

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“Lecciones aprendidas y buenas prácticas en el desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales”

AGOSTO 2012

Financia: Servicio Riojano de Empleo- Gobierno de La Rioja- Fondo Social Europeo (Acciones Complementarias a la Formación)

Lidera: Observatorio de las Cualificaciones de la Rioja (CCOO de La Rioja) y Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina (Forem- La Rioja)

Colabora: Departamento de Cualificaciones de La Rioja. Servicio Riojano de Empleo. Gobierno de La Rioja



Gobierno  de La Rioja



Agosto 2012

Elaborado por: Unión Regional de CCOO La Rioja (Observatorio de las Cualificaciones)

Avda. Pío XII, 33, 26003 Logroño (La Rioja)

Tfno.: +34 941238144

Correo electrónico: observatoriocualificaciones@rioja.ccoo.es

<http://www.rioja.ccoo.es/webrioja/>

En colaboración con:

- Forem- Fundación Formación y Empleo “Aurelio Ruiz Colina”. La Rioja
- Departamento de Cualificaciones de La Rioja (Gobierno de La Rioja)

Participantes en la elaboración de la Guía:

- Carmen Bustamante (Jefa de Sección del Departamento de Cualificaciones de La Rioja)
- Esther González Doménech (Coordinadora FOREM- La Rioja)
- Idoia De Miguel Hernández (Orientadora Laboral FOREM- Rioja)
- Paz Zuloaga Rada. (Técnica del Observatorio de las Cualificaciones- CCOO La Rioja)
- Tatiana Castillejo Sierra (Orientadora Laboral FOREM La Rioja)

Cualquier parte de este documento puede ser citado, copiado o adaptado para satisfacer las necesidades de otras entidades sin autorización de los/as autores/as, a condición de que se cite la fuente.

INDICE

Presentación

BLOQUE I- FUNDAMENTACIÓN DE ESTA GUÍA

1- Objetivos a los que responde esta Guía

2- Metodología empleada en la identificación de buenas prácticas

2.1- ¿Qué entendemos como “buena práctica” en el marco de este proyecto?

2.2- Criterios considerados en la identificación de buenas prácticas

2.3- Dimensiones de análisis: áreas y/o procesos implicados en los procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales

3- Fases en el desarrollo del proyecto

3.1- Fase 1- Análisis exploratorio o prospectivo

3.2- Fase 2- Primer contacto: búsqueda de informantes clave

3.3- Fase 3- Presentación del estudio y envío de cuestionarios a través de Internet

3.4- Fase 4- Análisis de la información recogida

3.5- Fase 5- Elaboración y difusión de la Guía

4- Recomendaciones y buenas prácticas identificadas a través de un primer análisis documental

BLOQUE II- BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS

1- Buenas prácticas identificadas en la puesta en marcha de procedimientos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales

Buenas Prácticas en el proceso de Gestión

1.1- “Implantación de un sistema de gestión de calidad en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia

1.2- “Aplicación informática para el desarrollo del RCPR en Aragón”- Aragón

1.3- “Preinscripción para el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- La Rioja

1.4- “Aplicación informática de gestión del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia

Buenas Prácticas en la tramitación inicial de la convocatoria

1.5- “Estudio comparativo de los modelos europeos de acreditación de competencias”- Madrid

1.6- “Convocatorias específicas en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias”- Aragón

1.7- “Decreto por el que se establece el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, así como por vías no formales de formación en La Rioja- la Rioja

Buenas Prácticas en el Proceso de admisión

1.8- “Herramienta informática para conseguir una baremación y selección de candidatos/as automática”- Valencia

Buenas prácticas en el Proceso de información, orientación y difusión

1.9- “Metodología asistida por una herramienta informática para orientar por competencias”- Navarra

1.10- “Talleres sobre el procedimiento de reconocimiento y evaluación y acreditación de competencias profesionales”- Castilla- La Mancha

1.11- “Guía para los Servicios de Orientación e Información ligados al procedimiento”- La Rioja

Buenas prácticas en las fases de asesoramiento y evaluación de competencias

1.12- “Elaboración de bancos de preguntas y pruebas de desarrollo de los instrumentos de apoyo (cuestionarios y guías de evidencia) para el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia

2- Aspectos comunes de las buenas prácticas recogidas- Algunas conclusiones (lugares comunes)

Bibliografía y documentos consultados para la realización de esta Guía

ANEXOS:

Anexo 1- Carta de presentación

Anexo 2- Cuestionario para la identificación de buenas prácticas en el reconocimiento de competencias profesionales

Anexo 3- Carta de devolución

PRESENTACIÓN

Esta Guía de buenas prácticas en procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales, es uno de los productos obtenidos a través de los convenios de colaboración establecidos entre los agentes socio-económicos (CCOO, FER y UGT) y el Departamento de Cualificaciones de La Rioja (SRE).

Dichos convenios se gestionan a través de la convocatoria de Acciones de Acompañamiento a la Formación, subvencionadas por el Servicio Riojano de Empleo y el Fondo Social Europeo.

A su vez, se enmarca en el Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011, que tiene entre sus principales objetivos:

- La implantación de un sistema de reconocimiento, evaluación y certificación de la competencia.
- La creación de un sistema integrado de información y orientación profesional.
- El desarrollo en nuestra comunidad, del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, y la Formación referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La guía pretende ser una herramienta útil, para quienes estén gestionando estos procedimientos en las diferentes comunidades autónomas.

Pensamos que la transferencia e intercambio de buenas prácticas puede ayudar a mejorar y perfeccionar métodos, a la vez que provocar la reflexión sobre los instrumentos y procedimientos que se están empleando en la actualidad.

Las experiencias que se presentan pueden servir, por tanto, de punto de arranque o inspiración para el desarrollo de futuras convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales, tanto en nuestra comunidad como en otras comunidades autónomas.

Agradecemos la colaboración desinteresada de todas las personas e instituciones que han aportado su saber y experiencia para la elaboración de esta guía, que esperamos les interese y les sea de utilidad en las tareas que se desarrollan en su organización.

Muchas gracias a todos y todas por su atención y colaboración desinteresada.

BLOQUE I- FUNDAMENTACIÓN

I- INTRODUCCIÓN

El desarrollo del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales en España ha tenido un avance desigual y lento.

Desde las primeras experiencias puestas en marcha en el año 2003, hasta la publicación del Real Decreto 1224 del 2009, y la puesta en marcha de la primera convocatoria estatal en el 2011 (en el que prácticamente todas las comunidades autónomas han lanzado sus convocatorias autonómicas), han pasado ocho años.

Hagamos un breve repaso por la historia de la puesta en marcha y el desarrollo de estos procedimientos en España, deteniéndonos en sus principales hitos:

Las primeras experiencias del Proyecto ERA

En el año 2003, siete comunidades autónomas: Andalucía, Castilla- La Mancha, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia, con la colaboración del Instituto Nacional de Empleo (INEM) desarrollan el proyecto ERA: “Proyecto experimental para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales”.

ERA es un proyecto promovido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte dentro de un programa operativo, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el que se pusieron en marcha varias experiencias piloto de reconocimiento de competencias profesionales, y de cuyo aprendizaje partieron convocatorias posteriores.

Convocatorias experimentales:

Al amparo de los Reales Decretos de los Ministerios de Educación y Trabajo publicados en 2003, algunas Comunidades Autónomas como Aragón, Cataluña, Canarias, Galicia, Andalucía y el País Vasco pudieron llevar a cabo actuaciones de evaluación y reconocimiento de competencia profesional.

En base a estas experiencias, se extrajeron algunos principios conceptuales y procedimentales que se recogieron después en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Convocatorias al amparo del Real Decreto 1224/2009

El Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (para cuya elaboración fueron consultadas las comunidades autónomas); determina un procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, en la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. Tal y como se menciona en dicho Real Decreto:

“Recoge el objeto, concepto y finalidad del procedimiento que se establece, las fases que comprende, así como su estructura y organización; la naturaleza y características del proceso de evaluación así como el referente para la evaluación y la certificación, los requisitos de acceso y garantías que deben tener los candidatos que quieran optar a que sus competencias profesionales sean evaluadas”.

Convocatoria estatal

A mediados del 2011 se pone en marcha la primera convocatoria estatal de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia profesional.

Con el respaldo del Real Decreto 1224/2009, y el apoyo de esta convocatoria estatal, han lanzado sus Convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales prácticamente el conjunto de las Comunidades Autónomas.

En total, estaba previsto que 60.000 personas fueran evaluadas. La distribución por Comunidades Autónomas.

Distribución del número de personas a evaluar en cada Comunidad Autónoma:

Comunidad Autónoma	Personas a evaluar
Andalucía	10446
Aragón	1704
Asturias (Principado de)	1424
Balears (Illes)	1465
Canarias	2827
Cantabria	775
Castilla y León	3186
Castilla-La Mancha	2551
Cataluña	9741
Comunitat Valenciana	6575
Extremadura	1326
Galicia	3547
Madrid (Comunidad de)	8520
Murcia (Región de)	1828
Navarra (Comunidad Foral de)	809
País Vasco	2862
Rioja (La)	414
Total	60.000

En esta primera convocatoria, se incentivaron prioritariamente la acreditación de los perfiles profesionales relacionados con la educación infantil, y con la puesta en marcha y funcionamiento de la ley de dependencia (atención sociosanitaria a personas en instituciones y atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio), así como los perfiles afines a la Hostelería y el Turismo y a la Reparación y Mantenimiento de vehículos.

El 75% de las personas participantes (45.000 personas) según estas recomendaciones, corresponderían a los perfiles profesionales de estos cuatro sectores y en el 25% restante (15.000 personas) lo determinaría cada Comunidad Autónoma en función de sus necesidades.

Aún es pronto para poder evaluar el impacto de dichas convocatorias, pero es indudable que a través de las mismas se ha generalizado la puesta en marcha de procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales en prácticamente todas las Comunidades Autónomas.

En todo este recorrido, desde los primeros proyectos auspiciados por ERA hasta estas últimas experiencias promovidas a nivel estatal, se han puesto en marcha diversas fórmulas de gestión del procedimiento de reconocimiento de competencias, y ensayado múltiples maneras de llevar a cabo estas prácticas.

Algunas de ellas, se han recopilado a través de sus protagonistas y se exponen en el capítulo quinto de esta guía. Otras se extrajeron a través de un primer análisis documental que se realizó (en el marco de este mismo proyecto) sobre la manera en que se han ido desarrollando las distintas convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales. Un resumen de estas lecciones aprendidas se encuentra en el epígrafe cuatro de esta Guía. 1

II- OBJETIVOS PERSEGUIDOS EN LA ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA

Con la identificación de buenas prácticas hemos tratado de favorecer el intercambio y la transferencia de conocimientos específicos, a la vez que cualquier método de trabajo que haya resultado exitoso, y que pueda

¹ Tratando de obtener recomendaciones y buenas prácticas de otras comunidades autónomas en el reconocimiento de competencias profesionales, se analizaron diversos documentos tales como evaluaciones, ponencias de congresos o jornadas, libros, artículos en revistas especializadas (al final del documento se encuentra una relación de las principales fuentes consultadas), además de toda la información a la que hemos tenido acceso a través de las páginas Web de los diversos Institutos de Cualificaciones autonómicos, y de informantes clave que nos han proporcionado documentación adicional.

proporcionar diversos puntos de vista y soluciones, a la hora de gestionar con efectividad las convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales, que se están poniendo en marcha en las distintas Comunidades Autónomas.

El objetivo más concreto ha sido recopilar las buenas prácticas desarrolladas en el campo del reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales para poder tomarlas de referencia a la hora de emprender nuevas convocatorias.

Se ha tratado de responder, a algunos de los retos que se plantean a la hora de desarrollar procedimientos de estas características, con diversas fórmulas que ya han sido probadas y de cuyo acierto o error podemos aprender.

El fin último ha sido poder transferir conocimientos específicos en forma de estudios, informes, herramientas de gestión, y cualquier método de trabajo que haya resultado exitoso, y que nos pueda proporcionar distintos puntos de vista y soluciones para gestionar con eficiencia y eficacia el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales.

III- METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

La identificación buenas prácticas, se ha realizado a través de un proceso participativo de conocimiento, reflexión e intercambio de experiencias prácticas en torno a los sistema de reconocimiento de competencias profesionales que se han desarrollado en las diversas comunidades autónomas. Experiencias, que han mostrado su utilidad en relación con el reconocimiento de competencias profesionales.

Fundamentalmente, la identificación de buenas prácticas se ha efectuado a partir de información de tipo cualitativa (opiniones de expertos/as e informantes clave), aunque también se ha tratado de recopilar y analizar cualquier tipo de información (informes de evaluación, datos estadísticos, herramientas de gestión, manuales..) que pudieran servir para aclarar y/o avalar cada una de las aportaciones.

Las principales fuentes de información que se han utilizado son:

- Informes y documentos relativos a los diversos procedimientos de reconocimiento de competencias, recogidos a través de las páginas Web de las entidades que gestionan estos procedimientos, revistas especializadas, jornadas, etc.
- Datos recopilados a través de cuestionarios cumplimentados por directores/as o técnicos/as de las propias entidades que han desarrollado estas experiencias, u otros agentes socio- económicos implicados directamente en estos procedimientos.

3.1- ¿QUÉ ENTENDEMOS COMO “BUENA PRÁCTICA” EN EL MARCO DE ESTE PROYECTO?

Para la realización de este proyecto hemos considerado que *“una buena práctica es una forma de actuación innovadora que aporta mejoras (relevantes) en términos de efectividad (eficacia pero también eficiencia) o de pertinencia (adecuación a fines) y que es susceptible de ser transferida a un ámbito general. Muchas veces, es el resultado del trabajo en cooperación y da lugar a cambios en los métodos y procesos de trabajo habituales en un ámbito concreto”* (Asenjo C., Olabarri R. y Rivero A.: Metodología para la identificación y el análisis de buenas prácticas en las actuaciones cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid- 2006)

Se han buscado, por tanto, aquellas actuaciones, metodologías, herramientas o instrumentos, procedimientos o pautas aconsejables, así como también toda experiencia que haya arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en el ámbito del reconocimiento de competencias profesionales.

3.2- CRITERIOS CONSIDERADOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Principalmente los criterios que se consideraron, y a la vez se compartieron con los/as informantes, a la hora de identificar una buena práctica fueron la innovación, la eficacia y la transferibilidad de la experiencia.

Innovación: Según la Real Academia de la Lengua Española, innovar significa *“Mudar o alterar algo, introduciendo novedades”*. A partir de aquí, hay un amplio listado de definiciones y nuevas conceptualizaciones sobre este término (aparecidas sobre todo en los últimos tiempos).

