





**XII FORO ANUAL DE ORIENTADORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA**

Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

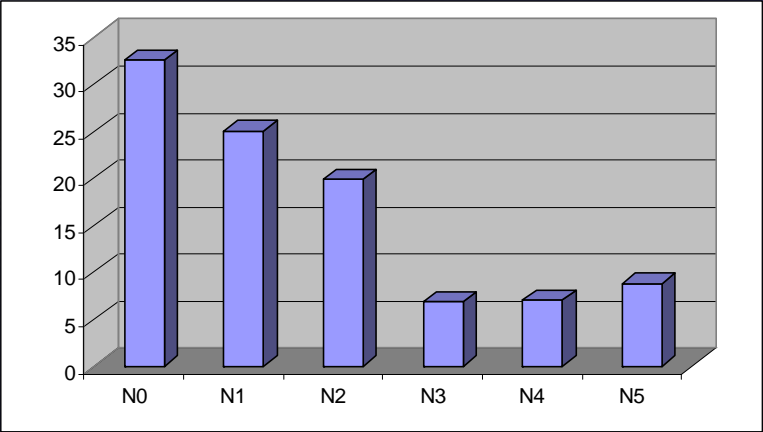



Catarroja, febrero de 2009  
Patxi de Juan

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

**EL PEACP: UNA RAZÓN SOCIAL**

NIVELES DE FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA %



Nivel	Porcentaje (%)
N0	34
N1	26
N2	21
N3	8
N4	8
N5	10

Fuente: EPA 3er trimestre 2008. INE

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

### 1. ¿LAS COSAS CLARAS?

- 1.1. Qué es la competencia profesional
- 1.2. Cómo se adquiere la competencia profesional
- 1.3. Qué es una cualificación
- 1.4. Cómo se adquiere una cualificación
- 1.5. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

### 2. LA EXPERIENCIA

- 2.1. El origen
- 2.2. La planificación
- 2.3. El desarrollo
- 2.4. Las conclusiones

### 3. LAS PERSPECTIVAS

- 3.1. Los principios comunes
- 3.2. El procedimiento EACP
- 3.3. Los actores
- 3.4. Implicaciones para los orientadores

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

# ¿LAS COSAS CLARAS?

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

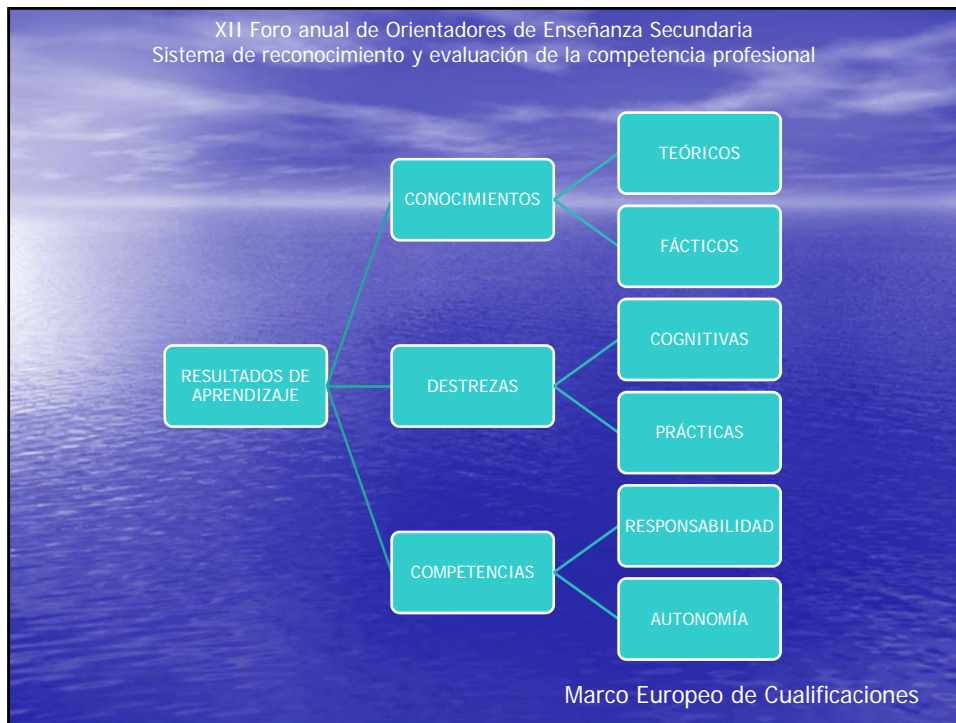
## QUÉ ES LA COMPETENCIA PROFESIONAL

El conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## TIPOS DE COMPETENCIAS

- Técnicas (saber)
- Metodológicas (saber hacer)
- Personales y sociales (saber estar)



XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Conjunto de competencias profesionales con  
significación para el empleo, que pueden  
ser adquiridas mediante formación  
modular u otros tipos de formación y a  
través de la experiencia laboral

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Resultado formal de un proceso de evaluación y validación  
que se obtiene cuando un organismo competente establece  
que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel  
determinado

*RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de abril  
de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el  
aprendizaje permanente*

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
 Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## CÓMO SE ACREDITAN LAS CUALIFICACIONES

