superan la media, en restaurante y bar, mantenimiento e instalaciones (climatización / fontanería) e instalaciones singulares / electricidad, los porcentajes de acreditación obtenidos son muy bajos (entre el 10% y el 57%). Esta diferencia se debe a dos factores:

- La existencia de unidades de competencia muy dispares en el Título y el Certificado de profesionalidad, lo que origina un bajo porcentaje de acreditaciones totales. Sin embargo si observamos el total de los candidatos que superan alguna unidad de competencia, se llega al 90% en el caso de climatizador / fontanero y al 67% en el caso de instalaciones singulares / electricidad.
- La existencia de unidades de competencia difíciles de acreditar para la mayoría de profesionales de un determinado ámbito. Así, en el caso de Restaurante y bar, la UC relativa a "Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas", presente tanto

en el Título como en el certificado, ha resultado bastante lejana para los profesionales, ya que la mayoría de los candidatos respondían a un perfil de camarero y no al de barman, que sería el que domina las competencias establecidas en la citada unidad de competencia.

TABLA 1

REFERENTE PROFESIONAL	CANDIDATOS QUE INICIAN LA FASE DE INTERVENCIÓN	CANDIDATOS QUE OBTIENEN ACREDITACIÓN COMPLETA	CANDIDATOS QUE OBTIENEN ACREDITACIÓN PARCIAL	CANDIDATOS QUE NO OBTIENEN ACREDITACIÓN
COCINA	45	41	3	1
RESTAURANTE Y BAR	20	2	5	13
CARROCERÍA	45	43	2	0
MANTENIMIENTO E INSTALACIONES	40	20	16	4
INSTALACIONES SINGULARES / ELECTRICIDAD	42	24	4	14
ASISTENCIA DOMICILIARIA	38	38	0	0
PELUQUERÍA	27	22	5	0
JARDINERÍA	21	21	0	0
SOLADOR / ALICATADOR	24	24	0	0
TOTALES	302	235	35	32

Nota

La acreditación completa implica la evaluación positiva en todas las Unidades de Competencia, ya sean pertenecientes al Título o al Certificado de Profesionalidad.

La acreditación parcial implica la evaluación positiva en alguna de las Unidades de Competencia objeto de reconocimiento y acreditación.

TABLA 2

REFERENTE PROFESIONAL	% CANDIDATOS CON ACREDITACIÓN COMPLETA	% CANDIDATOS CON ACREDITACIÓN PARCIAL	% CANDIDATOS SIN ACREDITACIÓN
COCINA	91,11	6,66	2,22
RESTAURANTE Y BAR	10	25	65
CARROCERÍA	95,55	4,44	0
MANTENIMIENTO E INSTALACIONES	50	40	10
INSTALACIONES SINGULARES / ELECTRICIDAD	57,14	9,5	33,33
ASISTENCIA DOMICILIARIA	100	0	0
PELUQUERÍA	81,48	18,51	0
JARDINERÍA	100	0	0
SOLADOR / ALICATADOR	100	100	0
TOTALES	77,81	11,58	10,61