Para nuestro análisis, se entiende que una iniciativa puede ser innovadora por el colectivo de personas a quienes se dirige; por el problema particular que trata de paliar, por las características específicas del procedimiento para ponerla en marcha; ya sea el modelo de organización, o mecanismos de gestión y prestación de servicios y métodos e instrumentos utilizados en la ejecución de sus actuaciones; porque ofrece soluciones novedosas a un problema, etc.

Eficacia: Una iniciativa es eficaz cuando los objetivos fijados de carácter específico y global se abordan con éxito probado y sostenible en el tiempo.

Transferibilidad: Una iniciativa transferible es aquella susceptible de ser aplicada en otros contextos diferentes en términos territoriales, de personas beneficiarias, de agentes implicados, etc. para hacer frente a los mismos problemas relacionados con el reconocimiento de competencias profesionales.

3.3- DIMENSIONES DE ANÁLISIS: ÁREAS Y/O PROCESOS IMPLICADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

PROFESIONALES, Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

Para facilitar la labor del/de la informante en la identificación de buenas prácticas, se dieron pautas en cuanto a los procesos en donde poder localizar estas prácticas, así como algunos principios orientadores a la hora de reconocer una buena práctica.

PROCESOS

Las prácticas se situaron dentro de los siguientes procesos implicados en todo procedimiento de reconocimiento y acreditación de la experiencia profesional:

- 0- Gestión (administrativa, informática) de todos los procesos
- 1- Tramitación inicial de la convocatoria (la propia convocatoria, los criterios de selección, modelos de inscripción y/o de preinscripción)
- 2- Proceso de admisión: Admisión (gestión de la valoración de expedientes/baremación de solicitudes)
- 3- Información, orientación y difusión
- 4- Habilitación de asesores/as y evaluadores/as
- 5- Fase de asesoramiento
- 6- Fase de evaluación
- 7- Resolución final de la convocatoria: fase de acreditación y registro de las competencias

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Las buenas prácticas en los procesos implicados en el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales, pueden ser ...

- 1- Prácticas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el acceso (equidad)
- 2- Prácticas que favorezcan la transparencia en el proceso
- 3- Prácticas que favorezcan la confidencialidad de los resultados (protección de datos)
- 4- Prácticas que favorezcan la fiabilidad. Empleo de métodos e instrumentos comparables
- 5- Prácticas que favorezcan la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (ahorro de recursos económicos, humanos...). Uso de herramientas o aplicaciones informáticas.
 - Técnicas, colaboraciones o herramientas que hagan más sencilla y operativa la baremación de los expedientes.
- 6- Prácticas que incentiven la motivación del/de la candidata/a (para acceder al procedimiento, para completar su formación, para seguir formándose...).
- 7- Prácticas que favorezcan la validez de las pruebas y los procedimientos de evaluación (principio del procedimiento que garantiza la medición de la competencia profesional de las personas descritas en el referente de evaluación).
 - Adecuación de las pruebas a los colectivos, flexibilidad, diversidad...
- 8- Prácticas que favorezcan la participación de los actores implicados en el procedimiento (agentes sociales, empresas, universidades, trabajadores/as...).
- 9- Prácticas que favorezcan la coordinación cooperación entre los actores implicados.
- 10- Prácticas que favorezcan el aprendizaje continuo (organizaciones, técnicos/as) sobre el procedimiento (gestión de calidad, evaluaciones, acciones formativas dirigidas a los/as técnicos/as ...).
- 11- Prácticas que favorezcan la identificación de necesidades formativas.
- 12- Prácticas que permitan enfocar con precisión la orientación y la elaboración de itinerarios formativos.
- 13- Prácticas que permitan ofertar una formación adecuada a las necesidades detectadas.
- 14- Prácticas que favorezcan la implicación y/o reclutamiento de asesores-as/evaluadores-as en los procedimientos.

IV- FASES DEL ESTUDIO

1ª Fase: Análisis exploratorio o prospectivo

Objetivo:

El objetivo de esta primera fase fue recopilar información relevante a través de visitas a páginas Web y la revisión de documentos, ponencias, etc. que contuviesen datos sobre el objeto de estudio: la puesta en marcha y el desarrollo de convocatorias para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.

Tareas:

- Visita de las páginas Web de los servicios vinculados al reconocimiento de competencias profesionales de las 19 Comunidades y Ciudades Autónomas, recopilando sistemáticamente información relevante para nuestro estudio²
- Identificación y análisis de documentos que contuvieran información relevante sobre cómo se han llevado a la práctica los procedimientos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales en otras Comunidades Autónomas.
- Realización de entrevistas a informantes clave en nuestra comunidad: en especial técnicos y técnicas del Departamento de Cualificaciones de La Rioja que han mantenido una estrecha relación con los/as representantes de servicios de otras Comunidades Autónomas que han desarrollado procesos de reconocimiento de competencias profesionales.
- Aplicación de la técnica de la bola de nieve: ¿quiénes tienen una visión de conjunto sobre el procedimiento?, ¿con quién puedo ponerme en contacto en cada Comunidad Autónoma?, documentación, foros, encuentros, etc. relacionados con el tema, identificación de informantes clave en general.

Productos o resultados de esta primera fase:

- Uno de los resultados de esta primera fase fue una matriz comparativa de datos, a través de la cual se pudo determinar las experiencias en las que queríamos profundizar para identificar buenas prácticas.
- También se realizó una descripción de nociones básicas sobre reconocimiento y acreditación de competencias, a la vez que se identificaron materiales de referencia: evaluaciones, herramientas, protocolos de actuación, etc.
y se definieron los procesos implicados en el procedimiento de competencias profesionales³

² - ¿Qué comunidades autónomas has iniciado experiencias piloto, o convocatorias experimentales de reconocimiento de competencias profesionales?

- En las comunidades donde se hayan realizado experiencias piloto:

* ¿Desde cuándo se han iniciado estas experiencias?

* ¿En qué cualificaciones profesionales?

* ¿Cuántas personas se han visto beneficiadas en cada convocatoria?

* ¿Cuál ha sido la dependencia orgánica y funcional de estos servicios? ¿en qué manera han participado los diferentes agentes socio- económicos?

* Personas de contacto- cargo que desempeñan- teléfono, e- mail...

* Identificación de buenas prácticas a través de esta primera exploración

³ Finalmente se identificaron los siguientes procesos:

0- Gestión (administrativa, informática) de todos los procesos

1- Tramitación inicial de la Convocatoria

2- Proceso de admisión

3- Información, orientación y difusión

4- Habilitación de asesores y evaluadores

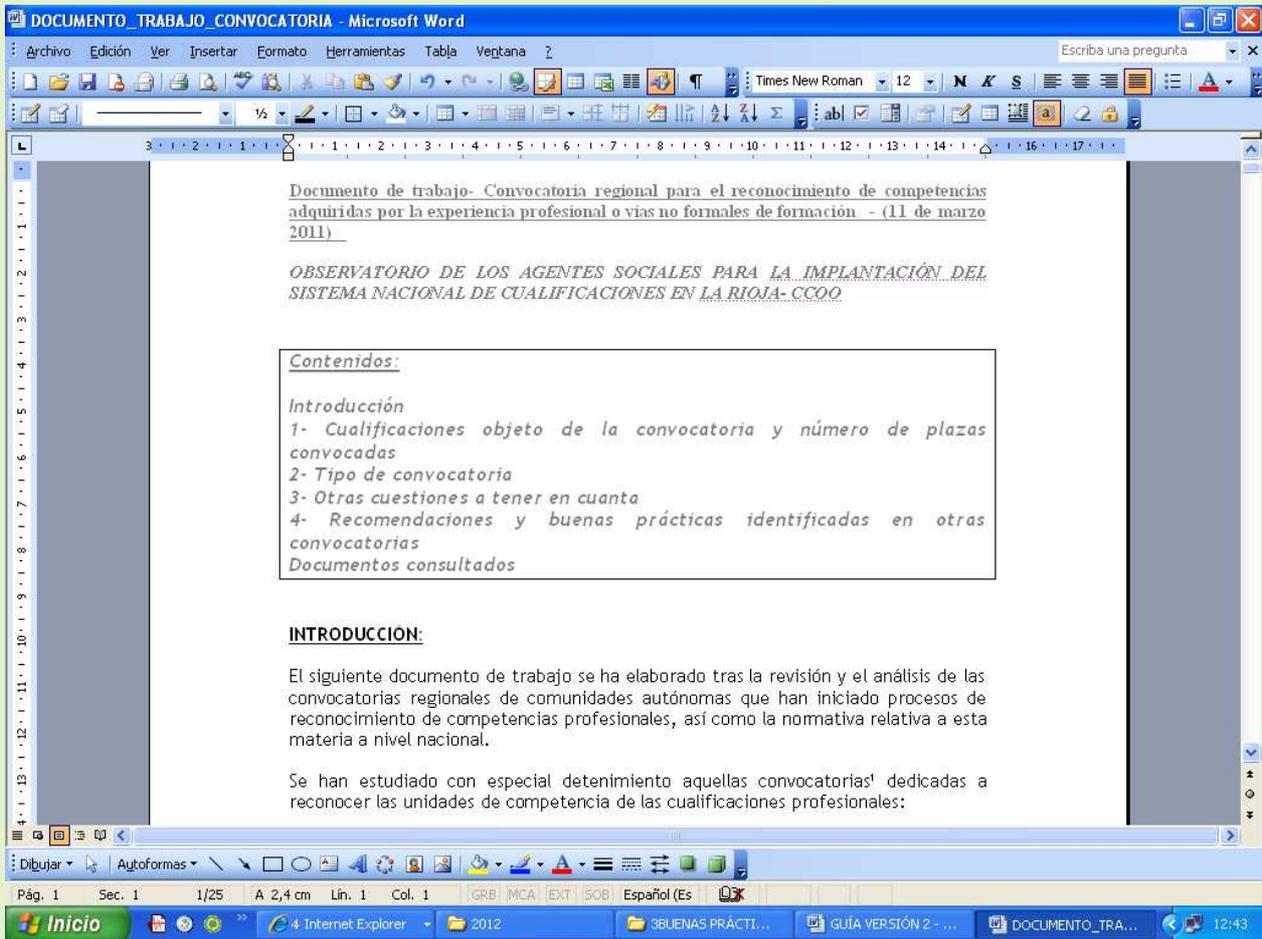
5- Fase de Asesoramiento

6- Fase de Evaluación

- Por último se hizo un primer análisis exploratorio sobre las diferentes prácticas en el reconocimiento de competencias profesionales como base del trabajo en las siguientes fases de recogida de información.

El producto de esta primera fase fue un documento de trabajo que se presentó al Consejo de Formación Profesional a fin de poderlo utilizar en la I Convocatoria Regional de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja.

Foto de pantalla con el documento de trabajo presentado en el Consejo de FP de La Rioja



El epígrafe cuatro de esta Guía, titulado: “Recomendaciones u buenas prácticas identificadas a partir de un primer análisis documental”, es básicamente un resumen de dicho informe.

2ª Fase: Primer contacto- búsqueda de informantes clave a través de la técnica “bola de nieve”

Utilizando la técnica de la “bola de nieve”, se identificaron informantes clave y/o expertos/as sobre procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales en las diversas Comunidades Autónomas.

En la siguiente tabla se recogen los/as primeros informantes y su área de difusión:

PRIMEROS INFORMANTES Y SU ÁREA DE DIFUSIÓN

PRIMEROS INFORMANTES		SEGUNDOS INFORMANTES
Departamento de Cualificaciones de La Rioja	Carmen Bustamante (Jefa de Sección de Cualificaciones Profesionales- Dirección General de Formación y Empleo de La Rioja)	Institutos o Departamentos de Cualificaciones de otras Comunidades Autónomas (Técnicos/as responsables) Andalucía Aragón Baleares Canarias Castilla y León Cataluña Extremadura Galicia Madrid Murcia Navarra País Vasco Valencia
Servicio de Orientación de FOREM- La Rioja	Idoia De Miguel Técnica en Orientación- Forem- La Rioja	Técnicos/as de orientación de otras comunidades autónomas implicados/as directamente en procedimientos de reconocimiento Navarra Aragón Castilla- la Mancha Canarias Murcia Extremadura Galicia
FOREM- La Rioja	Esther González Coordinadora Forem- La Rioja	Forem Confederal - Marta del Castillo: Directora de Forem Confederal - Ángeles Tendo: Técnica de Proyectos de Forem Confederal
CCOO- La Rioja	Loly López Reinares Secretaría de Formación de CCOO- La Rioja	CCOO Confederal - Gema Torres: Secretaría Confederal de Formación para el Empleo

3ª Fase: Presentación del estudio y envío de cuestionarios a través de Internet

A estos/as informantes clave identificados/as, se les presentó el proyecto y se les envió un cuestionario para la identificación de buenas prácticas⁴.

El cuestionario se diseñó para servir de apoyo en la obtención de información detallada acerca de las prácticas consideradas como exitosas en el campo de reconocimiento de competencias profesionales, y estaba pensado para ser una ayuda en la descripción de las buenas prácticas. En el caso de que dicho formato no fuera útil para el/la informante, existía la opción de dar a conocer la buena práctica, de cualquier otra manera que resultase más cómoda (con informes propios redactados para otros fines, por ejemplo).

El cuestionario contenía los siguientes temas a tratar:

1 → Presentación del proyecto y claves para cumplimentar el cuestionario:

- ¿Qué queremos conseguir con este proyecto?
- Metodología a emplear
- ¿Qué entendemos como buena práctica en le marco de este proyecto?
- Algunos criterios a tener en cuenta a la hora de identificar una buena práctica
- Dimensiones de análisis: áreas y/o procesos implicados en los procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales
- ¿Qué beneficios se pueden obtener colaborando en este proyecto?
- ¿Cuál es la utilidad de este cuestionario?
- ¿En qué manera necesitamos de tu colaboración?

2 → Datos generales de la entidad y de la persona que cumplimenta el cuestionario:

3 → Datos específicos de la práctica

- Título/ denominación de la práctica
- Tipo de práctica
- Proceso en el que está implicada la práctica
- Categoría en la que puede incluirse la práctica

4 → Descripción General de la Práctica:

- Convocatoria o convocatorias en las que se ha empleado
- Cualificación o cualificaciones
- Objetivos
- Descripción detallada: contenido de la intervención, metodología, recursos empleados, estructura de coordinación y/o de participación
- Dificultades encontradas en el desarrollo de la práctica y soluciones aportadas
- Aspectos positivos, aspectos innovadores,

5 → Resultados

- Cumplimiento de objetivos
- Enseñanzas extraídas
- Impacto
- Documentos, informes, etc. donde se desarrolle esta información

6 → Transferencia de la buena práctica

7 → Lecciones aprendidas

8 → Otros informantes clave

Cada uno/a de los/as informantes hizo llegar el cuestionario a sus contactos, en varios momentos:

1ª entrega- fecha límite: 3 Octubre 2011

2ª entrega- fecha límite 14de Octubre 2011

⁴ En los anexos de esta guía se encuentra la carta de presentación y el cuestionario enviado.