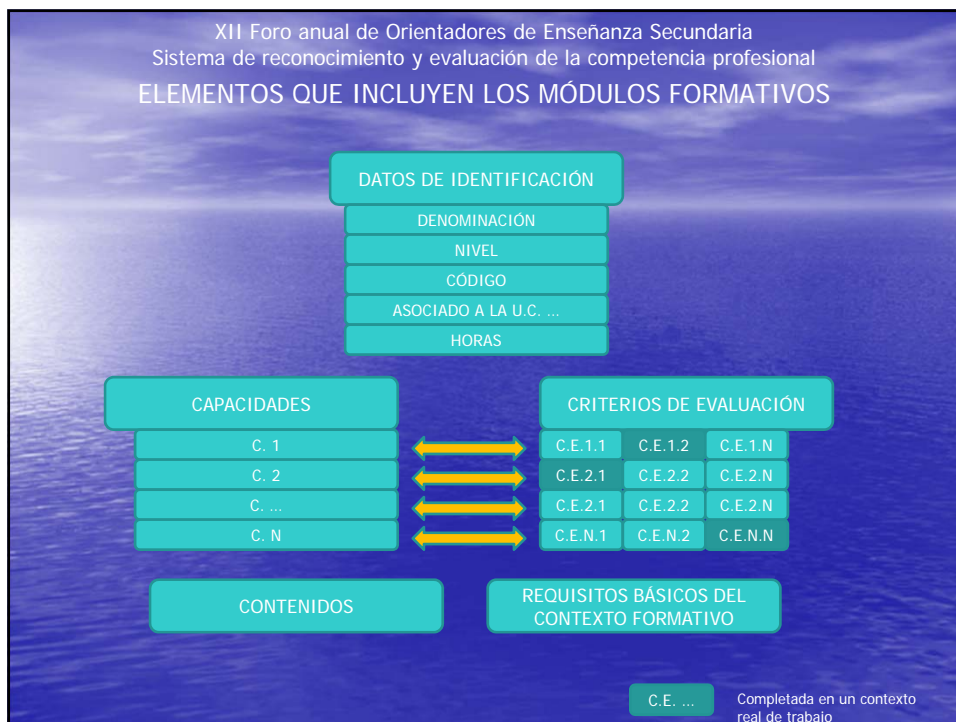
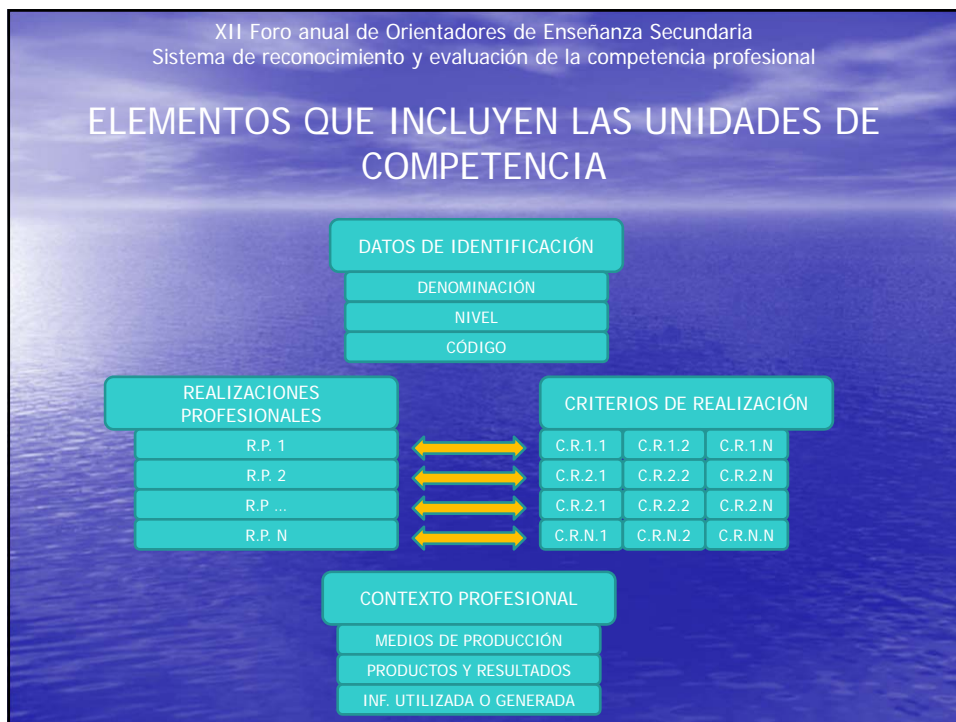
Las cualificaciones profesionales se recogen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se acreditan en títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad

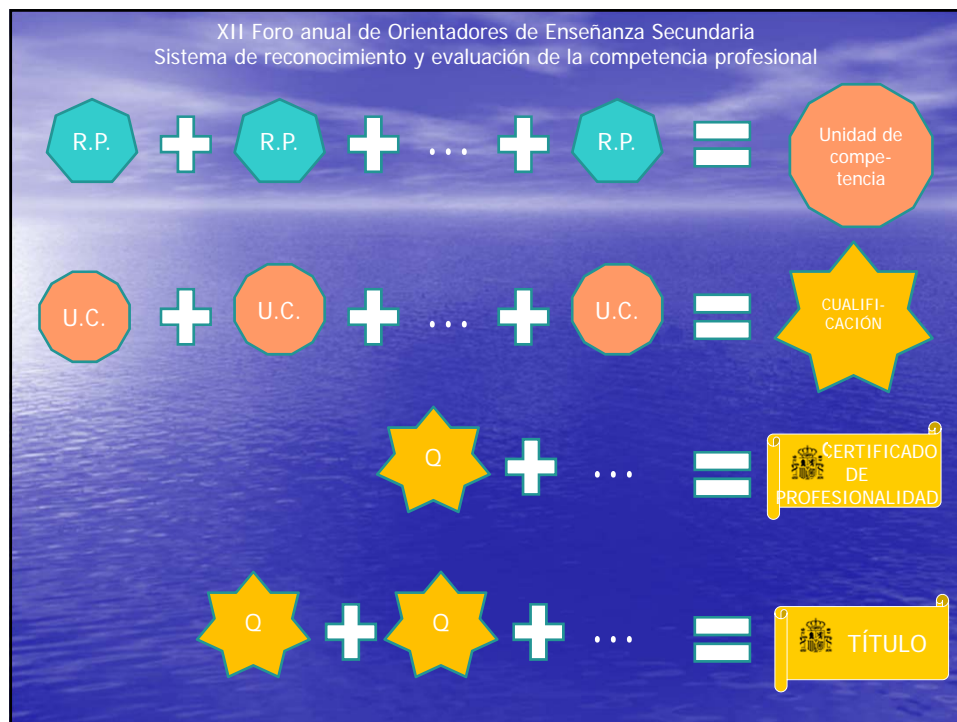


XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
 Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## ELEMENTOS QUE INCLUYEN LAS CUALIFICACIONES







XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## LA LEY O. 5/2002 DE LAS CUALIFICACIONES Y LA FP.

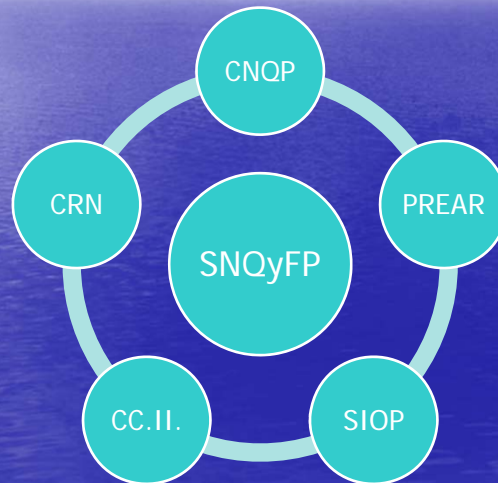
### FINES DEL SNCyFP

- Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales
- Promover una oferta formativa de calidad adecuada a las necesidades del mercado laboral y a las expectativas personales
- Proporcionar información y orientación
- Fomento del espíritu emprendedor
- Evaluar y certificar la competencia
- Optimizar los recursos



XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
 Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## INSTRUMENTOS DEL SNCPyFP



## EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL



XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

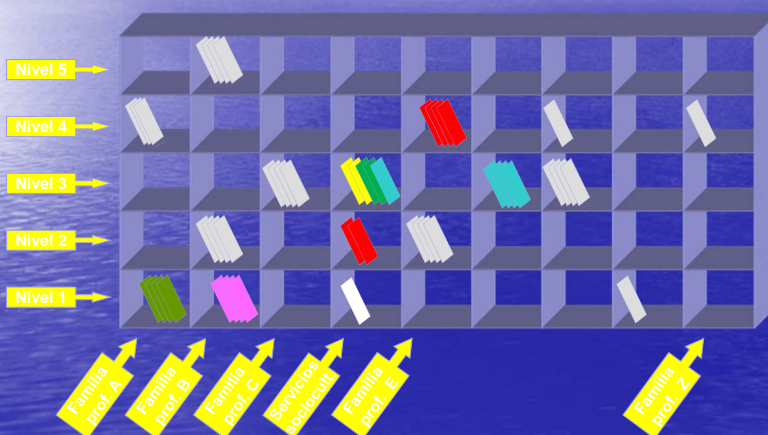
## EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Se ordena en:

- 5 niveles de cualificación
- 26 familias profesionales

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

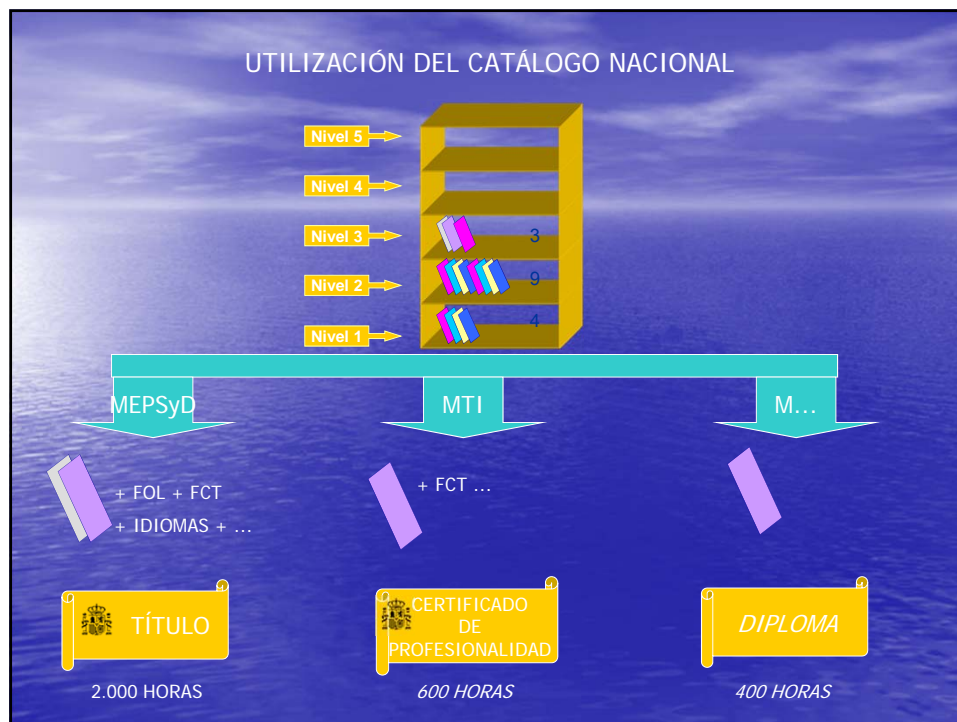


XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
 Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## UTILIZACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL



## UTILIZACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL



XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## CUALIFICACIONES PUBLICADAS SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

CUALIFICACIÓN	N	H	CP	T
Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	1	270	X	
Empleo doméstico	1	240	X	
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	2	600	X	X
Atención sociosanitaria a personas en instituciones sociales	2	450	X	
Educación de habilidades de autonomía personal y social	3	600	X	X
Inserción laboral de personas con discapacidad	3	420	X	
Dinamización comunitaria	3	600	X	X
Mediación comunitaria	3	420	X	
Educación infantil	3	990		X

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## LA EXPERIENCIA



FONDO SOCIAL EUROPEO

EL PROYECTO ERA

EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

EL PROYECTO ERA OBJETIVO

EXPERIMENTAR UN PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL ADQUIRIDA POR PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE NO FORMALES

## VENTAJAS

Para el trabajador

- Autoestima
- Reconocimiento
- Promoción (o protección frente al desempleo)
- Individualización de la formación

Para las empresas

- Productividad
- Competitividad

## EL PROYECTO ERA ORIGEN

Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y  
la Formación Profesional

## EL PROYECTO ERA Organismos implicados

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Generalitat Valenciana
- Gobierno de Navarra
- Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
- Govern de les Illes Balears
- Xunta de Galicia
- Gobierno Vasco
- Junta de Andalucía
- Gobierno regional de Murcia

## EL PROYECTO ERA POBLACIÓN DESTINATARIA

20 A 25 PERSONAS CON EXPERIENCIA LABORAL PARA  
CADA ESPECIALIDAD, QUE NO DISPONGAN DE  
TITULACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL  
ESPECÍFICA (GRADO MEDIO) U OCUPACIONAL

## LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- Fontanería
  - Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente en edificios (C.P. Fontanero)
  - Reparar y mantener instalaciones de fontanería (C.P. Fontanero)
  - Montar y mantener instalaciones de producción de calor (T. de M.M.I. de frío, climatización y producción de calor)

## LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- Servicios a la comunidad
  - Realizar la limpieza del hogar (C.P. Auxiliar de ayuda a domicilio)
  - Asegurar la higiene personal (C.P. Auxiliar de ayuda a domicilio)
  - Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial (T. en Atención sociosanitaria)



## CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES

- Orientadores:
  - Función: asegurar la autoestima, ayudar, acompañar a los candidatos
  - Perfil: Experiencia en asesoramiento
  - Carga de trabajo: intensa de junio a diciembre
  - Procedencia: Uno de Empleo y otro de Educación
- Evaluadores:
  - Función: evaluar a los candidatos
  - Perfil: Experiencia laboral y titulación
  - Carga de trabajo: media de junio a diciembre, con fases intensas
  - Procedencia: diversa (empresas, instituciones públicas, docentes)

## CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES

- Expertos:
  - Función: Elaborar la guía para la evaluación
  - Perfil: Experiencia *laboral, docente y titulación*
  - Carga de trabajo: intensa de julio a octubre.
  - Procedencia: diversa (empresas, instituciones públicas, docentes)

## INCENTIVOS COORDINADOR Y CANDIDATOS

- Ningún incentivo económico
- Certificación final

## INCENTIVOS ORIENTADORES

- Formación
- Viajes, alojamiento y comida
- 150 € por reunión convocada oficialmente (aprox. 10)
- Pago final de trabajo (1000 a 1500 € en función de la dedicación)
- Certificación final
  
- Personal funcionario precisa autorización del órgano competente
- Se intentará un pago intermedio

## INCENTIVOS EVALUADORES

- Formación
- Viajes, alojamiento y comida
- 150 € por reunión convocada oficialmente (aprox. 10)
- Pago final de trabajo (800 a 1000 € en función de la dedicación)
- Certificación final
  