GRÁFICO 1

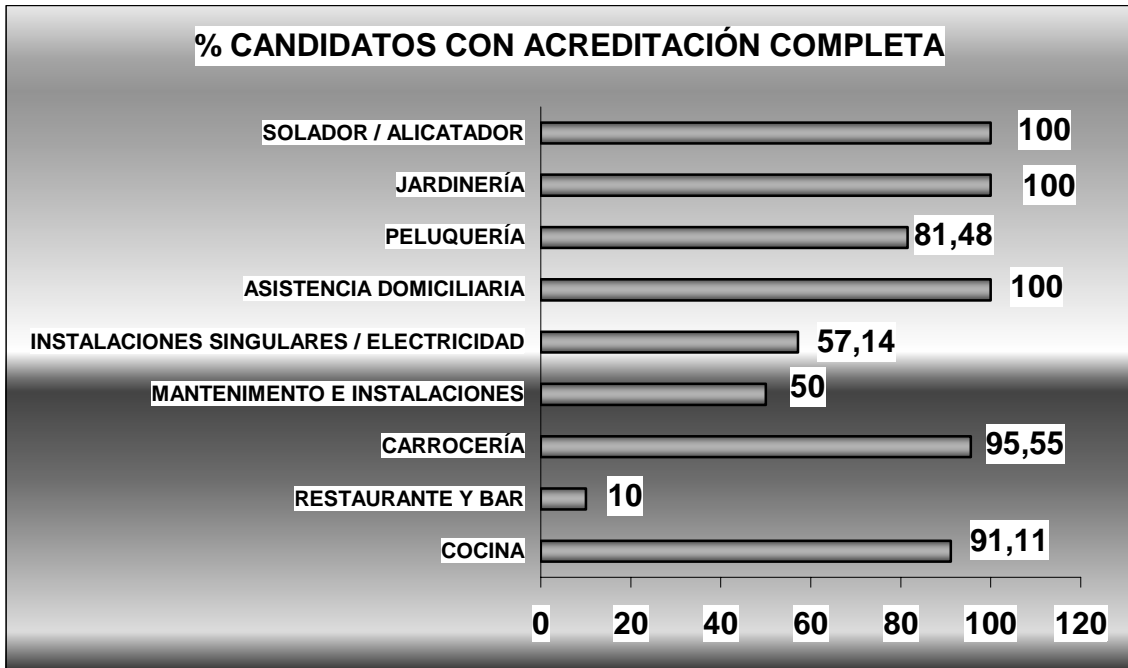


GRÁFICO 2

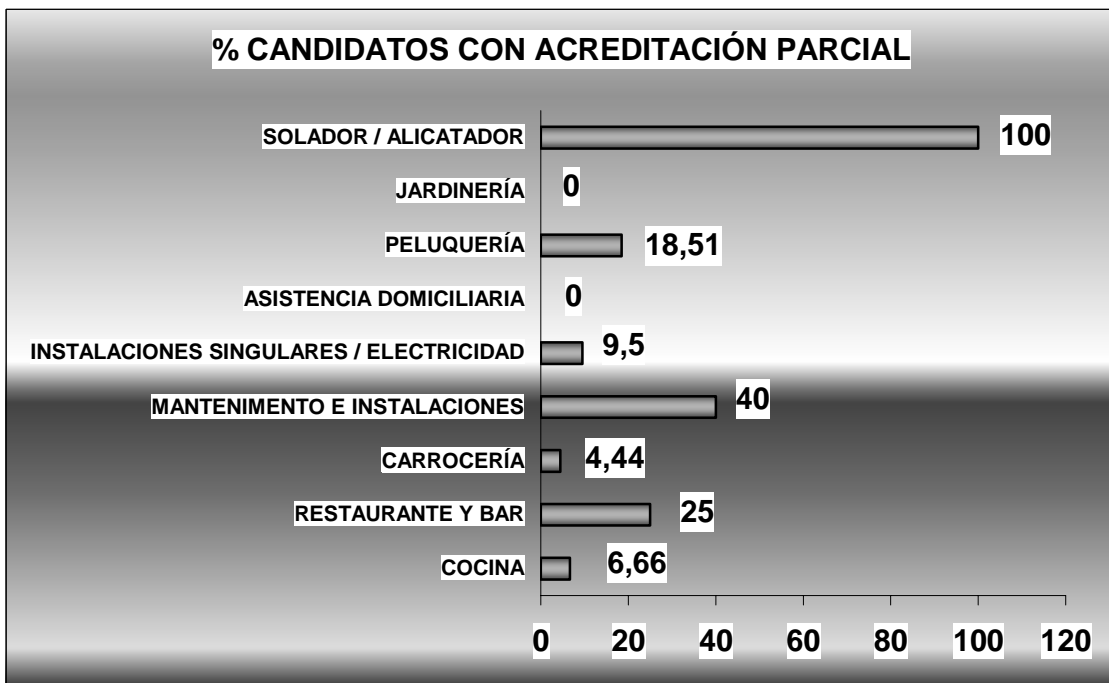
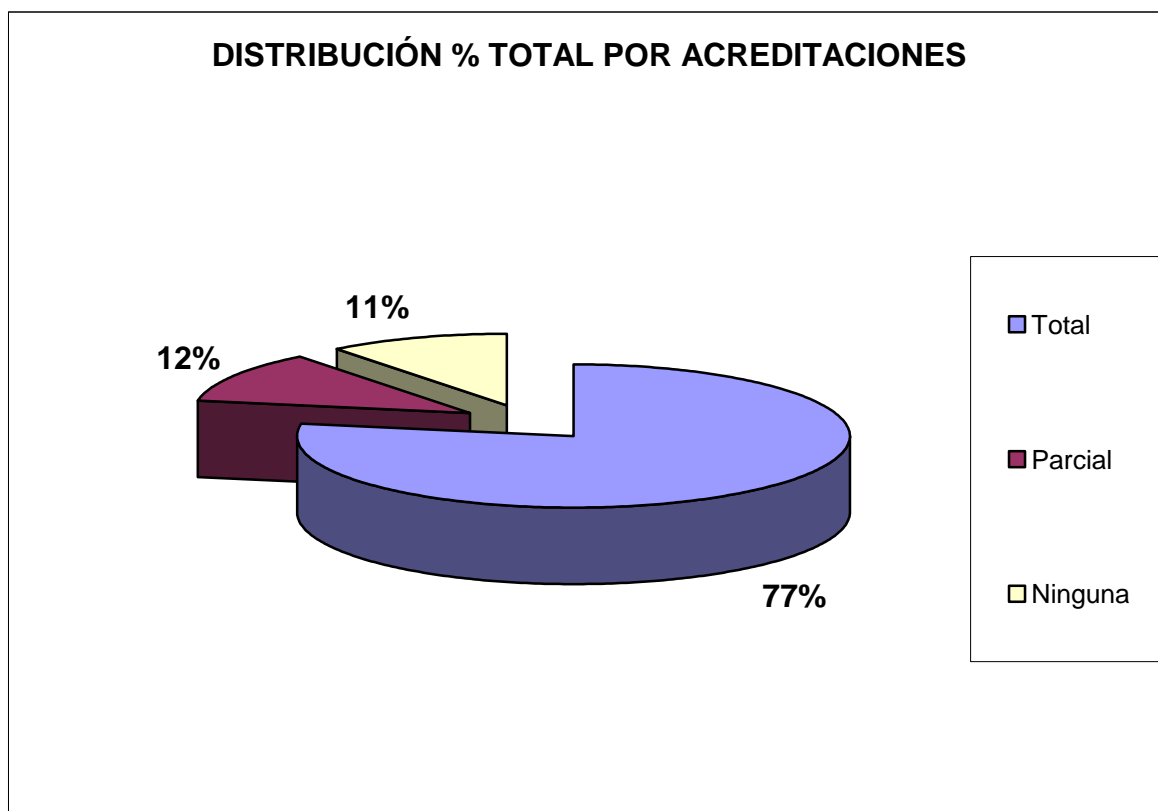


GRÁFICO 3



6.2. Estimación de costes del Proyecto

Algunas de las Comunidades Autónomas participantes han expresado datos concretos del coste por candidato. Así Navarra indica como coste aproximado del proceso global 200 € por Unidad de Competencia evaluada y candidato. Galicia señala que el coste asciende a 2.000 € por candidato, incluyendo todo tipo de reuniones y gastos derivados directa e indirectamente de la aplicación, diseño y desarrollo del proyecto.

Relativa a la dedicación horaria a cada candidato, Murcia indica como media la cifra de 7horas 15minutos. Valencia señala que la dedicación en este proyecto de los orientadores ha sido de 2 meses y mes y medio para los evaluadores.

El coste de elaboración de los soportes para la evaluación (referente, cuestionario de autoevaluación y guía de evidencias) ha ascendido como media a 9.500€ para cada familia profesional. Esta cifra en el futuro disminuirá, pues no será necesario elaborar los referentes ya que éstos corresponderán a las cualificaciones objeto de reconocimiento, evaluación y acreditación.