En total se envió el cuestionario a aproximadamente 30 personas (expertos/ informantes clave) de las 17 Comunidades Autónomas.

Tras estos primeros intentos se recogieron 4 buenas prácticas.

La respuesta no fue lo amplia que se esperaba. Entendimos que el momento no era bueno, ya que coincidió con la Convocatoria Estatal, y siendo conscientes de la carga de trabajo que tenían estas personas (sobre todo en ese momento concreto), pasados unos meses (ya en el 2012) volvimos a contactar de nuevo con algunos/as de los/as informantes identificados/as en la primera fase.

Para esta segunda rueda de contactos contamos de nuevo con la colaboración de la Jefa de Sección del Departamento de Cualificaciones de La Rioja, a través de quien se realizaron de nuevo los contactos, y la solicitud de colaboración en el proyecto, a Departamentos o entidades encargadas del desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales en otras Comunidades Autónomas.

En esta segunda fase de recopilación de experiencias, hemos recibido seis nuevas prácticas, que unidas a las tres prácticas descritas en nuestra comunidad, y a las otras cuatro obtenidas en la primera etapa de recopilación de información, hacen un total de 13.

Estas 13 buenas prácticas pertenecen a 6 Comunidades Autónomas: Aragón, Castilla- La Mancha, Navarra, Murcia, Valencia, y La Rioja.

En la siguiente tabla se recoge un resumen:

RESUMEN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS

COMUNIDAD	TÍTULO DE LA PRÁCTICA	INFORMANTE
Valencia	“Herramienta informática para conseguir una baremación y selección de candidatos/as automática”	Director del Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales Camilo Miró Pérez
Murcia	“Implantación de un sistema de gestión de calidad en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”	Asesora técnica docente del Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia Ana M ^a Gómez Martínez. -
Murcia	“Elaboración de bancos de preguntas y pruebas de desarrollo de los instrumentos de apoyo (cuestionarios y guías de evidencia) para el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”	Asesora técnica docente del Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia Ana M ^a Gómez Martínez. -
Murcia	“Aplicación informática de gestión del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”	Asesora técnica docente del Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia Ana M ^a Gómez Martínez. -
Aragón	“Convocatorias específicas en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias”	Jefa de la Unidad de Evaluación y Acreditación de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón Mercedes Teruel Cabrero
Aragón	“Aplicación informática para el desarrollo del PEAC en Aragón”	Director de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales en Aragón José Antonio González Esteras

Navarra	<i>“Metodología asistida por una herramienta informática para orientar por competencias”</i>	Responsable del área de innovación de Forem Navarra Pilar Ruiz Cobo
Navarra		Cruz Martínez
Castilla La Mancha	<i>“Talleres sobre el procedimiento de reconocimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales”</i>	Coordinador Regional del servicio de orientación laboral de Forem Castilla- La Mancha José Ramón Plaza García
La Rioja	<i>“Servicio de Orientación para el RCPR: Guía para los Servicios de Orientación e información ligados al procedimiento”</i>	Técnica en Orientación- Forem La Rioja Tatiana Castillejo Técnica del Observatorio de las Cualificaciones (CCOO- La Rioja) Paz Zuloaga
La Rioja	<i>“Decreto por el que se establece el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, así como por vías no formales de formación en La Rioja”</i>	Jefa de Sección de Cualificaciones Profesionales de La Rioja Carmen Bustamante
La Rioja	<i>“Preinscripción para el procedimiento de reconocimiento de Competencias Profesionales”</i>	Jefa de Sección de Cualificaciones Profesionales de La Rioja Carmen Bustamante
Madrid	<i>“Estudio comparativo de los modelos europeos de acreditación de competencias”</i>	Forem Confederal

4ª Fase: Análisis de la información recogida a través de los cuestionarios y redacción de un primer informe

En esta cuarta fase de la investigación, en base a la información recogida a través de los cuestionarios, se realizó una primera redacción de cada una de las prácticas para su inclusión en la guía.

Estos informes provisionales (uno por cada práctica recibida) se presentaron a los/as participantes, facilitando una oportunidad para la revisión del nuevo texto, y en caso de estimarse necesario aportar nueva información o realizar los cambios que se estimaran necesarios. El objetivo era asegurarse de que se habían trasladado correctamente estas experiencias en la Guía, y si no hubiese sido así, poder modificar o completar dicha información, antes de incluirla en el documento final.

En la mayor parte de los casos ... se han trasladado íntegramente esos informes provisionales, con alguna pequeña variación o la matización de alguna cuestión.

5ª Fase: Elaboración y difusión de la Guía

Por último, con los documentos consensuados por los/as participantes, se elaboró esta Guía, que se ha difundido, en primer lugar entre los participantes directos (a través de cada uno de los primeros informantes-iniciadores de la bola de nieve), y posteriormente mediante un plan de difusión elaborado por los/as colaboradores/as en la elaboración de la guía.

V- RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS A PARTIR DE UN PRIMER ANÁLISIS DOCUMENTAL

Como se ha comentado anteriormente, las recomendaciones y buenas prácticas descritas en este epígrafe se recopilaron a través de un análisis documental inicial que se realizó en la primera fase de este estudio. El producto de esta primera fase fue un documento de trabajo que se presentó al Consejo de Formación Profesional a fin de poderlo utilizar en la I Convocatoria Regional de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja. Los apuntes que se hacen a continuación son un resumen de dicho informe.

Haciendo un primer análisis documental, hay varios aspectos que encontramos reseñados en casi todas las experiencias de reconocimiento que se han estudiado, y que en consecuencia entendemos que han de considerarse.

A continuación se presentan algunas de estas recomendaciones y buenas prácticas tratando de emplear, en la medida de lo posible, los mismos términos de quienes las han llevado a cabo. Para eso se emplearán citas textuales recogidas de los documentos consultados:

Empezamos por mencionar la **valoración positiva que se hace de esta experiencia** en todas las Comunidades Autónomas que han emprendido dichos procedimientos.

“La iniciativa ha sido muy bien acogida por la sociedad en general y por los trabajadores en particular” (La experiencia de Aragón. Revista formación xxi- número 10)

“Los resultados de esta experiencia (...) han sido muy satisfactorios y el comienzo del despliegue de futuras prácticas de reconocimiento con el que poder seguir aprendiendo y mejorando con vistas a establecer con carácter permanente en nuestra Comunidad la validación de los aprendizajes no formales y de la experiencia laboral” (Canarias: En “Los sistemas de reconocimiento y acreditación de competencias: la experiencia piloto de Canarias: acreditación para el título de Técnico en Cocina” Pág. 7)

“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” (memoria proyecto ERA. 2004, Pág. 36)

“La experiencia llevada a cabo, ha arrojado unos resultados absolutamente satisfactorios, fundamentalmente para los usuarios del servicio. Como se desprende de los resultados del estudio externo, se está cumpliendo el objetivo principal de cualquier sistema de reconocimiento de la competencia, que es la motivación de las personas hacia el perfeccionamiento y la mejora de su cualificación. Efectivamente, el 50% de las personas que han acudido a nuestro dispositivo han seguido formándose. Por otro lado, el índice de satisfacción general con el servicio se sitúa por encima del siete sobre diez, y el 80% de las personas volverían al Dispositivo con el fin de obtener un título de formación profesional”

En la siguiente tabla se resumen las **ventajas de los sistemas de acreditación tanto para los trabajadores y trabajadoras, para las empresas y en general para la sociedad:**

Algunas ventajas de los sistemas de acreditación⁵:

Para la persona	Para la empresa	Para la sociedad
<ul style="list-style-type: none">- Reconocimiento social de las competencias del trabajador/a- Mantener el empleo (estabilidad laboral) y mejora del salario.- Promoción laboral- Segunda oportunidad para formarse y titularse- Motivación para seguir formándose- Mayor identificación con el trabajo realizado- Conocer el propio capital cultural- Poder cambiar de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Reconocimiento de la función formadora de la empresa- Formación permanente de trabajadores/as- Optimización de los recursos humanos de la empresa- Facilita la movilidad de trabajadores y trabajadoras- Se incrementa la competitividad de la empresa- Mejora la política basada en el capital cultural de los/as trabajadores/as	<ul style="list-style-type: none">- Mejora la visibilidad del nivel de formación de la población- Respuesta a los cambios sociales del siglo XXI- Políticas sociales de igualdad y de empleo- Se promueve el aprendizaje a lo largo de toda la vida- Lucha contra las desigualdades y la exclusión social- Dotar de mayor racionalidad a los sistemas educativos- Transparencia del mercado laboral

Motivación para el aprendizaje permanente:

En varias comunidades autónomas, se subraya la influencia positiva que tiene el reconocimiento de competencias profesionales sobre la motivación para seguir formándose de las personas participantes:

“el reconocimiento y la certificación de competencias es un factor de gran motivación para el incremento de su competencia profesional y acicate para el aprendizaje a lo largo de la vida” (La experiencia del País Vasco- revista formación xxi- número 10- 2008)

“Un 50% de las personas que han pasado por el proceso han seguido formándose” (La experiencia del País Vasco- revista formación xxi- número 14- 2010)

“Cuando hemos preguntado a los candidatos evaluados acerca de la formación que piensan realizar para completar las competencias que no han sido acreditadas, las respuestas ponen de manifiesto que sí piensa participar el 60,4%, y otro 35% lo hará dependiendo del tiempo disponible” (La experiencia de Canaria- revista formación xxi- número 14- 2010)

Importancia y valoración de las certificaciones para quienes no las poseen:

“Finalmente queremos terminar este trabajo pensando en los propios candidatos y en los efectos que experiencias como ésta tienen en sus vidas. Estamos convencidos de las ventajas que tienen los sistemas de acreditación para la sociedad en general (lucha contra las desigualdades, transparencia del mercado laboral, respuesta a la sociedad de la información, mayor racionalidad de los sistemas educativos, etc.) y para las empresas (optimización de los recursos humanos, incremento de la competitividad, movilidad de los trabajadores, etc.). Pero no menos importantes son los beneficios que tienen los sistemas de acreditación para los propios trabajadores: adquieren un reconocimiento social que no tenían, mantienen su empleo en mejores condiciones y optimizan sus oportunidades de promoción, pero también los trabajadores mejoran su autoestima y definen mejor su itinerario formativo, por lo que entran de este modo en un proceso de formación que posee un fuerte potencial motivador” 6

Mejora de la formación continua:

“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

⁵ Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales: Los sistemas de reconocimiento y acreditación de competencias. La experiencia piloto de Canarias: acreditación para el título de Técnico de Cocina. Gobierno de Canarias, 2009. Pág. 19

⁶ Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales: Los sistemas de reconocimiento y acreditación de competencias. La experiencia piloto de Canarias: acreditación para el título de Técnico de Cocina. Gobierno de Canarias, 2009, Pág. 126

sector, dando mayor prestigio a la empresa y traerá una mayor satisfacción profesional del trabajador” (Memoria del proyecto ERA- 2004, Pág. 37)

“El reconocimiento de competencias no es un fin en sí mismo sino un potente mecanismo llamado a crear una cultura del aprendizaje a lo largo de la vida” (La experiencia de Canaria- revista formación xxi- número 14- 2010)

Reducción de las desigualdades:

“Se trata de una herramienta eficaz par reducir las desigualdades, para responder a las demandas de las personas más desfavorecidas y de crear un mecanismo de motivación para el aprendizaje a lo largo de la vida”

1- Importancia de los Servicios de Orientación e información como puntales del procedimiento

“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 desorganizadas (...) Sería necesaria una mayor difusión y sensibilización sobre el uso de este método entre las empresas y los trabajadores” (Memoria del proyecto ERA- 2004, Pág. 30)

La existencia de estos servicios puede aligerar sensiblemente el procedimiento. (en tiempo, sesiones de asesoramiento...) 7

“Quizás, uno de los enfoques más débiles ha sido la fase de información. Somos conscientes de que el sistema requiere un servicio de información prestado por personal experto en el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional. Mediadores de aprendizaje u orientadores profesionales serían necesarios en nuestros centros y otros lugares en los que se informe del proceso de reconocimiento. Las informaciones rápidas de ventanilla y el reparto de folletos a los candidatos son manifiestamente insuficientes. Las personas que acuden al servicio suelen mostrar un buen grado de ansiedad y demandan una respuesta sobre el reconocimiento de su cualificación que sólo puede darse al final del proceso. Hay que dedicar algo más de tiempo a atender a estas personas, explicarles detenidamente el proceso de reconocimiento, y orientarlas sobre la cualificación que se ajusta mejor a su competencia y otros aspectos relacionados con el reconocimiento y la formación” (La experiencia del País Vasco- revista formación xxi- número 14- 2010)

Dicha información y orientación se puede organizar de muy diversas maneras, dependiendo de las características del grupo a atender, de los recursos disponibles, etc.: sesiones grupales (en empresas, sindicatos, centros de formación, departamento de cualificaciones...), sesiones individuales...

Los servicios pueden estructurarse siguiendo un esquema de:

Primera información: Red de orientadores/as.

Hacen una primera “criba” y derivan a los servicios especializados.

Orientación especializada: en el procedimiento y en la familia profesional o cualificaciones a reconocer en la convocatoria.

Se siguen una serie de protocolos y actuaciones para que la persona candidata tome una decisión en cuanto a su participación en el procedimiento, conozca los pasos a seguir, la documentación a aportar, etc.

⁷ No olvidemos que además que el RD 1224/ 2009 17 de Julio de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, ya menciona la obligatoriedad de las administraciones competentes garanticen tales servicios:

Artículo 8. Información y orientación.

1. Las administraciones competentes garantizarán un servicio abierto y permanente que facilite información y orientación, a todas las personas que la soliciten, sobre la naturaleza y las fases del procedimiento, el acceso al mismo, sus derechos y obligaciones, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas. Esta información y orientación facilitará que las personas puedan tomar una decisión fundamentada sobre su participación en el procedimiento así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo.

2. Esta información y orientación será facilitada por las Administraciones educativas y laborales. También la podrán facilitar las administraciones locales, los agentes sociales, Cámaras de Comercio y otras entidades y organizaciones públicas y privadas.

3. Las administraciones competentes facilitarán, a todas las entidades que vayan a proporcionar servicios de información y orientación, modelos de cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia que sean objeto de evaluación en cada convocatoria, con el fin de que las personas participantes identifiquen su posible competencia profesional en alguna de las mismas.