- Personal funcionario precisa autorización del órgano competente
- Se intentará un pago intermedio

## INCENTIVOS EXPERTOS

- Formación
- Viajes, alojamiento y comida
- 150 € por reunión convocada oficialmente (aprox. 10)
- Pago final de trabajo (300 a 500 € en función de la dedicación)
- Certificación final
  
- Personal funcionario precisa autorización del órgano competente



## LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- 1 Coordinador
- 2 Orientadores
- 1 Experto
- 10 evaluadores
- 42 candidatos
- En dos familias profesionales:
  - Fontanería
  - Auxiliar de ayuda a domicilio

## LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Orientadores:

- 1 Psicóloga funcionaria de Empleo para los fontaneros
- 1 Psicólogo funcionario de Educación para las auxiliares de ayuda

## LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Evaluadores:

	EDUCACIÓN	EMPLEO	TOTAL
Funcionarios	3	1	4
Profesionales y docentes	2	2	4
Profesionales		2	2
Total	5	5	10

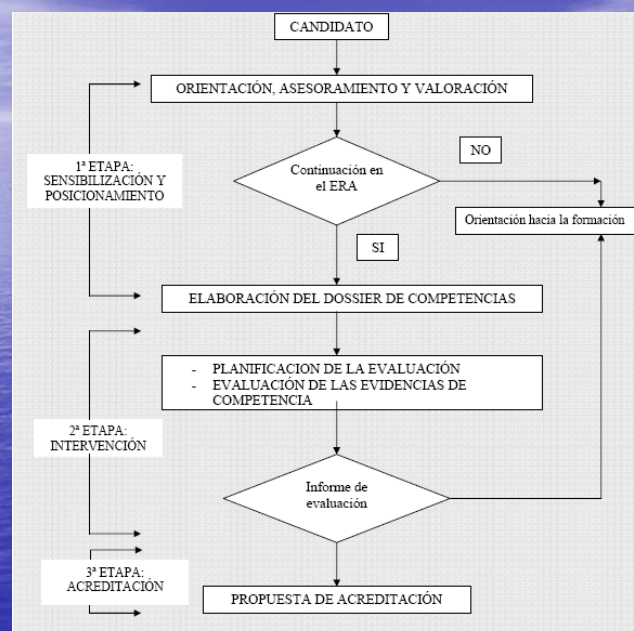
## LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Candidatos:

	Interesados	Cuestionario autoeval.	Candidatos
Fontanería	25	25	22
Aux. ayuda a domicilio	32	25	20
Total	57	50	42

	Media edad	Media ex. Lab.
Fontanería	29 años	6,1 años
Aux. ayuda a domicilio	39,5 años	9,2 años

## Proyecto ERA



## RESULTADOS

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
CARROCERIA	45	43	2	0
MANTENIMIENTO E INSTALACIONES	40	20	16	4
INSTALACIONES SINGULARES / ELECTRICIDAD	42	24	4	14
ASISTENCIA DOMICILIARIA	38	38	0	0
PELUQUERIA	27	22	5	0
JARDINERIA	21	21	0	0
SOLADOR / ALICATADOR	24	24	0	0
TOTALES	302	235	35	32

## REQUISITOS BÁSICOS

- Referente común de competencias (catálogo)
- Procedimiento conocido y aceptado
- Instituciones independientes que garanticen rigor y objetividad en el proceso

## LA CUESTIÓN DE LA METODOLOGÍA

- El eje genérico vs. específico, conductismo vs cognitivismo, técnica o arte.
- La independencia de la formación formal
- El momento de la evaluación
- El valor del contexto
- La combinación de métodos de evaluación
- El grado de libertad del evaluado de elección de métodos

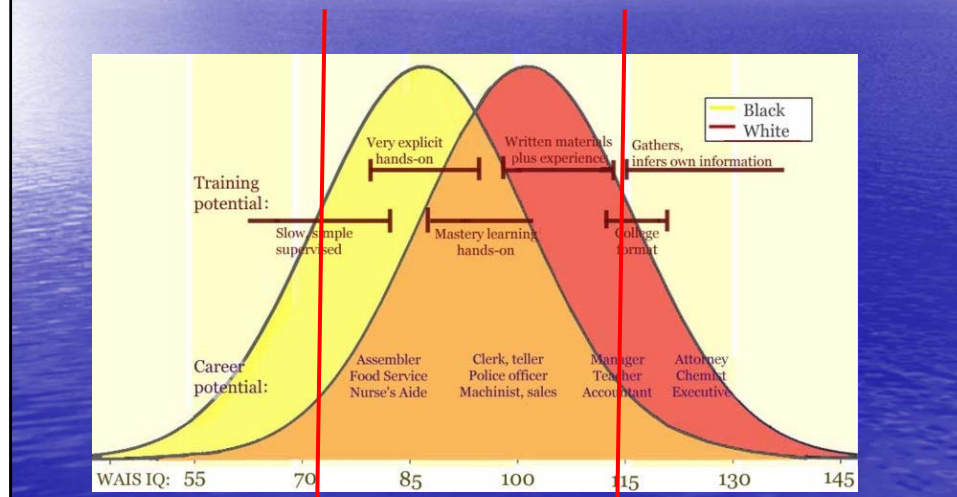
## LA CUESTIÓN SOCIAL

- Los actores:
  - Empresarios
  - Trabajadores
  - Expertos
  - Patronal
  - Sindicatos
  - Administración
- La empresa como lugar de aprendizaje y cualificación profesional
- La clasificación profesional y la negociación colectiva
- La transferencia de competencias entre empresas, sectores y territorios