La formación de orientadores y evaluadores ha ascendido aproximadamente a 1.700€ por profesional (evaluador u orientador)

Mediante el análisis de los datos aportados por las Comunidades Autónomas, el Grupo Técnico de Trabajo ha estimado el coste aproximado en el futuro, que se desglosa a continuación:

Suponiendo una población a acreditar de 1.000 aspirantes/año y una media de 10h de dedicación / candidato (entre orientadores y evaluadores) y teniendo en cuenta unas 1.700 horas de trabajo/año/persona, se necesitan 6 personas (1 orientador y 5 evaluadores) para los citados candidatos. Si consideramos un coste salarial medio de 35.000 €/ profesional, la evaluación de cada candidato ascendería a 210€ aproximadamente. A esta cifra habría que sumarle los gastos derivados de material, infraestructuras y estructura organizativa, por lo que el **gasto aproximado candidato / cualificación sería de 400 €**

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos, se puede deducir que los **grandes objetivos alcanzados** en este proyecto han sido:

- Se ha conseguido un alto grado de transparencia en el proceso de reconocimiento y evaluación, con la creación de un amplio dispositivo de información y orientación a los candidatos.
- Se ha estimulado la demanda hacia el reconocimiento de las competencias profesionales, en segmentos de trabajadores que se pueden beneficiar de este procedimiento, mediante el reconocimiento social de su ocupación (caso de la ayuda a domicilio).
- Se ha conseguido mantener el principio de equidad con la aplicación de criterios y métodos de evaluación basados en un enfoque plurimodal basado en evidencias de competencia.
- Se han sentado las bases de una metodología creíble y aceptada por todos los actores.
- Se ha alcanzado un alto grado de consenso y cooperación entre los sectores profesionales, las Comunidades Autónomas y las Administraciones Educativa y Laboral.
- Se han identificado las necesidades de formación de los candidatos que han participado en el proyecto.

Las **conclusiones** que se desprenden del estudio de los datos y de las valoraciones aportadas de la experimentación del proceso por las Comunidades Autónomas son las siguientes:

- a) El modelo ha resultado válido y aplicable en todas las Comunidades Autónomas participantes, resultando un elemento clave la flexibilización establecida en el desarrollo del proceso para ajustarse a las características del colectivo diana y de la Comunidad Autónoma donde se ha aplicado.
- b) Valoración muy positiva del trabajo de colaboración realizado entre orientadores y evaluadores, especialmente en las fases de posicionamiento del candidato y de planificación de la evaluación.
- c) Valoración positiva de la existencia en los grupos de evaluadores de profesionales procedentes de diferentes ámbitos: FPR, FPO y sector profesional, ya que esta interacción ha permitido acercar más la filosofía de evaluación de evidencias de competencia a la realidad profesional y alejarse del modelo academicista.
- d) Validez de la estructura de los grupos de definición de soportes de evaluación. Ha resultado muy útil la existencia en dichos grupos de evaluadores que posteriormente van a aplicar el procedimiento, con profesores de FPR y FPO y profesionales en activo del campo de referencia.

- e) Utilidad y validez de los soportes de evaluación diseñados: referente de competencias; cuestionario de autoevaluación; dossier de competencias y guía de evidencias de competencia, resultado muy útiles en el desarrollo del proceso, aunque se indica la necesidad de ajustes, como la redefinición del dossier de competencias para evitar duplicidades en la recogida de los datos.
- f) En la interpretación de referentes de competencia y cuestionarios de autoevaluación por parte de los orientadores, se han detectado algunas dificultades debidas a la falta de formación técnica; no habiendo unanimidad de las Comunidades Autónomas en cuanto al perfil y formación de los mismos.
- g) El dossier de competencia ha sido un elemento fundamental en el procedimiento ERA, aunque, por su novedad ha presentado ciertas dificultades tanto a candidatos como a empresas a la hora de recopilar las evidencias indirectas, a lo que hay que añadir la premura de tiempo en el que ha sido confeccionado.
- h) El desarrollo de la fase de intervención se ha visto dificultado por la existencia, en algunos casos, de incompatibilidades horarias entre los centros de evaluación y los candidatos.