No sólo es necesario que se informe y oriente a los trabajadores y trabajadoras sino también a los empleadores y empleadoras del sector, y en general a todos los actores implicados.

2- Oferta formativa y Plan de formación

Para que el sistema funcione, es imprescindible una **Oferta formativa que cubra las carencias detectadas** en el procedimiento, de manera que las personas que no han conseguido acreditar todas las unidades de competencia, puedan completar su formación y obtener un certificado. Es decir, “cerrar el círculo”:

“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). 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 (Memoria del proyecto ERA 2004, Pág. 33)

“El gran objetivo del sistema de reconocimiento de la competencia es motivar a las personas para el aprendizaje y el incremento de la competencia. Muchas personas, tras su paso por el proceso de reconocimiento, no ven reconocida toda la competencia profesional establecida para un título y/o un certificado de profesionalidad. Hay que poner en valor la importancia que tiene proveer a los candidatos de un plan de formación para completar lo que les falta para obtener un título o certificado de profesionalidad completo y responder con una oferta formativa buena, amplia y suficiente para dar respuesta a esta demanda. Debemos cerrar el círculo” (La experiencia del País Vasco- revista formación xxi- número 14- 2010)

Oferta formativa acorde a las necesidades de los/as candidatos/as⁸

Dicha oferta formativa, además de ser suficiente, debe de ser modulable y flexible en cuanto a modalidades (presencial o a distancia), horarios, etc.

“Dentro de nuestro sistema, juega un papel importante, entendemos que de gran valor, el plan de formación y la orientación que se proporciona a las personas para, después de pasar por el proceso de reconocimiento, poder incrementar su competencia profesional y, en su caso, llegar a la obtención de un título. Los planes de formación van orientados a nuestro Catálogo Modular de Formación que se oferta en los centros de formación profesional, en créditos con paquetes coherentes de competencia y duraciones susceptibles de ser asumidas por cualquier trabajador en activo” (Aprendizajes informales y no formales en el País Vasco. Revista de formación XXI número 10- 2008)

“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” (Memoria del proyecto ERA 2004, Pág. 38)

Las personas que hayan pasado por el procedimiento han de **poder proseguir el itinerario formativo** que se les ha indicado.

“Este enfoque precisa, al mismo tiempo, una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos formativos, de tal manera que los facilitadores de la formación tengan un referente para adecuar su actividad y quienes la demandan, asegurando la adaptación a sus necesidades (...).

Esta organización modular va a requerir un ingenioso establecimiento y desarrollo de centros integrados (R.D. 1558/2005) y centros de referencia nacional (R.D. 229/2008) con una oferta formativa flexible y específica” (Echeverría Samanes, Benito: “reconocimiento de competencias” En revista formación xxi- número 14- 2010)

⁸ Estos principios u objetivos quedan igualmente reflejados en la reciente Ley de Economía Sostenible. Capítulo VII: Formación Profesional:

“Regular y facilitar la movilidad entre la formación profesional y el resto de las enseñanzas del sistema educativo”

“Flexibilizar las ofertas de formación profesional para facilitar a las personas adultas su incorporación a las diferentes enseñanzas, favoreciendo la conciliación del aprendizaje con otras actividades y responsabilidades”

“Mejorar las cualificación de los ciudadanos a través de la aplicación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y aprendizajes no formales y la oferta de la formación complementaria necesaria para obtener un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad”

“Se señala la necesidad de la existencia de un proceso de información y orientación sobre las ofertas de formación e itinerarios formativos de todos los subsistemas y creación de centros integrados donde se imparta dicha formación (Andalucía)” (Memoria del proyecto ERA 2004, Pág. 33)

“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 como pueden continuar su formación a partir de la acreditación obtenida” (Memoria del proyecto ERA 2004, Pág. 33)

Al menos se debe disponer de una información mínima relativa a los cursos⁹

Saber cuál es la oferta formativa que tendrán estas trabajadoras y trabajadores para ir completando su itinerario formativo, o para poder obtener un certificado completo.

Tener un listado de los Centros/ Entidades de Formación que van a estar acreditadas para impartir Formación de Catálogo.

3- Participación de otras organizaciones e instituciones

De la experiencia de estas Comunidades Autónomas, también se desprende la importancia de conseguir la colaboración de diversas organizaciones e instituciones en el desarrollo y puesta en marcha de las distintas convocatorias. Por ejemplo, Canarias destaca el valor añadido que ha aportado la Universidad, que colabora en el seguimiento y evaluación del dispositivo de reconocimiento y en el desarrollo de los Sistemas de Calidad; Aragón ha firmado varios Convenios de Colaboración involucrando directamente a gran parte de los actores implicados (asociaciones, ayuntamientos, centros de formación de adultos, consejerías, etc.) en las Convocatorias.

“En Canarias se crea un grupo de trabajo en el seno del Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales, compuesto por los propios profesionales del Instituto, miembros de la Consejería de de Educación y profesores de la Universidad (Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Departamento de educación y Universidad Nacional de Educación a Distancia- Facultad de educación). Las tareas de este grupo se centran en analizar lo pormenores de la experiencia, preparar la documentación a utilizar, planificar la formación de los orientadores y evaluadores y hacer un seguimiento y evaluación de los resultados” (Canarias- Memoria 2009)

“Mediante la presente Orden se abre una convocatoria para materializar el acuerdo suscrito el 4 de marzo de 2010 entre los Departamentos de Educación, Cultura y Deporte y de Servicios Sociales y Familia que tienen

⁹ Teniendo en cuenta los plazos para el cumplimiento del Acuerdo del Consejo Territorial para la Dependencia (2011- 2015) en el que se requiere a los profesionales y las profesionales del cuidado una titulación mínima para seguir desarrollando su trabajo; en estos momentos hay una gran cantidad de personas, empresas e instituciones que están solicitando información sobre acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad en las cualificaciones:

- Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio
- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales

Hasta el momento la información que se muestra en la página web del SRE, y otra información que nos ha llegado por otras vías, es algo confusa y contradictoria.

Para poder difundir esta información con el rigor que es debido, concretamente necesitaríamos saber:

1- Cuáles son los **centros acreditados** para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad en:

- Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio
- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales

2- **Centros acreditados provisionalmente** según Real Decreto 1675/2010, de 10 de Diciembre para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad en:

- Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio
- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales

3- **Acciones formativas que se van a impartir en el 2011** dirigidas a la obtención de dichos certificados de profesionalidad, el número de plazas disponibles, a quiénes van dirigidos prioritariamente (trabajadores/as en activo o desempleados/as), las fechas y el lugar en las que se van a desarrollar y si están subvencionados o no.

por objeto la realización de actuaciones en materia de formación y reconocimiento de competencias, con motivo de la implantación de la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y, como consecuencia del mismo, los convenios de colaboración acordados entre el Departamento de Educación, Cultura y Deporte y cada una de las 32 Comarcas aragonesas, firmados el 29 de abril de 2010 y la Mancomunidad Central de Zaragoza, suscrito el 9 de septiembre del mismo año” (Orden 28 Octubre de 2010- Aragón)

Participación de los agentes sociales¹⁰:

También es fundamental implicar tanto a las empresas como a los sindicatos. En algunos casos puede lograrse una colaboración activa en la difusión del procedimiento, en la tramitación de los certificados en las empresas, y en general en las labores de información. En otros casos, pueden servir como informantes clave, etc.

Si se consigue esta implicación se puede obtener un potente efecto multiplicador.

“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” (Memoria del proyecto ERA 2004, Pág. 38)

Las ventajas de implicar a las empresas son múltiples: aporta al sistema legitimidad, transparencia, reconocimiento y valoración del procedimiento y de los conocimientos que tienen sus trabajadores/as, etc.

4- Pruebas de evaluación acordes con el perfil de las/os participantes: alejadas de las pruebas académicas convencionales

El sistema de reconocimiento de competencias profesionales ha de estar alejado del sistema académico convencional, de manera que se valoren las competencias de candidatos y candidatas empleando procedimientos alternativos así como distantes de los métodos más académicos.

“probablemente buena parte de los candidatos serán personas mayores que dejaron las aulas prematuramente (50% de la población activa sin cualificación acreditada), jóvenes menores de 22 años que no acabaron la enseñanza obligatoria (39% sin completar la ESO) y los actuales adolescentes que repudian los centros formativos (31% de abandono escolar). Las características de estos posibles aspirantes obligan a separar los procedimientos y las prácticas de detección, evaluación y reconocimiento de competencias informales, de los patrones y esquemas de evaluación de la educación reglada. Sólo así será posible que estas prácticas estimulen y promuevan eficazmente y a cualquier edad la formación en general y la formación profesional en particular, tanto en interés de los individuos como de la sociedad en general” (Echeverría Samanes, Benito: “reconocimiento de competencias” En revista formación xxi- número 14- 2010)

“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 realizada 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” (Memoria del proyecto ERA 2004, Pág. 38)

Las pruebas de observación en el puesto de trabajo serían especialmente adecuadas a la hora de evaluar las competencias de candidatos/as, sin embargo para algunas cualificaciones, por ejemplo “atención sociosanitaria en el domicilio” habrá que tener presente la dificultad de realizar dichas evaluaciones en domicilios particulares.

“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

¹⁰ En La Rioja contamos con la existencia de una Comisión Sectorial de la familia profesional “servicios socioculturales y a la comunidad”

Domicilio”, la observación en el puesto de trabajo se consideró una intromisión de la intimidad de los usuarios/pacientes ya que había que acceder a su vivienda” (Memoria del proyecto ERA 2004, Pág. 38)

6- Gestión de la información obtenida en el procedimiento, para la detección de necesidades formativas y la programación de los cursos.

La información que se deriva del procedimiento es fundamental a la hora de programar la oferta formativa.

“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” (memoria final del proyecto ERA. 2004, Pág.36)

7- Calidad, seguimiento y evaluación del procedimiento

La evaluación es un elemento fundamental de mejora continua de la calidad de los servicios.

“otro elemento muy importante de nuestro Dispositivo de Reconocimiento de la competencia es el sistema de calidad para su gestión, que trata de garantizar el logro de los objetivos y cumplir con los requisitos o características de la evaluación basada en la competencia” (aprendizajes formales e informales en el País Vasco. Revista de formación xxi número 14, 2008)

Para que la evaluación sea completa, debe realizarse un análisis tanto desde un punto de vista cuantitativo (recursos invertidos, número de personas afectadas, número de competencias acreditadas, análisis del impacto de género...) como cualitativo (seguimiento a través del tiempo de las personas que van a participar en la experiencia, para evaluar el impacto que ha tenido en la población objetivo, grado de satisfacción de los/as profesionales que han desarrollado el procedimiento y de los/as usuarios/as... etc.)

Conforme a las conclusiones que se extrajesen de los resultados de dicha evaluación, habría que introducir las mejoras pertinentes, incrementando la calidad del proceso.

Dicha evaluación es básica también para poder observar la evolución de los logros con respecto a anteriores convocatorias, o comparar los resultados con otras Comunidades Autónomas, etc.

8- Colaboración entre comunidades autónomas: especialización por cualificaciones

Algunos/as expertos/as apuestan por la especialización, la coordinación y colaboración entre las distintas Comunidades Autónomas (en especial entre las limitrofes) para completar la oferta de dispositivos de reconocimiento de competencias, a todas las cualificaciones del CNCP.

“... Sin embargo, por aquello del dicho popular de “no matar moscas a cañonazos”, es muy posible que una o alguna comunidad autónoma no pueda abordar todo el extenso campo de las cualificaciones profesionales, ni siquiera en convocatorias sucesivas por diferentes razones. Para dar respuesta al proceso es necesaria una estructura potente y bastante personal preparado, medios tecnológicos, etc. Somos de la opinión de que entre comunidades autónomas vecinas, dentro de un espíritu de colaboración, deberíamos tratar de complementarnos, sobre todo, en las familias profesionales o ámbitos que no tienen mucha presencia o entidad en el empleo de nuestra Comunidad, transvasando candidatos entre unas y otras cuando se estime necesario. Entendemos que todas las comunidades autónomas no podemos tener en el alcance todo el amplio espectro de familias profesionales y cualificaciones contempladas en el Catálogo Nacional” (La experiencia del País Vasco- revista formación xxi- número 14- 2010)

9- Crear estructuras a la vez complejas y flexibles para gestionar el procedimiento.

Ha de tenerse en cuenta que la demanda va a ir variando según se vaya implantando el Sistema.

“El servicio del reconocimiento requiere el trabajo y el concurso de muchas personas, informadoras, asesoras, evaluadoras, así como la gestión y seguimiento del proceso, etc. Hay que crear una estructura compleja que requiera una buena dirección y un liderazgo claro. Pero cuidado; esta estructura ha de ser flexible y abierta. No creamos algo mastodóntico porque el número de personas que acuda a este servicio, que habrá que ofrecerlo siempre, por la propia lógica de la demanda a lo largo del tiempo, ha de ir necesariamente disminuyendo. En el caso del País Vasco, el 70% de las personas que han participado en el proceso se encuentran en el tramo de edad entre los 35 y los 55 años. Las personas mayores de 55 están pensando en la jubilación, y la mayoría de las menores de 35 seguramente están tituladas. Un dato que

confirma lo que estamos diciendo: para los títulos de grado medio de Carrocería y Electromecánica de vehículos, en los primeros periodos se inscribían entre 50 y 60 personas, ahora lo hacen menos de 30 y la tendencia permanente es la disminución del número de candidatos” (La experiencia del País Vasco- revista formación xxi- número 14- 2010)

Gestión de asesores y evaluadores.

Es importante lograr implicación por parte de asesores/as y evaluadores/as. En algunas Comunidades autónomas muchos/as de los/as asesores/as y evaluadores/as habilitados/as no estaban disponibles en el momento de la puesta en marcha del dispositivo (Canarias). Según señalan en estas Comunidades Autónomas, se hace imprescindible tener un número suficiente de personas habilitadas.

“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” (Memoria del proyecto ERA 2004, Pág. 32)

Recomendaciones para la gestión económica

“Un tema importante pero delicado es el costo del servicio para las Administraciones. Debemos diseñar un servicio económicamente viable. En nuestro caso no ha sido excesivamente costoso porque a los proveedores de les ha pagado por horas de trabajo. Tenemos que confesar que no es fácil visualizar el sistema de dedicación y/o retribuciones que se ha de aplicar a los proveedores para hacer del sistema de reconocimiento algo viable y no excesivamente costoso. Somos partidarios de un sistema mixto de dedicación horaria cuando el número de candidatos sea conocido, y de retribución por horas trabajadas cuando no se produzca esta circunstancia. Este tema no es sencillo y habrá que establecer con mucho cuidado los mecanismos de retribución” (La experiencia del País Vasco- revista formación xxi- número 14- 2010)

Utilización de Convocatorias específicas

Aprovechar la posibilidad que da el RD para realizar convocatorias específicas para dar respuesta a las necesidades existentes¹¹.