## LA CUESTIÓN SOCIAL

Es preciso determinar el grado de "injusticia" que va a cometerse, y con quién



## LA CUESTIÓN DEL DINERO

- La tentación de lo excesivamente objetivo y riguroso plantea la dificultad de su mayor lentitud, complejidad y coste
- El protagonismo de las instituciones o la delegación en organismos acreditadores

## ALGUNOS ASPECTOS CLAVE

- Orientación
  - Hacia el proceso de acreditación
  - Acompañamiento del candidato
  - Formación de orientadores
  - Cuestionarios de autoevaluación
- Requisitos de los candidatos
  - Experiencia laboral
  - Formación relacionada con la profesión
- Evaluadores
  - Composición
  - Actuación
  - Formación

## ALGUNOS ASPECTOS CLAVE

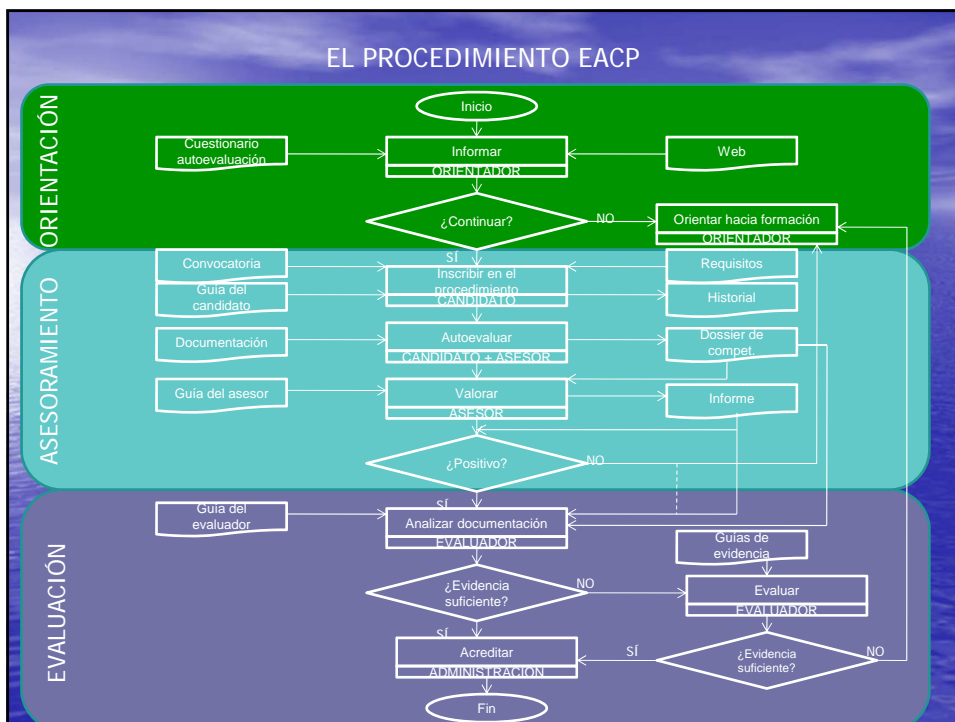
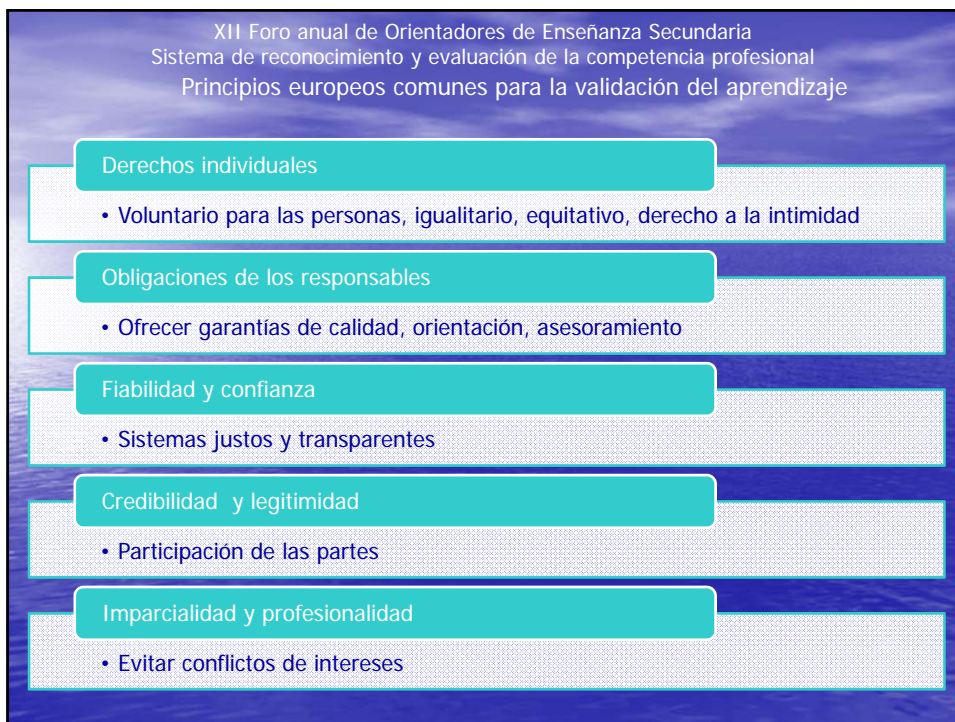
- Características de las pruebas
  - Eficacia vs. Eficiencia
  - Margen de subjetividad en "saber estar"
- Centros de evaluación
  - Públicos
  - Empresas colaboradoras
- Consecuencias del proceso
  - Obtención de U.C. y cualificaciones
  - Obtención de títulos o certificados
- Informe final
  - Individualización de la formación en U.C. no superadas
- Financiación