Del estudio de los resultados y las conclusiones, el grupo técnico de trabajo quiere señalar las siguientes **recomendaciones**:

- Dar un mayor impulso a la difusión del proyecto en los ámbitos profesionales e institucionales.
- Potenciar la recogida de evidencias directas en el puesto de trabajo. Si existe una mayor implicación de los agentes sociales será más factible alejarse de un modelo de evaluación tradicional y acercarse a un modelo real que pueda poner de manifiesto las evidencias de competencia de los candidatos en un entorno real de trabajo.
- Mejorar en la cualificación de orientadores y evaluadores a través de la creación de programas de formación específica sobre evaluación de competencias, potenciando la colaboración entre ellos en el desarrollo del proceso.
- Conciliar los tiempos de orientación y evaluación con la disponibilidad horaria de candidatos y entornos productivos.
- Dar a conocer en profundidad el dossier de competencias como método de recogida de evidencias indirectas y orientar sobre cómo obtener una documentación de calidad que avale las evidencias presentadas.
- Disponer de una oferta formativa específica amplia y dirigida a todos los candidatos: para los que no pasen a la fase de intervención, para los que no superen dicha fase o para los que obtengan una evaluación positiva en el proceso.
- Llevar a cabo el desarrollo normativo que sustente el procedimiento.
- Diseñar los soportes de evaluación para el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias derivadas de las cualificaciones del CNCP. Los grupos encargados del diseño podrían ser los mismos que actualmente están elaborando las cualificaciones del CNCP para cada una de las familias profesionales.

- Realizar los siguientes estudios:
 - Estudio sobre el impacto que tiene en un candidato la acreditación obtenida en el procedimiento experimental.
 - Análisis de los recursos humanos, materiales y económicos a destinar en caso de generalización de este procedimiento.

Con estos estudios se podría dar respuesta a los siguientes aspectos fundamentales:

¿Cuánto cuesta reconocer y evaluar las competencias profesionales adquiridas en la experiencia laboral? ¿Cuál es el coste de reconocer y evaluar una cualificación completa?

¿Cuánto tiempo es necesario dedicar a un candidato que quiere obtener una cualificación completa?

¿Qué capacidad tendría un procedimiento de las características del proyecto ERA?

¿Cuántos candidatos podrían ser reconocidos y evaluados anualmente?

¿Qué modelo de reconocimiento del aprendizaje informal es más pertinente de aplicar en el marco de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional?

¿Qué competencias deberían tener los orientadores y evaluadores?

¿Qué mecanismos de garantía de calidad son más eficientes para asegurar la credibilidad del procedimiento?

8. BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA

- Certificación y Legibilidad de la competencia. Boletín Cinterfor nº 152.
- Identification, validation et accreditation de l'apprentissage anterieur et informel en France (Cedefop 1997).
- Identification, validation and accreditation of prior and informal learning in UK (Cedefop 1997).
- AGORA V(2002) Detección, evaluación y reconocimiento de competencias no formalizadas. Cedefop Panorama Series 46.
- Evaluation du dispositif experimental CCP/Rapport final (2001).
- NCVER(2002). « Thinking about RPL : A Framework for discussion.
- MEDEF(2002) « Reconnaissance et competences.
- SAQA(2002) « The recognition of prior learning in the context of the South African National Qualification Framework.
- Identification and validation of prior and non-formal learning (Cedefop 1997).
- Make learning visible. Jens Bjornavold (2001).
- Maximising confidence in assessment decision-making(NCVER 2002).
- Improving the validity of competency-based assessment(NCVER2001).
- The Changing institutional and political role of non-formal learning: European trends. Jens Bjornavold, Cedefop 2001.
- Situación del reconocimiento del aprendizaje no formal en España (Cedefop 1999).
- Estado actual de la certificacion profesional por competencias (Idfo, 1998).
- Evaluer, valider et certifier les competences professionnelles. CNPF 1998.
- Queensland Government(2001) "Moderation of Assessment in Vocational Education and Training".
- Accreditation of prior learning in the Netherlands. CINOP 1997.
- The NVQ and GNVQ Assessor Handbook Second edition, 1997.
- The economic benefits of recognizing learning and learning credentials in Canada. Conference Board of Canada, 2001.
- La validation des acquis d'experience par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, A.M. Charaud 2001.
- La reconnaissance et la validation des acquis informels en France, A.M.Carraud, 2001.
- La validation des acquis de l'experience. Secretariat d'état aux droits des femmes et a la formation professionnelle, 2001.
- Bessy(2000) La certification des competences professionnelles: l'experience britannique.
- La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación Profesional. Leonard Mertens, 1998.
- Análisis ocupacional y funciones del trabajo. Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER), 1998.
- Competencia laboral: Sistemas surgimiento y modelos. O.I.T. Leonard Mertens.1996.
- Wolf(2001) La diversité des certifications professionnelles: un éclairage europeen. En quels fondements pour la certification professionnelle ?. Un autre regard pour certifier. Cereq.

9. PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

Como integrantes del Grupo Técnico de Trabajo:

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
Emilio Souto Díez	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Como Coordinadores de las Comunidades Autónomas:

Manuel Ávila Andrés	Andalucía
Jesús García Novillo	Castilla la Mancha
Marisa Mallo Fernandez	Galicia
Vicente Yáñez González	Galicia
Carmen María Zamora Párraga	Murcia
Javier Baigorri López	Navarra
Imanol López Lacalle	País Vasco
Francisco de Juan Company	Valencia

Como Orientadores y Evaluadores:

Orientadores:

Andalucía:

Enrique López Ruíz
Purificación Pérez Hidalgo

Castilla-La Mancha:

Laura Palos Triguero
Marta Roldán Martínez
Carlos José Riquelme Jiménez

Galicia:

M^a Encarnación Vidal Caminero
María Magdalena Duarte Blanco

Murcia:

Ana Isabel Tudela Patón
Juana Ruiz del Cerro

Navarra:

Pilar Ruíz Cobo
Esther Monterrubio Ariznabarreta
María José Blasco Guerola
Delia Oiz Ibarrola

País Vasco:

Agustín Martínez Montoya
Rafael Manero González

Valencia:

Daniel Torregrosa Sauquillo
Inmaculada Villena Cuartero

Evaluadores:

Andalucía:

José Ávila Díaz
Jesús Camarero Taberas
Florencio Carballo Contreras
Emilio Hidalgo Serrano
Jose Carlos Molina García
Juan Jesús Pozo Romero
Carmen Vargas Lora
Elena de Haro Aramberri
Roque Correa Pereira

Rufino Jiménez Montilla

Castilla-La Mancha:

M^a Teresa Martínez Sánchez
Miguel Piña de Lamo
Jose Ángel Olmedo Parra
Jose Luis Pérez Martín
Luis Alberto Miguez Iglesias
Rosa Parra Onteniente
Eladio Caveró Martínez
Francisco Javier Fernández Jareño
María Obdulia Hervás Usano
Antonio Alfaro Hernández

Galicia:

José Fernando Méndez de Andes Rodríguez
Plácido Miranda Moreira
Francisco Antonio Orge Lorenzo
José Balboa Ayán
Juan Silva Alvite
Roberto Bermejo Gonzalez
Jose Manuel Vázquez Turnes
Julio Cesar García Díaz

Murcia:

Amancio Dato Ruiz
Andrés Guerrero Alcaraz
Francisco Miguel Zamorano Lucas
Cristino Hernández Martín
Benito Alcaraz Ortas
Antero José López Ocaña
Melchor Palmero Palmero
Carmelo Javier Vidaña Enrique

Navarra:

Francisco Javier Martínez Cía
Jesús Ureta Prado
Miguel Ignacio Platero Alda
Natalia Pérez Martínez
Ricardo Guerra Azcona

País Vasco:

Koldo Gamboa Vázquez
Francisco Corcuera Villacián
Ignacio Sáenz de la Cuesta Fernández de Luco
Jon Aguirrezabala Olasagasti
Carlos Saludes Blanco
Luis Alberto Aristondo Iciar
David Aspiazu Miñano Mayor
Nicolás Morillo Urionabarrenetxea
Luis Herrero del Arco