Las convocatorias específicas dan la oportunidad de llegar a las personas que necesitan con más apremio el reconocimiento de competencias.

10- Soporte informático¹².

También se señala la importancia de contar con un buen soporte informático para la gestión del procedimiento.

Una de las cuestiones remarcadas como limitación es la complejidad de dicha gestión, al ser el referente la Unidad de Competencia.

Según aseguran, quiénes han emprendido estas experiencias, es necesario tener una buena aplicación informática.

¹¹ Así se plantea en el RD: *“Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en cada ámbito territorial, podrán solicitar, a la Administración General del Estado o a la administración competente en cada Comunidad Autónoma, la realización de convocatorias específicas para dar respuesta tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción y/o integración laboral”*

¹² El SEPE va a poner en marcha una plataforma integral para el registro, orientación y gestión del procedimiento (RECEX). En primer lugar se pondrá en marcha el registro de evaluadores y asesores y el registro de cualificaciones.

BLOQUE II- BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS

I- BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS

Buenas Prácticas en el proceso de Gestión

- 1.1- “Implantación de un sistema de gestión de calidad en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia
- 1.2- “Aplicación informática para el desarrollo del RCPR en Aragón”- Aragón
- 1.3- “Preinscripción para el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- La Rioja
- 1.4- “Aplicación informática de gestión del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia

Buenas Prácticas en la tramitación inicial de la convocatoria

- 1.5- “Estudio comparativo de los modelos europeos de acreditación de competencias”- Madrid
- 1.6- “Convocatorias específicas en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias”- Aragón
- 1.7- “Decreto por el que se establece el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, así como por vías no formales de formación en La Rioja”- la Rioja

Buenas Prácticas en el proceso de Admisión

- 1.8- “Herramienta informática para conseguir una baremación y selección de candidatos/as automática”- Valencia

Buenas Prácticas en el proceso de orientación, información y difusión

- 1.9- “Metodología asistida por una herramienta informática para orientar por competencias”- Navarra
- 1.10- “Talleres sobre el procedimiento de reconocimiento y evaluación y acreditación de competencias profesionales”- Castilla- La Mancha
- 1.11- “Guía para los Servicios de Orientación e Información ligados al procedimiento”- La Rioja

Buenas Prácticas en la fases de asesoramiento y evaluación

- 1.12- “Elaboración de bancos de preguntas y pruebas de desarrollo de los instrumentos de apoyo (cuestionarios y guías de evidencia) para el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia

BUENAS PRÁCTICAS EN EL PROCESO DE GESTIÓN

1.1- “Implantación de un sistema de gestión de calidad en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia

1.2- “Aplicación informática para el desarrollo del PEAC en Aragón”- Aragón

1.3- “Preinscripción para el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- La Rioja

1.4- “Aplicación informática de gestión del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia

1.1 - IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN MURCIA

Presentación

El artículo 22 de Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio, sobre el reconocimiento de competencias profesionales, en su letra g, señala que las administraciones responsables del reconocimiento de evaluación y acreditación establecerán un plan de calidad de todo el proceso en su ámbito de competencia¹³.

Con el fin de dar cumplimiento a dicho artículo, se ha llevado a cabo, en la Región de Murcia, la sistematización de los procesos implicados en la convocatoria autonómica para el reconocimiento de competencias profesionales (Orden de la Consejería de Educación, Formación y Empleo del 1 de julio de 2010)¹⁴.

Esta sistematización de procesos, supone concretar todas y cada una de las actuaciones, desarrollando el correspondiente diagrama; así como recopilar la documentación generada que se recoge en los registros de control específicos.

Con todo ello, se pretende el uso homogéneo de procesos, documentos y tiempos, por parte de los agentes implicados.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

INSTITUTO DE LAS CUALIFICACIONES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Ana M^a Gómez Martínez.- Asesora técnica docente

C/ Gran Vía Escultor Francisco Salcillo, nº 32, 2º, 4ª. Murcia 30005

www.icuam.es

Persona de contacto/ correo electrónico/ teléfono

Ascensión Romero Gotor. Directora (INCUAM)

ascension.romero@carm.es

968365353

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Es un instrumento para la gestión de los procesos.

- Favorece la transparencia en el proceso.

- Favorece la gestión de calidad.

¹³<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-13781>

¹⁴http://www.icuam.es/c/document_library/get_file?uuid=cd31fb7e-5f7c-41d3-bb63-193c51c4bb7c&groupId=10137

Comunidad Autónoma**Provincia/Provincias**

MURCIA

MURCIA

Esta práctica se ha llevado a cabo paralelamente al desarrollo de la convocatoria publicada por la Consejería de Educación, Formación y Empleo del 1 de julio de 2010.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

El **objetivo general** de la práctica es sistematizar todo el proceso de reconocimiento de competencias profesionales, a través de la implantación de la ISO-9001:2008, cuyo alcance incluye dicho procedimiento.

Los objetivos específicos:

Concretar cada una de las actuaciones que deben llevar a cabo los distintos agentes que participan en el procedimiento:

- Administración: INCUAM
- Informadores/as y orientadores/as
- Sectores productivos y agentes sociales implicados
- Centros colaboradores
- Asesores/as y evaluadores/as
- Candidatos/as

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El proceso de sistematización del procedimiento se aborda teniendo en cuenta los distintos estadios que se han de recorrer, desde el momento en que se lleva a cabo el diseño de la convocatoria, hasta que ésta se finaliza con la acreditación y registro de las Unidades de Competencia que los/as candidatos/as han conseguido acreditar:

- Planificación de las cualificaciones a convocar.
- Formación y habilitación de asesores/as y evaluadores/as.
- Redacción de la convocatoria.
- Coordinación con la red de orientación para difundir, informar y orientar sobre la convocatoria.
- Coordinación con sectores productivos y agentes sociales relacionados con las cualificaciones convocadas para que difundan el procedimiento y proporcionen asesores y evaluadores.
- Coordinación con los centros colaboradores en su papel de sedes en las que se desarrolla el proceso.
- Gestión de solicitudes y admisión de candidatos/as.
- Gestión de la fase de asesoramiento.
- Gestión de la fase de evaluación.
- Gestión de la fase acreditación y registro de las Unidades de Competencia demostradas.
- Evaluación de todo el proceso.

Metodología:

La metodología tiene en cuenta dos aspectos fundamentales:

- Actuaciones que desarrolla el personal del Instituto de las Cualificaciones de Murcia.

Actuaciones que se desarrollan de forma externa (asesores/as y evaluadores/as).

En el caso del personal del INCUAM, las actuaciones vienen marcadas por los protocolos diseñados para cada uno de los apartados anteriores. Sin embargo, dada la complejidad de sus funciones, tanto a los/as asesores/as como a los/as evaluadores/as se les han definido unas Instrucciones Técnicas que guíen su trabajo. Estas instrucciones técnicas se desarrollan cronológicamente y aportan métodos, documentación, orientaciones y recomendaciones para los/as profesionales que participan en estas fases del procedimiento.

Recursos empleados:

- Responsable de calidad del INCUAM para el seguimiento de todo el proceso.
- Equipo técnico y administrativo del INCUAM.
- Empresa consultora como apoyo en la implementación del sistema de gestión de calidad.

Estructura de coordinación y de participación:

Se ha coordinado con asesores/as, evaluadores/as, orientadores/as y entidades colaboradoras.

La estructura de coordinación tiene varios niveles, siendo el INCUAM el eje vertebrador de todos ellos.

El Instituto lidera y apoya tanto las actuaciones internas como las externas:

INCUAM - Consultora

INCUAM - Centros colaboradores

INCUAM - Red de información y orientación

INCUAM - Asesores y evaluadores

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

1- Dificultad para diseñar los procesos que integran el sistema de gestión de calidad para la implantación de la ISO 9001:2008. Es complicado diseñar un proceso que todavía no se ha llevado a cabo en la realidad. En este caso se ha optado por el desarrollo de forma simultánea, con el objetivo de analizar la realidad concreta para después tratar de mejorarla.

2- Ha sido un reto implicar a los agentes externos (asesores/as y evaluadores/as) para comprometerse con determinadas actuaciones como asumir las funciones contempladas en las Instrucciones Técnicas. Para solucionar esta dificultad, se ha llevado a cabo un apoyo y tutelaje continuo a lo largo de todo el procedimiento.

ASPECTOS POSITIVOS

- Estructurar de forma cronológica y sistematizada todo el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales, siendo fiel al Real Decreto 1224/2009.
- Secuenciar todas las fases de manera organizada, minimizando así los riesgos de subjetividad e improvisación.

ASPECTOS INNOVADORES

Sistematizar todas las fases de la convocatoria y diseñar un plan de gestión de calidad para el procedimiento.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Esta práctica conlleva en sí misma un sistema de seguimiento y evaluación.

Para realizarlo se han utilizado encuestas de satisfacción a los/as candidatos/as en todas las fases del proceso (admisión, asesoramiento y evaluación). Además, se han evaluado las fases de asesoramiento y evaluación con los/as asesores/as y evaluadores/as.

ASPECTOS A DESTACAR

Valoración muy positiva por parte de los/as asesores/as y evaluadores/as de toda la sistematización, tanto en metodología como en documentación.

RESULTADOS

Está en proceso, ya que se pretende obtener la certificación en diciembre de 2012

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

Totalmente transferible y necesario ya que así lo determina el propio Real Decreto 1224/2009.

LECCIONES APRENDIDAS

Definir de forma concreta los agentes que se han de involucrar en el proceso.

Transmitir, de forma clara, los contenidos de la práctica a los participantes.

Clarificar durante el proceso las funciones de cada uno de los agentes así como sus responsabilidades y plazos de ejecución.

Hacer partícipes a los actores involucrados de todo el proceso y de su valor añadido a la hora de realizar propuestas de mejora.

Crear la figura del/a asesor/a-coordinador/a, ya que los/as evaluadores/as tienen las Comisiones de Evaluación donde se fijan los criterios técnicos conjunta y homogéneamente, pero los/as asesores/as comenzaron sus funciones con una coordinación administrativa desde el ICUAM, pero sin una coordinación técnica claramente definida sobre la aplicación de los criterios de valoración técnica en cada cualificación profesional. Además, al ser un trabajo autónomo, era necesaria la coordinación entre ellos/as, tanto para servir de apoyo, como para ejercer de agente homogeneizador en el desarrollo de esta fase. Para solventar esta carencia, surgieron, de forma espontánea, soluciones como grupos privados de Facebook o el uso del correo electrónico.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

- 1- Diagramas correspondientes a las instrucciones técnicas de las fases de asesoramiento y evaluación.
- 2- Diagrama del proceso de procedimiento de acreditación de competencias profesionales.

PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN (PREAR) - Instituto de las Cualificaciones - Windows Internet Explorer

http://www.icuam.es/web/guest/procedimiento-de-reconocimiento-prear

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos Evaluación del I Plan Sitios sugeridos Get more Add-ons Hotmail gratuito

PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN (PREAR) - Instit...

PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y REGISTRO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES (PREAR).

```

graph TD
    A[VÍAS DE ACCESO: EXPERIENCIA LABORAL Y/O VÍAS NO FORMALES DE FORMACIÓN] --> B[INSCRIPCIÓN]
    B --> C[ASESORAMIENTO]
    C --> D[INFORME POSITIVO(*)]
    C --> E[INFORME NEGATIVO]
    C --> F[EVALUACIÓN]
    F --> G[COMPETENCIA DEMOSTRADA]
    F --> H[COMETENCIA NO DEMOSTRADA]
    F --> I[ACREDITACIÓN]
    I --> J[REGISTRO]
    H --> K[NO TIENE CARÁCTER VINCULANTE]
    K --> L[INCLUIRA LA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA A REALIZAR PARA LA ADQUISICIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y LOS CENTROS DONDE PODER ADQUIRIRLA]
    L --> C
  
```

(*) El informe positivo incluye tanto las competencias suficientemente justificadas, a acreditar, como aquellas que deban ser evaluadas.

Inicio 7 Internet Explorer 2 Explorador de ... fwd Buenaspractic... 4.5-MURCIA1 - Mi... ficha modelo meto... 14:05

1.2- APLICACIÓN INFORMÁTICA PARA EL DESARROLLO DEL PEAC EN ARAGÓN

Presentación

Esta herramienta informática permite gestionar todo el procedimiento de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales: desde la inscripción de los/as candidatos/as, hasta la emisión de las actas finales y la expedición de las acreditaciones.

Utilizar este tipo de aplicaciones facilita enormemente la gestión de las diferentes fases del procedimiento, además de permitir la recogida y posterior análisis de los datos necesarios para realizar futuras convocatorias.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

AGENCIA DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES DE ARAGÓN

José Antonio González Esteras- Director de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón

C/ Gómez Laguna 25, planta 11- Zaragoza 5009

<http://servicios.aragon.es/pwac>

jagonzaleze@aragon.es

Tfno. contacto: 976715442

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Es una aplicación informática que está presente en todos los procesos del procedimiento de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales: desde la tramitación inicial de la Convocatoria hasta la fase de acreditación y registro de las competencias.

Es una práctica que favorece la igualdad de oportunidades en el acceso, la confidencialidad de los resultados y la eficacia y eficiencia en cada uno de los procesos.

Hace más sencilla y operativa la baremación de los expedientes, y favorece la coordinación/ cooperación entre los actores implicados.

En definitiva, refuerza una gestión de calidad.