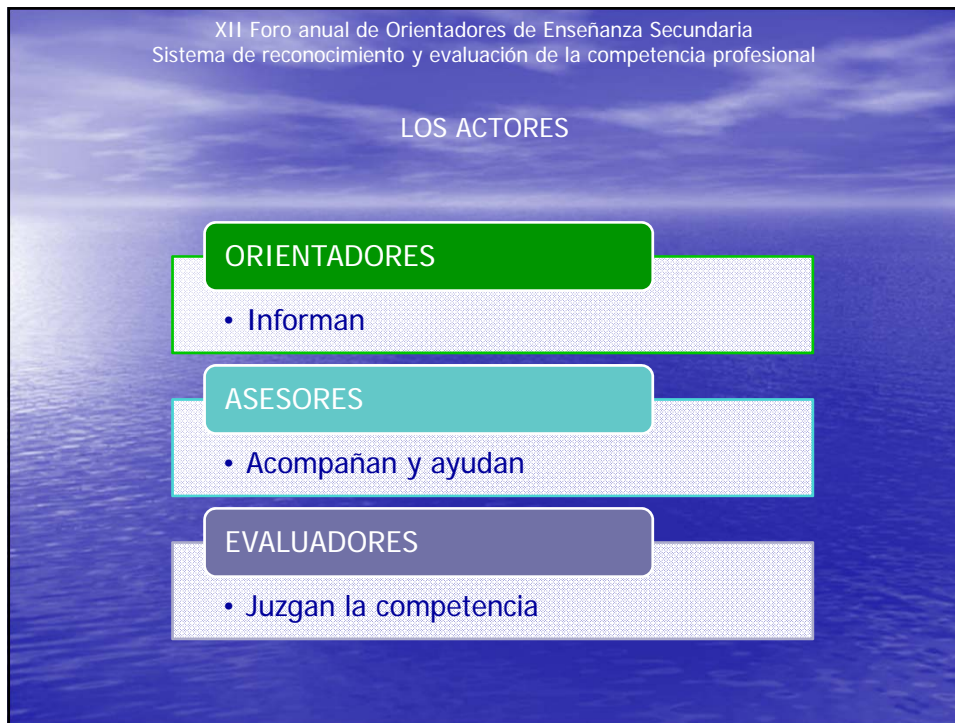
## LAS BASES PARA EL PEACP

- Procedimiento común en todo el Estado
- Se basa en obtener evidencias de las competencias del candidato frente a las definidas en el CNCP
- Etapas de información-orientación general, asesoramiento-acompañamiento, evaluación, acreditación y registro
- Comisiones de evaluación, con evaluadores habilitados y orientadores formados
- Distribución de competencias AGE-CCAA para el reconocimiento, evaluación y acreditación de la experiencia laboral y los aprendizajes no formales de formación
- Oferta de Formación Profesional para quien no alcance la competencia

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## LAS PERSPECTIVAS





XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## FUNCIONES DEL ASESOR

Asistir al candidato en la cumplimentación del test de autoevaluación y del resto de la documentación

Proporcionar el asesoramiento preciso para la elaboración del dossier de competencias del candidato

Obtener información oral sobre la competencia del candidato

Valorar e informar la evidencia de competencia que presenta el candidato

Identificar e informar el déficit de competencia que presenta con relación a sus objetivos de acreditación

En su caso, elaborar el plan de formación del candidato

Trasladar a la comisión de evaluación toda la documentación

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## FUNCIONES DEL EVALUADOR

Analizar el informe del asesor

Recabar las evidencias necesarias, a través de los procedimientos más adecuados, con rigor técnico y objetividad