Valencia:

Luis Martínez Serra
José M^a Arnau Carreras
Juan Forner Jumilla
Néstor Perales Martínez
Joaquín Luis Pla Solves
Francisco Juan Gamir Sorio
Vicente Martínez Sanz
José Adolfo Llabata Luzón
Teresa Pla Méndez
Amelia García Pérez

Como componentes de los grupos de elaboración de Soportes de la evaluación:

HOSTELERÍA Y TURISMO (RESTAURANTE Y BAR)

Ainhoa Gardeazabal Sanz	Experta	País Vasco
Carmelo Gonzalez Erice	Experto	Navarra
Moisés Gutiérrez León	Experto	Castilla-La Mancha
Antero José López Ocaña	Evaluador	Murcia
Juan Pedro Teruel Botella	Director	MECD

CARROCERÍA

Cristino Hernández Marín	Evaluador	Murcia
Francisco Corchera Villacián	Evaluador	País Vasco
Antonio García Rodríguez	Experto	País Vasco
Juan Pedro Teruel Botella	Director	MECD

INSTALACIONES SINGULARES /ELECTRICIDAD

Luis Alberto Aristondo Iciar	Evaluador	País Vasco
Eladio Caveró Martínez	Evaluador	Castilla La Mancha
Carlos Goikoetxea Etxeberría	Experto	País Vasco
Javier Inziarte Gallardo	Experto	País Vasco
Luis Ortiz de Pinedo Cotilla	Experto	País Vasco
Tomás Villameriel Aguirre	Experto	País Vasco
Leocadio Brun Muñoz	Director	MECD

SOLADOR /ALICATADOR

Miguel Cebrián Picazo	Experto	Castilla – La Mancha
José Luis González Rodríguez	Experto	Galicia
José F. Méndez de Andes Rodríguez	Experto	Galicia
Domingo Reguera López	Experto	Galicia
José Luis Luquero Velázquez	Director	MECD

JARDINERÍA

Julián Díaz del Valle	Experto	Galicia
M^a Carmen López Marcos	Experta	Galicia
José Manuel Rial Budiño	Experto	Galicia
Salvador Rouco Vázquez	Experto	Galicia
Jesús Ureta Prado	Evaluador	Navarra
Cristina Vázquez Blanco	Directora	INEM

HOSTELERÍA Y TURISMO (COCINA)

Roberto Bermejo Gonzalez	Evaluador	Galicia
Juan Carlos Carretero Serna	Experto	Castilla-La Mancha
Rufino Jiménez Montilla	Evaluador	Andalucía
Jesús Sordo García	Experto	Galicia
Iñaki Uribe Azpitarte	Experto	País Vasco
Roque Correa Pereira	Evaluador	Andalucía
Berta Jiménez Gancedo	Directora	MECD

ASISTENCIA DOMICILIARIA

Carmen González Ges	Experta	CEOE
María Jesús Izquierdo Escudero	Experta	Valencia
Adolfo Llavata Luzón	Evaluador	Valencia
Patricia María Macías Sanchez	Experta	Galicia
Aurora Morán Gonzalez	Experta	CCOO
Miguel Ángel Platero Alda	Evaluador	Navarra
Berta Jiménez Gancedo	Directora	MECD

MANTENIMIENTO E INSTALACIONES

Manuel Aldana barroso	Experto	País Vasco
Francisco Javier Cebrián Córdoba	Experto	Castilla-La Mancha
Manuel Echevarri Videgán	Experto	Navarra
Emilio Hidalgo Serrano	Evaluador	Andalucía
Luis Martínez Serra	Evaluador	Valencia
Emilio Souto Díez	Director	MECD

PELUQUERÍA

Francisco Javier Fernández Carreño	Evaluador	Castilla La Mancha
Aurelia López Vázquez	Experta	Galicia
Elena Martín Checa	Directora	INEM

10. INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- **PAÍS VASCO**
- **MURCIA**
- **ANDALUCÍA**
- **GALICIA**
- **CASTILLA LA MANCHA**
- **NAVARRA**
- **VALENCIA**