Comunidad Autónoma

ARAGÓN

Por las características que tiene la aplicación informática, se ha empleado en todas las convocatorias realizadas hasta la fecha, y por tanto en todas las cualificaciones convocadas.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

A través de esta aplicación informática, se pretende gestionar de una manera eficaz todas las fases del procedimiento de Aragón:

- Favorecer la inscripción de los/as posibles candidatos/as
- Favorecer el proceso de selección
- Simplificar la labor en los centros gestores
- Facilitar la gestión de las distintas fases del procedimiento al personal de la agencia
- Permitir la recogida y el análisis de datos necesarios para realizar futuras convocatorias

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

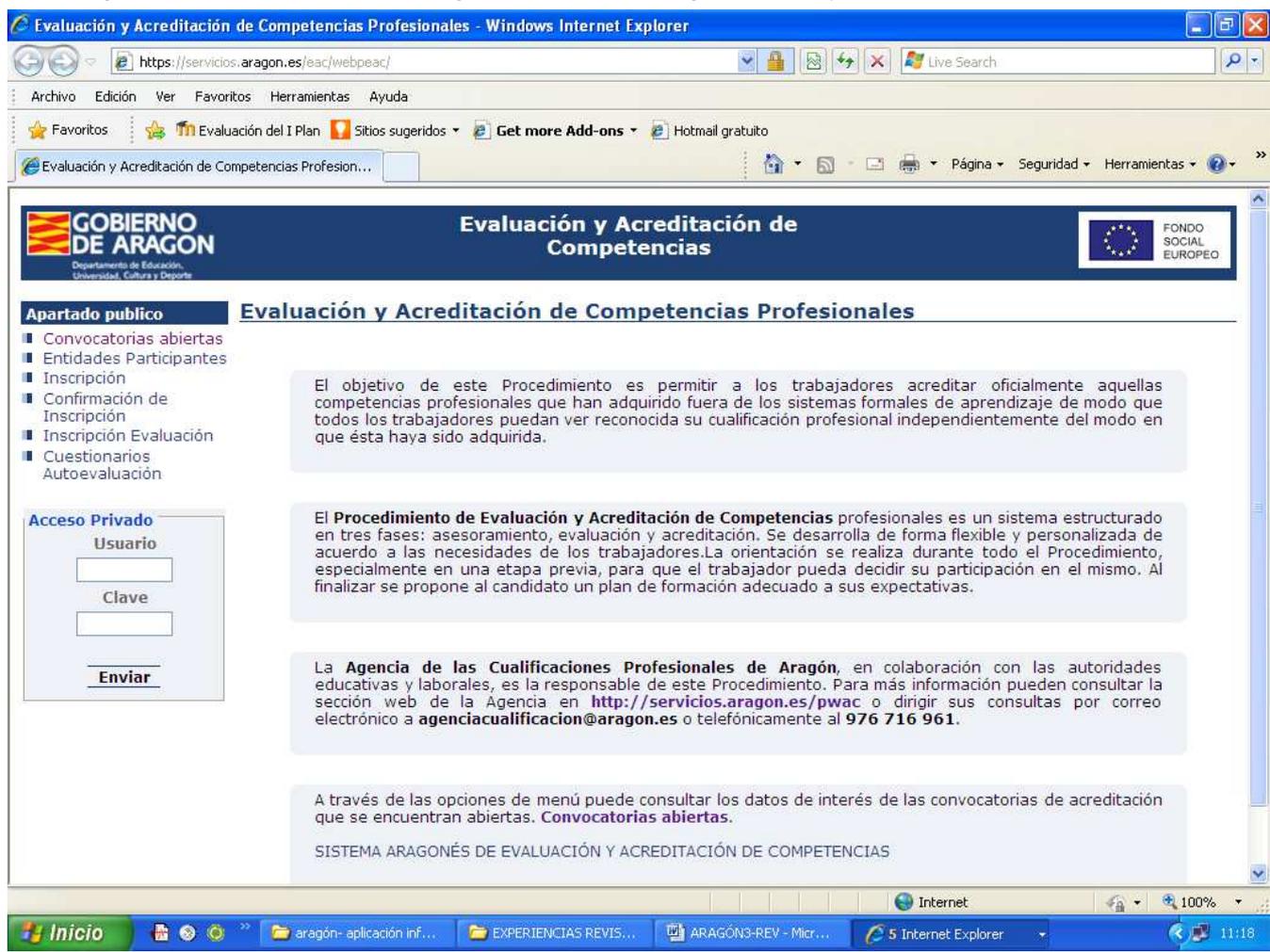
Mediante la aplicación informática se gestiona todo el desarrollo del procedimiento: desde que el/la candidato/a se inscribe hasta que se le acredita.

La aplicación dispone de dos partes una pública y otra restringida:

- La parte pública tiene un menú con indicaciones sobre la inscripción en el procedimiento y su confirmación. También se puede acceder a los cuestionarios de autoevaluación y a otro tipo de información acerca del procedimiento y la Convocatoria.

- A la parte restringida se accede mediante usuario y contraseña. Una vez seleccionada la convocatoria en la que la persona usuaria quiere participar, se dispone de una serie de menús a través de los cuáles se gestionan las distintas fases. A esta parte tienen acceso los centros gestores, los asesores/as, evaluadores/as y el personal de la agencia, cada uno con un perfil determinado.

Foto de pantalla de la Web desde la que se accede a la aplicación informática¹⁵:



¹⁵ En <https://servicios.aragon.es/eac/webpeac/>

METODOLOGÍA:

La aplicación dispone de menús donde se gestiona la inscripción, asesoramiento, evaluación y acreditación del PEAC.

Los pasos a seguir:

Una vez abierta la convocatoria, los/as posibles candidatos/as se inscriben en ella. La aplicación genera la solicitud que se presenta en los centros gestores.

Los centros gestores indican en la aplicación si los/as candidatos/as cumplen requisitos o no. Los/as candidatos/as son clasificados/as en función de los criterios de selección, y finalmente son seleccionados/as manualmente.

Los/as candidatos/as confirman la inscripción y la aplicación genera el documento de pago de tasas.

Se registran los/as candidatos/as junto a sus asesores/as y evaluadores/as, se indican las distintas evidencias y documentos necesarios para gestionar las distintas fases.

Por último, la aplicación genera las actas de evaluación y a continuación se imprimen las acreditaciones.

Los recursos empleados:

- Técnico informático
- Personal de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón
- Jefes de Departamento de EAC de los centros gestores
- Asesores
- Evaluadores

Estructura de coordinación y de participación:

Cada persona utiliza la aplicación informática según el momento del procedimiento o fase en el que se encuentra la convocatoria.

Cada perfil tiene acceso a una parte de la aplicación.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

- La aplicación está en constante evolución, por lo que las dificultades o errores que se detectan son subsanados lo antes posible.
- Necesidad de formación del personal que utiliza la aplicación informática.

ASPECTOS POSITIVOS

- La solicitud de participación se realiza “on line” mediante la aplicación informática, a la que se puede acceder a través de la página Web de la Agencia (<http://servicios.aragon.es/pwac/inicio.inicio.do>) desde cualquier ordenador, o acudiendo a los Centros Públicos Integrados de Formación Profesional (CPIFP) y otros Centros indicados en cada convocatoria que imparten enseñanzas de Formación Profesional y Centros Públicos de Educación de Personas Adultas.
- Se evita documentación en papel
- Los datos relativos a un candidato, asesor, etc. quedan en la aplicación, por lo que se puede consultar en cualquier momento y desde cualquier punto.

ASPECTOS INNOVADORES

Se gestiona todo el procedimiento con una herramienta única.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Hay una evolución constante de la herramienta. Se corrigen errores o dificultades según se van detectando.

RESULTADOS

Se han conseguido los objetivos propuestos.

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

Es una práctica que podría aplicarse en otras comunidades autónomas

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

1- Acceso a la aplicación informática para el desarrollo del PEAC en Aragón:

En: <http://servicios.aragon.es/pwac/contenido.visualizar.do?idContenido=2305&javascript=true&sm=162&cpat h=S>

2- Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón: El sistema aragonés de evaluación y acreditación de competencias profesionales.

En: <https://servicios.aragon.es/eac/webpeac/documentacion/ResumenPEAC1011.pdf>

3- *Formación XXI. Revista de formación y empleo* N° 14- Abril 2010: "La experiencia aragonesa en evaluación y acreditación de competencias"

En:

http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2010/03/text/xml/La_experiencia_aragonesa.xml.html

1.3- PREINSCRIPCIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA RIOJA

Presentación

Desde enero de 2009, el Departamento de Cualificaciones de La Rioja facilita a los/as ciudadanos/as interesados/as en el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación, la posibilidad de efectuar una preinscripción para las futuras convocatorias que realice el Gobierno de La Rioja.

La práctica consiste en poner a disposición de las personas un formulario de preinscripción para el reconocimiento de competencias profesionales. Estas preinscripciones se gestionan a través de una base de datos. La información obtenida de la explotación de dichos datos, sirve para informar a los/as preinscritos/as sobre las convocatorias de la Comunidad Autónoma de La Rioja; y al mismo tiempo, es una fuente de información que permite dimensionar la demanda del procedimiento, y organizar de forma estructurada el servicio de información y orientación vinculado a las convocatorias concretas.

Dicho proceso, no contemplado en el RD 1224/2009, es sin embargo muy útil en la ejecución de las convocatorias de acreditación.

La Comunidad Autónoma de La Rioja ha sido la primera y única en desarrollar una herramienta de estas características.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES DE LA RIOJA

Carmen Bustamante Terroba- Jefa de Sección de Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales

C/ Marqués de Larios, 7- 26006 - Logroño

<http://www.larioja.org/empleo> [cualificaciones profesionales]

cualificacion@larioja.org

Tfno. contacto: 941212000

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Esta práctica está relacionada con dos aspectos esenciales en el reconocimiento de competencias profesionales:

- Con el Servicio de Información y Orientación vinculado al procedimiento, en la medida en que garantiza al/a ciudadano/a que, una vez solicitado, recibirá información de las convocatorias regionales que se ajusten a su demanda.
- Con la planificación de convocatorias del procedimiento, pues permite tener conocimiento de los colectivos y el volumen de personas que lo demandan.

Comunidad Autónoma

Provincia/Provincias

LA RIOJA

La Rioja

La actuación se inició en enero de 2009 y sigue vigente, de forma permanente, en la actualidad.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

Objetivo General:

Conocer qué ciudadanos/as de la región están interesados/as en el procedimiento.

Objetivos específicos:

- Disponer de esa información para la planificación de las convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja.
- Informar a los/as ciudadanos/as interesados/as en el procedimiento sobre las convocatorias que se adecuan a su demanda.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

La práctica consiste en la puesta a disposición de los/as ciudadanos/as de un formulario de preinscripción para el reconocimiento de competencias profesionales; en la grabación y la explotación de una base de datos de personas preinscritas; y en la comunicación de las convocatorias que efectúa el Gobierno de La Rioja a las personas preinscritas que demandan el reconocimiento de competencias en las cualificaciones o unidades de competencia convocadas.

METODOLOGÍA Y PASOS A SEGUIR:

- Para la realización de la práctica es preciso, en primer lugar, definir la información que se precisa de las personas que puedan interesarse por el reconocimiento de competencias profesionales.
- En segundo lugar, idear un formulario de preinscripción que permita conseguirla.

En este sentido, cabe observar que la información a requerir ha de ser la mínima (datos personales y cualificación o unidades de competencias), de tal manera que su cumplimentación no conlleve dificultad alguna para cualquier persona. El formulario ha de ser sencillo para poder ser cumplimentado de forma autónoma, sin necesidad del apoyo de un/a orientador/a, ya que esto supondría una inversión poco razonable, pues la preinscripción es un paso previo al proceso de acreditación y en fases posteriores, durante la convocatoria, será posible demandar o completar esa información inicial.

- En tercer lugar, definir e implementar una base de datos que aloje esa información y permita su correcta explotación, tanto desde el punto de vista estadístico (para el conocimiento de la demanda existente), como desde la perspectiva administrativa (para la comunicación de convocatorias adecuadas a las personas preinscritas).

- Paralelamente, es esencial la difusión entre los/as ciudadanos/as de la posibilidad de realizar preinscripciones. En esta etapa es clave la red de empleo: oficinas de empleo, red de orientación, empresas, asociaciones empresariales, sindicatos, el Departamento de Cualificaciones, la Web del Gobierno de La Rioja. También son útiles las ruedas de prensa, folletos u otras vías de publicidad.

- A partir de ahí, es necesaria la continua recepción de preinscripciones y su mecanización en la base de datos.
- Finalmente, se explota la base de datos o bien para recabar información de cara a efectuar convocatorias o bien, una vez efectuada una convocatoria, para ponerla en conocimiento de las personas preinscritas en las cualificaciones o unidades de competencia convocadas.

Recursos empleados:

- Personal del Departamento de Cualificaciones de La Rioja.
- Base de datos de personas preinscritas (forman parte del Fichero de acreditación de competencias)

profesionales de la Rioja).

- Web del Gobierno de La Rioja.

- Red de empleo y otros agentes que difunden la posibilidad de la preinscripción.

Estructura de coordinación y de participación:

La práctica es realizada por el Departamento de Cualificaciones de La Rioja, si bien colaboran en ella distintos agentes que difunden su existencia. El Departamento de Cualificaciones de La Rioja pone en conocimiento de éstos la posibilidad que tienen los ciudadanos/as de preinscribirse para el reconocimiento de competencias profesionales.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

1- Generación de expectativas entre las personas.

El riesgo de ofrecer a los/as ciudadanos/as la posibilidad de preinscribirse para el reconocimiento de competencias profesionales es que ello genera altas expectativas de acceso al procedimiento, no acordes con las convocatorias que se vienen efectuando.

Para evitarlo, es preciso insistir al ciudadano/a que formula la preinscripción, que ésta no genera derecho alguno ni garantiza que se vaya a efectuar una convocatoria de su interés.

2- Fiabilidad de los datos derivados de las preinscripciones.

Como se ha dicho más arriba, las preinscripciones son una fuente de información para la toma de decisiones respecto a las convocatorias que se van a efectuar. Sin embargo, no todas las personas interesadas o susceptibles de participar en el procedimiento se inscriben y viceversa, no todas las personas que se inscriben cumplen requisitos para participar e el proceso.

ASPECTOS POSITIVOS

Permite conocer y dimensionar la demanda del procedimiento, además de organizar de forma estructurada el servicio de información y orientación, vinculado a convocatorias concretas.

ASPECTOS INNOVADORES

Esta práctica supone el desarrollo de un proceso no contemplado en el RD 1224/2009 que, sin embargo, es útil en la ejecución del procedimiento que regula.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Explotación de la base de datos.

ASPECTOS A DESTACAR

La Comunidad Autónoma de La Rioja fue la primera en abordar esta práctica y salvo error, la única que lo viene realizando.

RESULTADOS

La disponibilidad de datos concretos sobre personas interesadas en el reconocimiento de competencias profesionales y sobre las cualificaciones de su interés, permitió organizar un servicio de información y orientación vinculado a cada convocatoria realizada. Este dispositivo fue estructurado a priori (convocando a las personas en fechas y horarios concretos), evitando así el colapso de los puntos de información y orientación existentes y ofreciendo toda la información y el apoyo que necesitaban los/as potenciales solicitantes.

IMPACTOS DEL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

- Plan de información y orientación de la 1ª y 2ª convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja
- Información sobre el perfil de demandantes del procedimiento al Consejo de Formación Profesional de La Rioja y a los órganos directivos con competencias en la materia.

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

La práctica es sencilla de realizar y transferible plenamente a otras Comunidades Autónomas.