Seleccionar métodos e instrumentos de evaluación

Planificar la evaluación

Informar los resultados de la evaluación

En su caso, elaborar el plan de formación del candidato

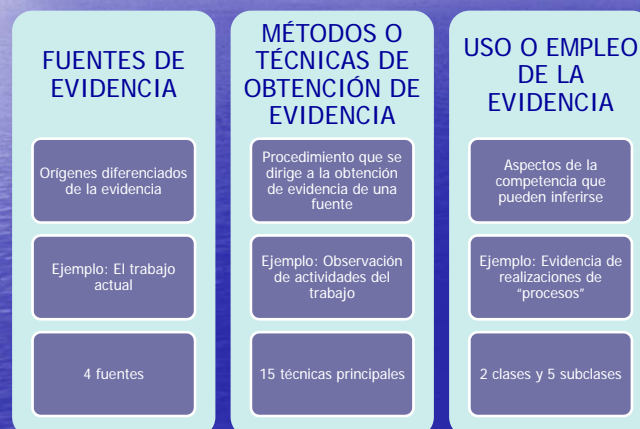
XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## FUENTES Y TÉCNICAS DE OBTENCIÓN DE EVIDENCIA DE COMPETENCIA

- **TRABAJO ACTUAL**
  - **Observación directa**
    - Observaciones de actividades de trabajo
    - Análisis de productos o resultados del trabajo
    - Observación de actividades seleccionadas en el lugar de trabajo
  - **Observación indirecta**
    - Testimonio de testigos
    - Registros de audio-video
    - Informes de empleadores
- **SIMULACIÓN**
  - Pruebas de competencia
  - Proyectos
  - Los trabajos especializados
- **LOS LOGROS ANTERIORES**
  - Experiencias de trabajo
  - Estudios independientes y autoaprendizaje
  - Cursos realizados
  - Actividades no remuneradas y de ocio
- **INFORMACIÓN OBTENIDA DEL PROPIO CANDIDATO**
  - Entrevista
  - Cuestionario (abierto o cerrado)
  - Conversación con el candidato durante la realización de actividades de trabajo
  - Pruebas de preguntas

XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## EL ACOPIO Y USO DE LA EVIDENCIA

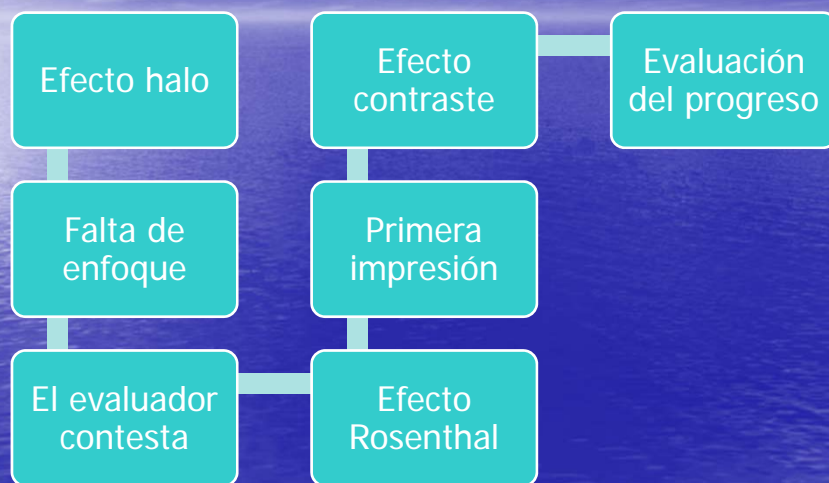


## VALORACIÓN DE MÉTODOS DE OBTENCIÓN DE EVIDENCIA EN FUNCIÓN DE SU USO

CLASES Y USOS DE LA EVIDENCIA  MÉTODOS DE OBTENCIÓN	EVIDENCIA DE REALIZACIONES		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		
	PROCESOS	PRODUCTOS/ RESULTADOS	CONCEPTOS PRINCIPIOS	PROCEDIMIENTOS	ACTITUDES
- Observación de actividades de trabajo	****	***	*	**	**
- Análisis de productos o resultados del trabajo	***	****	*	*	*
- Observación actividades seleccionadas en el trabajo	***	****	*	***	**
- Observación indirecta	*	**	*	*	*
- Pruebas de competencia	****	***	**	***	**
- Proyectos y tareas prácticas	**	***	**	***	***
- Evidencia de logros anteriores	**	***	*	*	*
- Evidencia obtenida del propio candidato	*	*	****	****	****

\*\*\*\* Relación muy directa, calidad muy buena  
 \*\*\* Relación estrecha, calidad aceptable  
 \*\* Relación poco directa, calidad insuficiente  
 \* Relación indirecta, calidad muy deficiente

## FORMACIÓN A LOS EVALUADORES PARA EVITAR ERRORES EN LA EVALUACIÓN





XII Foro anual de Orientadores de Enseñanza Secundaria  
Sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional

## CONCLUSIONES

El procedimiento de EACP constituye un pilar básico para alcanzar lo objetivos de bienestar personal y social, porque...

- Favorece a las personas, al valorizar sus conocimientos y capacidades, capitalizando el aprendizaje realizado
- Favorece a las empresas, porque les facilita la contratación y la gestión por competencias
- Favorece a los sistemas de formación, porque les surte de personas expertas, que desean completar su formación

Es imprescindible que las distintas Administraciones pongan en marcha los organismos, los instrumentos y los procedimientos para llevar a buen puerto este procedimiento.



Muchas gracias y a todos...

Buen viento, buena travesía

Patxi de Juan  
Catarroja, febrero de 2009

patxidejuan@gmail.com