LECCIONES APRENDIDAS

- Cualquier actuación que facilite la toma de decisiones o la organización de tareas posteriores, es una inversión de recursos que se rentabiliza.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

Formulario de preinscripción para el reconocimiento de competencias profesionales:

[HTTP://WWW.LARIOJA.ORG/UPLOAD/DOCUMENTS/522879_SOLICITUD_PREINSCRIPCION.PDF?IDTAB=541312](http://www.larioja.org/upload/documents/522879_SOLICITUD_PREINSCRIPCION.PDF?IDTAB=541312)

1.4 - ELABORACIÓN DE UNA APLICACIÓN INFOMÁTICA PARA LA GESTIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN MURCIA

Presentación

En el marco de la convocatoria publicada en la Orden de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia (BORM de 22 de julio), el Instituto de las Cualificaciones de Murcia ha diseñado una herramienta informática que contempla todas las fases del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales y está conectada a la base de datos de los/as asesores/as y los/as evaluadores/as.

Este instrumento, además de gestionar de forma integral todo el proceso, proporciona la base para un trabajo en red de todos/as los/as profesionales implicados.

Cabe destacar que, la explotación de esta aplicación, se incorporó en el sistema de gestión de calidad del procedimiento favoreciendo así la transparencia y fiabilidad del proceso.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

INSTITUTO DE LAS CUALIFICACIONES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Ana M^a Gómez Martínez.- Asesora técnica docente

C/ Gran Vía Escultor Francisco Salcillo, nº 32, 2º, 4ª. Murcia 30005

www.icuam.es

Persona de contacto/ correo electrónico/ teléfono

Ascensión Romero Gotor. Directora (INCUAM)

ascension.romero@carm.es

968365353

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Es una herramienta para la tramitación inicial de la convocatoria. También se utilizó en el proceso de admisión, en la habilitación de asesores/as y evaluadores/as, en las fases de asesoramiento y evaluación y en la resolución final de la convocatoria (acreditación y registro de competencias).

- Favorece la transparencia en el proceso.
- Favorece la fiabilidad. Empleo de métodos e instrumentos comparables.
- Favorece la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (rentabilidad de recursos económicos humanos...).
Uso de herramientas/aplicaciones informáticas.
- Técnicas, colaboraciones o herramientas que hagan más sencilla y operativa la baremación de los expedientes.
- Favorece una gestión de calidad.

Comunidad Autónoma

MURCIA

Provincia/Provincias

MURCIA

Esta práctica se ha llevado cabo paralelamente al desarrollo de la convocatoria publicada por la Consejería de Educación, Formación y Empleo del 1 de julio de 2010.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

El objetivo general Desarrollar una aplicación que abordara, de forma integral, la gestión de todo el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales.

Los objetivos específicos:

- Recoger todas las fases del proceso en un único instrumento.
- Recopilar todas las actuaciones por cada expediente de los/as candidatos/as.
- Gestionar las fases de asesoramiento, evaluación, acreditación y registro.
- Incorporar la aplicación al sistema de gestión de calidad del procedimiento.
- Proporcionar un instrumento para el trabajo en red de los/as profesionales implicados en el proceso.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El instituto de las Cualificaciones de Murcia ha diseñado una aplicación informática, tipo web, que permite:

Introducir los datos de los/as solicitantes durante la fase de admisión. La aplicación verifica el cumplimiento de los requisitos de acceso y realiza un baremo de los méritos de cada participante en el caso de que el número de plazas sea limitado. Además genera listados de personas admitidas y excluidas.

Gestionar los informes y documentos generados durante la fase de asesoramiento.

Gestionar los informes y documentos generados durante la fase de evaluación.

Emitir la acreditación y los correspondientes registros de los resultados obtenidos.

METODOLOGÍA

La aplicación es una herramienta tipo Web que permite a los/as asesores/as, evaluadores/as y cualquier experto con permisos de acceso acceder y trabajar en red.

Recursos empleados:

- Personal del INCUAM para coordinar el proceso.
- Personal técnico del Servicio de Informática de la Consejería de Educación, Formación y Empleo.
- Empresa informática externa.

Estructura de coordinación y de participación:

La coordinación metodológica ha partido del INCUAM, mientras que la coordinación técnica se ha llevado a cabo desde el Servicio de Informática de la Consejería.

Ha existido una coordinación a dos niveles:

INCUAM - Servicio Informático, para el establecimiento de los requerimientos y la explotación de la aplicación

Servicio Informático - empresa externa, para aspectos relacionados con el desarrollo técnico de la misma.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

Fue complicado trasladar adecuadamente la metodología del procedimiento a expertos informáticos que no están familiarizados con este proceso.

ASPECTOS POSITIVOS

- Permite agilizar los procesos
- Facilita el trabajo en red.

ASPECTOS INNOVADORES

Implementar la explotación de la herramienta informática durante todo el proceso, en el sistema de gestión de calidad del procedimiento (ver práctica 1.1 de esta misma Guía).

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se realizó un seguimiento continuo de la aplicación, recogiendo propuestas de mejora de los/as asesores/as y evaluadores/as que la utilizaban.

RESULTADOS

La herramienta se ha utilizado en las convocatorias por el 100% de los/as asesores y evaluadores/as.

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

Transferible para la gestión del procedimientos en cualquier territorio

LECCIONES APRENDIDAS

Es necesaria una formación previa para las personas que vayan a utilizar la herramienta. Deben tener las competencias digitales adecuadas para su uso.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA TRAMITACIÓN INICIAL DE LA CONVOCATORIA

1.5- “Estudio comparativo de los modelos europeos de acreditación de competencias” - Madrid

1.6- “Convocatorias específicas en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias” - Aragón

1.7- “Decreto por el que se establece el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, así como por vías no formales de formación en La Rioja” - la Rioja

1.5- ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS MODELOS EUROPEOS DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS. FOREM

Presentación

Este estudio ha sido elaborado por FOREM, Fundación Formación y Empleo “Miguel Escalera” y financiado por el Servicio Publico de Empleo Estatal a través de la Fundación Tripartita.

La investigación se centra en el análisis de los modelos europeos de reconocimiento de la cualificación adquirida mediante la experiencia, así como otros procesos de formación no formal o informal.

El estudio comparativo se realizó analizando los modelos de Gran Bretaña, Noruega, Francia, Alemania, Portugal y España; fijando la atención en las fases de sus procesos, sus principales dificultades y resultados, así como su repercusión en el mercado laboral y en los/as trabajadores/as.

Tras este análisis comparativo, se presentaron recomendaciones y propuestas, en coherencia con el RD 1224/2009, para el desarrollo de los procesos y herramientas, contemplados en dicho procedimiento de acreditación, por parte de las comunidades autónomas españolas.

Este estudio es pionero en analizar el procedimiento de acreditación de competencias desde una perspectiva europea.

Otro aspecto a destacar es que introduce, dentro de su metodología de análisis, la perspectiva de género como eje transversal.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma	FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO “MIGUEL ESCALERA” XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX C/ Las Mercedes, 19. 28020 Madrid http://www.forem.es
Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica	Es un estudio que afecta principalmente a la tramitación de la convocatoria y a todas las fases del proceso - Favorece la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (rentabilidad de recursos humanos y económicos...)
Comunidad Autónoma	Provincia/Provincias y países
MADRID	ALEMANIA, FRANCIA, GRAN BRETAGNA, NORUEGA, PORTUGAL, RUMANÍA Y ESPAÑA
El estudio se realizó entre enero y septiembre de 2011	

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

El objetivo general. Mejorar el conocimiento y el aprendizaje referido al reconocimiento de competencias, a través del análisis comparativo del contexto europeo y experiencias concretas de otros países sobre este tema.

Los objetivos específicos:

Definir los descriptores relevantes para obtener la información y el aprendizaje propuesto.

Detectar, no solo las diferencias o similitudes entre los modelos, sino también sus puntos débiles y fuertes.

Elaborar propuestas que permitan mejorar los procedimientos y las herramientas enmarcadas en el RD 1224/2009.

Expandir y dar a conocer el procedimiento de acreditación.

Simplificar los procesos.

Implicar a los agentes relacionados con este modelo.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El estudio se desarrolló en el 2011 a través de las acciones y acompañamiento a la formación profesional para el empleo, convocatoria 2010. Durante esos meses, tanto Forem como la consultora colaboradora en el proyecto, diseñaron y pusieron en marcha un proceso de investigación que permitió realizar una revisión documental sobre toda la información y normativa relacionada con los procesos de acreditación de competencias, tanto a un nivel europeo, como en los distintos países que se tomaron como objeto de estudio (Alemania, Francia, Portugal, Noruega, Gran Bretaña y España).

Tras ese análisis documental, se realizaron una serie de entrevistas en profundidad con informantes clave de cada uno de los países y, con toda la información recabada, se elaboró un documento de análisis para poder ser debatido en el posterior grupo de contraste, compuesto por expertos/as españoles que provenían tanto de las administraciones públicas como de la empresa, los sindicatos o entidades educativas. Tras incluir las aportaciones del grupo de discusión, se elaboró el informe final con las recomendaciones y el análisis para su posterior utilización en los procedimientos que se lleven a cabo por las Comunidades Autónomas.

Este estudio es pionero en analizar el procedimiento de acreditación de competencias desde una perspectiva europea. Además incluye, dentro de su metodología de análisis, la perspectiva de género como eje transversal. Incorpora en cada una de las fases, una consideración de los efectos diferenciales que las acciones tienen para las mujeres y hombres, tratando de introducir mecanismos correctores, cuando sea posible y explicitando las desigualdades existentes en el resto de los casos.

METODOLOGÍA:

Se utilizó una estrategia de investigación denominada triangulación metodológica, que trata de articular en una misma investigación, información procedente de varias fuentes de datos y técnicas sociológicas. Por una parte, se utilizaron distintas y variadas fuentes de información y, por la otra, se realizó la investigación con un equipo de investigadores/as especialistas en distintas metodologías, con el fin de observar el objeto de estudio con diferentes puntos de vista, dependiendo de la disciplina científica a la que pertenezcan cada una de las personas que intervienen.

En cuanto a las técnicas empleadas, en primer lugar se realizó una revisión documental. Esta técnica permite describir, explicar, analizar y comparar un tema mediante el análisis de fuentes de información bibliográficas,

libros, artículos o ensayos de revistas o periódicos. Dado lo complejo del tema, se analizó la documentación siguiendo la “estrategia arriba-abajo”, descendiendo en el nivel y contexto del análisis, a medida que se ha ido avanzando en el proceso (de la normativa europea, pasando por los modelos de cada país comparado, hasta llegar al modelo español y a la selección de los/as informantes clave y expertos/as que pudieran ser de interés para el estudio).

La segunda técnica utilizada, han sido las entrevistas en profundidad, concretamente la entrevista focalizada y dirigida. Esta técnica se concentra en aclarar determinados aspectos y, en ella, el/la entrevistador/a lleva toda la iniciativa, por lo que selecciona el ritmo, las preguntas y el tema sobre el que se va a hablar.

Con toda la información recogida con ambas técnicas, se elaboró un informe de análisis que se contrastó en un grupo de expertos/as para después poder elaborar el informe final del estudio.

Los pasos a seguir:

1. Diseño y ajuste de la propuesta inicial aprobada.

- Diseño del marco teórico y metodológico.
- Preparación del trabajo de campo.

2. Trabajo de campo.

- Realización de revisión documental.
- Realización de entrevistas en profundidad.

3. Análisis de la información.

- Análisis de la información.
- Elaboración del primer documento analítico.
- Reunión de grupo de expertos.

4. Elaboración del informe final.

Los recursos empleados:

Se entrevistó a 25 personas: 5 expertos/as de Reino Unido; 6 expertos/as de Alemania; 4 expertos/as en Francia, Noruega y Portugal (4 en cada país); 2 expertos/as adicionales, una infórmate clave de CEDEFOP y una experta de Rumania como país de nueva incorporación.

En España, se entrevistaron a 5 expertos/as, representantes de las principales administraciones públicas y agentes sociales relacionados con el procedimiento.

También se realizó una reunión de expertos/as en el contexto español en la que participaron 7 personas del ámbito empresarial, sindical, organismos públicos e instituciones educativas.

Equipo técnico de Forem.

Equipo técnico de consultora externa.

Estructura de coordinación y de participación:

- El proceso fue supervisado por la Fundación Tripartita.
- Coordinación interna por parte de Forem en cuanto al diseño, parte de la ejecución y la difusión del proyecto.
- Coordinación externa con la consultora que desarrolló el estudio.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

Enorme cantidad de documentos a analizar y gran diferencia entre las fuentes de información.

Falta de valoraciones de los procesos de acreditación en cuanto a la evaluación de su impacto en la sociedad.

Estas dificultades llevaron a un aumento del número de entrevistas en profundidad a realizar, tanto en los países comparados como en España. Con este aumento se pretendía aportar un valor añadido a las conclusiones del estudio y que no se quedase en una mera descripción de procesos y normativa.

ASPECTOS POSITIVOS

Conseguir un marco de referencia europeo sobre los procedimientos de acreditación de competencias asequible y de fácil uso para el desarrollo de procesos en el ámbito nacional.

Generar una actitud analítica y crítica frente a lo que se está realizando sobre estos procedimientos y proponer alternativas de mejora.

Adquirir una visión más amplia sobre este modelo. No centrarse solo en aspectos procedimentales, sino apostar por los aspectos esenciales del procedimiento, sus objetivos fundamentales en cuanto al reconocimiento del bagaje experimental de los/as ciudadanos/as como herramienta para mejorar su calidad de vida.

ASPECTOS INNOVADORES

Permite contextualizar el procedimiento de acreditación de competencias español, dentro de la realidad europea, aportando propuestas de mejora comparadas y fundamentadas.

Introduce la perspectiva de género en el estudio de los modelos de reconocimiento.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se pretende que este estudio sea abierto y permita su enriquecimiento y actualización constante.

ASPECTOS A DESTACAR

Esta práctica introduce la visión europea y transnacional al procedimiento de acreditación de competencias.

Incluye la perspectiva de género en su metodología.

Se realizó una jornada de difusión en la que se contó con la participación de representantes de diversos países y se discutieron los aspectos más relevantes de los modelos europeos. Esta Jornada está colgada en Internet (ver documentación complementaria que se aporta)

RESULTADOS

- Se ha elaborado un documento final del estudio con tablas resumen de cada modelo europeo comparado y con propuestas de mejora para el procedimiento de acreditación español.

- Además se han incluido tablas resumen de las convocatorias desarrolladas por las comunidades autónomas hasta el momento de la publicación.

LECCIONES APRENDIDAS

El análisis previo de la experiencia de otros países sobre aspectos que se quieran poner en marcha, agiliza y facilita el diseño de normativa y procedimientos, mejorando la calidad de los mismos.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

Informe final: Estudio comparativo de los modelos europeos de acreditación de competencias.

http://www.forem.es/espanol/VERDE/pdf/proyectos/Informe_Final_Estudio_Europeo_modelos_acreditaciones.pdf

Video de la presentación del estudio.

<http://epresence.forem.es/1/Page/Published/20.aspx>

1.6- CONVOCATORIAS ESPECÍFICAS EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS- PEAC ARAGÓN

Presentación

En esta experiencia desarrollada en Aragón, se aprovecha la posibilidad que da el RD 1224/2009 de 17 de julio de reconocimiento de las competencias profesionales, para realizar convocatorias específicas, dando respuesta a las necesidades de las personas que necesitan con más apremio el reconocimiento de sus competencias profesionales.

Para ello, se han establecido convenios de colaboración entre el Departamento de Educación, Cultura y Deporte y cada una de las 32 comarcas aragonesas y la Mancomunidad central de Zaragoza.

Mediante estos acuerdos y la colaboración de los Departamentos de Servicios Sociales, han tenido la oportunidad de formar parte de este procedimiento de acreditación de competencias profesionales, los trabajadores y trabajadoras de atención sociosanitaria en el domicilio a personas dependientes, que cumplieran con los requisitos de participación en el procedimiento en esos ámbitos territoriales.

Participaron en la fase de evaluación 606 candidatos/as, de las cuales consiguieron acreditar todas las unidades de competencia 566 personas.

Es la primera convocatoria que se ha realizado en España con estas características, y con este volumen de personas simultáneamente.

De esta experiencia destacan las sinergias obtenidas mediante la colaboración y cooperación de los diversos actores implicados (agentes sociales, empresas, universidades, trabajadores/as...)

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

AGENCIA DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES DE ARAGÓN
Mercedes Teruel Cabrero- Jefa de unidad de evaluación y acreditación
C/ Gómez Laguna 25, planta 11- Zaragoza 5009
<http://servicios.aragon.es/pwac>
mteruel@aragon.es
Tfno. contacto: 976716804

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Es una metodología de trabajo que afecta principalmente a la tramitación de la convocatoria.

- Favorece la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (rentabilidad de recursos humanos y económicos...)
- Incentiva la motivación del/ de la candidata/o (para acceder al procedimiento, para completar la formación, para seguir formándose)
- Favorece la participación de los actores implicados (agentes sociales, empresas, universidades, trabajadores/as...)
- Favorece la coordinación/ cooperación entre los agentes socio-económicos.

Comunidad Autónoma	Provincia/Provincias
ARAGÓN	32 comarcas aragonesas y la Mancomunidad central de Zaragoza

Las actuaciones tuvieron lugar entre noviembre de 2010 y abril de 2011, procediéndose a la entrega de acreditaciones en abril y mayo de 2011 (en total todo el proceso se ha llevado a cabo en siete meses)

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

El **objetivo general** de esta práctica es aplicar el PEAC (Procedimiento de evaluación y acreditación de competencias) a determinados colectivos (en este caso concreto a los trabajadores y trabajadoras de los servicios de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Aragón), optimizando los recursos y favoreciendo la colaboración entre distintos agentes implicados.

Los objetivos específicos:

- Difundir el procedimiento
- Fomentar la colaboración entre agentes
- Facilitar la participación de los candidatos y candidatas
- Optimizar recursos
- Evitar procesos de selección

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

A través de la Orden de 28 de octubre del 2010, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, se convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación incluidas en la cualificación profesional de atención sociosanitaria a personas en el domicilio para los trabajadores y trabajadoras de este ámbito profesional de las comarcas aragonesas¹⁶

Dicha convocatoria se realiza a través de una modalidad descrita en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral¹⁷

Capítulo IV- Convocatoria e inscripción en el procedimiento. Art. 10 convocatoria del procedimiento de evaluación, punto 5: "Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en cada ámbito territorial, podrán solicitar, a la Administración General del Estado o a la administración competente en cada Comunidad Autónoma, la realización de convocatorias específicas para dar respuesta tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción y/o integración laboral"

Mediante esta Orden se abre una convocatoria y se pone en marcha el acuerdo suscrito entre los Departamentos de Educación, Cultura y Deporte, y de Servicios Sociales y Familia.

En estos convenios se plasma la necesidad de avanzar en la acreditación de competencias de los trabajadores y trabajadoras de atención a domicilio, para lo que, dentro del procedimiento, las comarcas asumen las funciones de asesoramiento; y la agencias de las cualificaciones profesionales de Aragón las de coordinación de las actuaciones y la fase de evaluación, además de la formación de los colaboradores y colaboradoras en el

¹⁶ <http://servicios.aragon.es/pwac/contenido.visualizar.do?idContenido=5837&javascript=true>

¹⁷ http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2009/13781

procedimiento.

De esta manera, en esta convocatoria de carácter específico, y vinculada a los convenios de colaboración suscritos entre el Departamento de Educación, Cultura y Deporte y cada una de las 32 comarcas aragonesas y la mancomunidad central de Zaragoza, han podido participar los trabajadores y trabajadoras que cumplían con los requisitos de participación en el procedimiento y que estuvieran realizando las funciones de atención sociosanitaria en el domicilio a personas dependientes, en esos ámbitos territoriales.

METODOLOGÍA:

En primer lugar, se clasificaron y priorizaron a los grupos de trabajadores/as del sector de atención a la dependencia, buscando unos requisitos específicos que permitieran realizar convocatorias en las que pudieran participar todos/as los/as trabajadores/as que los cumplían, buscando alianzas que permitieran facilitar la participación y aumentar el número de candidatos/as.

Los pasos a seguir:

- Análisis del sector en colaboración con el Departamento de Servicios Sociales
- Clasificación y priorización de los grupos
- Búsqueda de alianzas
- Realización de convenios de colaboración
- Formación de colaboradores/as
- Publicación y desarrollo de la convocatoria

Los recursos empleados:

- Técnicos/as del Departamento de Servicios Sociales
- Trabajadores/as sociales de las comarcas de Aragón
- El resto de los recursos son los mismos que se emplearían en cualquier convocatoria del procedimiento

Estructura de coordinación y de participación:

- La planificación y coordinación se ha realizado desde la Agencia de las Cualificaciones siempre con la colaboración del Departamento de Servicios Sociales.
- Dicha coordinación se ha efectuado en dos etapas: una inicial entre la Agencia y el Departamento de Servicios Sociales; y una vez firmados los convenios de colaboración y asignados los/as trabajadores/as de las comarcas que iban a participar como colaboradores/as, la coordinación se ha realizado entre la Agencia de Cualificaciones y las comarcas.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

1- Dispersión geográfica de los/as candidatos/as.

Las soluciones se aportaron particularmente desde cada comarca, que tenía un gran interés en tener a sus trabajadores/as acreditados/as.

2- Diferente situación de las personas colaboradoras en las comarcas.

En algunas comarcas no se incrementaron los recursos para realizar esta nueva tarea. La labor de los/as asesores/as ha resultado más sencilla al tener como candidatos/as a personas que conocen y saben las tareas

que realizan.

3- La coordinación entre tantos agentes participantes puede alargar los procesos previos al desarrollo de la convocatoria.

La solución es una buena planificación y la previsión de más tiempo.

ASPECTOS POSITIVOS

- Se ha podido atender a un grupo de población desfavorecido: mujeres del mundo rural.
- Se han evitado procesos de selección que pueden ser frustrantes para los/as posibles candidatos/as.
- En general, ha habido una excelente colaboración con las comarcas.

ASPECTOS INNOVADORES

Colaboración entre diferentes agentes para conseguir dar respuesta a determinadas necesidades de acreditación de competencias.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se realizaron encuestas de satisfacción tanto a candidatos/as como a colaboradores/as.

ASPECTOS A DESTACAR

Esta iniciativa es la primera que se ha realizado en España con estas características:

- Con este volumen de personas simultáneamente (más de 600 personas).
- Y en la que ha habido distintos organismos implicados compartiendo los esfuerzos y los costes del procedimiento.

Con esta experiencia se ha constatado que la aplicación del Procedimiento a colectivos específicos contando con la colaboración y apoyo de instituciones u organizaciones, permite compartir costes y reduce el tiempo necesario para su desarrollo.

En definitiva se ha considerado una experiencia positiva a través de la cual se obtiene un mayor rendimiento global.

Un elemento fundamental en el éxito de estas convocatorias es la colaboración.

Se destaca lo importante, que a nivel personal ha resultado para las personas participantes, el poder acreditar su competencia profesional. Esto se pudo observar en los diferentes actos de entrega de acreditaciones.

RESULTADOS

En general, puede decirse que se han conseguido los objetivos propuestos.

Se trabajó simultáneamente con 630 candidatos/as, y han sido las Comarcas de Aragón las que han asumido el asesoramiento a través de 49 técnicos/as de sus Servicios Sociales.

El Departamento de Educación, Cultura y Deporte fue el encargado de la evaluación a través de 7 comisiones de evaluación (46 evaluadores/as) con la participación de profesionales del sector, procedentes de organizaciones públicas y privadas, de los ámbitos docentes y no docentes. También colaboraron como gestores administrativos del procedimiento los cinco Centros Públicos Integrados de Formación Profesional.

La satisfacción por la puesta en marcha del Procedimiento, es valorada por el conjunto de las personas participantes, con un 3,79 sobre 4.

IMPACTOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

Participaron en la fase de evaluación 606 candidatos/as, o sea el 96% de las personas inscritas en la fase de asesoramiento. Los resultados obtenidos por los/as candidatos/as matriculados/as son los siguientes:

Matriculados/as: 606 personas

Evaluación documental positiva en todas las UC: 541 personas

Pruebas de competencia: 77 personas

Acreditan 1 o más UC: 602 personas

Acreditan todas las UC: 566 personas

Si se quiere profundizar en los resultados de esta convocatoria puede consultarse el documento: “informe sobre el desarrollo del RCPR: convocatoria ASS a personas en el domicilio- Comarcas de Aragón que se encuentra en el siguiente enlace:

<http://servicios.aragon.es/pwac/contenido.visualizar.do?idContenido=9837&javascript=true>

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

En Aragón ya se había trabajado en una convocatoria específica para Auxiliares de Farmacia. El volumen de personas a la que daba respuesta era mucho menor (34 participantes), pero esta experiencia sirvió para comprobar los beneficios de poner en marcha este tipo de modalidad de convocatoria.

Esta práctica es totalmente transferible a otras realidades.

Para poner en marcha esta experiencia es fundamental realizar un estudio previo de la situación del sector. No siempre es posible o rentable hacer una clasificación y priorización de los/as posibles candidatos/as.

En Aragón se sigue trabajando en convocatorias específicas en determinadas cualificaciones.

LECCIONES APRENDIDAS

- Es una práctica interesante como respuesta a determinadas necesidades de acreditación.
- Las tareas previas al desarrollo de la convocatoria son muy laboriosas.
- La coordinación es fundamental.
- Si se buscan alianzas se pueden atender a más trabajadores/as.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

1- *Informe sobre el desarrollo del RCPR: Convocatoria Atención Sociosanitaria a personas en el domicilio- Comarcas de Aragón*

<http://servicios.aragon.es/pwac/contenido.visualizar.do?idContenido=9837&javascript=true>

2- *Evaluación de la competencia profesional adquirida a través de la experiencia: análisis del perfil de participantes en procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales en el sector de atención sociosanitaria en el domicilio en Aragón 2010*

3- *Formación XXI. Revista de formación y empleo N° 14- Abril 2010: “La experiencia aragonesa en evaluación y acreditación de competencias”*

En:

http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2010/03/text/xml/La_experiencia_aragonesa.xml.html

1.7- PREINSCRIPCIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA RIOJA

Presentación

Desde enero de 2009, el Departamento de Cualificaciones de La Rioja facilita a los/as ciudadanos/as interesados/as en el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación, la posibilidad de efectuar una preinscripción para las futuras convocatorias que realice el Gobierno de La Rioja.

La práctica consiste en poner a disposición de las personas un formulario de preinscripción para el reconocimiento de competencias profesionales. Estas preinscripciones se gestionan a través de una base de datos. La información obtenida de la explotación de dichos datos, sirve para informar a los/as preinscritos/as sobre las convocatorias de la Comunidad Autónoma de La Rioja; y al mismo tiempo, es una fuente de información que permite dimensionar la demanda del procedimiento, y organizar de forma estructurada el servicio de información y orientación vinculado a las convocatorias concretas.

Dicho proceso, no contemplado en el RD 1224/2009, es sin embargo, muy útil en la ejecución de las convocatorias de acreditación.

La Comunidad Autónoma de La Rioja ha sido la primera y única en desarrollar una herramienta de estas características.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES DE LA RIOJA

Carmen Bustamante Terroba- Jefa de Sección de Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales

C/ Marqués de Larios, 7- 26006 - Logroño

[http: www.larioja.org/empleo](http://www.larioja.org/empleo) [cualificaciones profesionales]

cualificacion@larioja.org

Tfno. contacto: 941212000

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Esta práctica está relacionada con dos aspectos esenciales en el reconocimiento de competencias profesionales:

Con el Servicio de Información y Orientación vinculado al procedimiento, en la medida en que garantiza al/a ciudadano/a que, una vez solicitado, recibirá información de las convocatorias regionales que se ajusten a su demanda.

Con la planificación de convocatorias del procedimiento, pues permite tener conocimiento de los colectivos y el volumen de personas que lo demandan.

Comunidad Autónoma	Provincia/Provincias
LA RIOJA	La Rioja
La actuación se inició en enero de 2009 y sigue vigente, de forma permanente, en la actualidad.	
OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA	
<p>Objetivo General: Conocer qué ciudadanos/as de la región están interesados/as en el procedimiento.</p> <p>Objetivos específicos: Disponer de esa información para la planificación de las convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja. Informar a los/as ciudadanos/as interesados/as en el procedimiento sobre las convocatorias que se adecuan a su demanda.</p>	
DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA	
<p>La práctica consiste en la puesta a disposición de los/as ciudadanos/as de un formulario de preinscripción para el reconocimiento de competencias profesionales; en la grabación y la explotación de una base de datos de personas preinscritas; y en la comunicación de las convocatorias que efectúa el Gobierno de La Rioja a las personas preinscritas que demandan el reconocimiento de competencias en las cualificaciones o unidades de competencia convocadas.</p>	
<u>METODOLOGÍA Y PASOS A SEGUIR:</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Para la realización de la práctica es preciso, en primer lugar, definir la información que se precisa de las personas que puedan interesarse por el reconocimiento de competencias profesionales. - En segundo lugar, idear un formulario de preinscripción que permita conseguirla. <p>En este sentido, cabe observar que la información a requerir ha de ser la mínima (datos personales y cualificación o unidades de competencia), de tal manera que su cumplimentación no conlleve dificultad alguna para cualquier persona. El formulario ha de ser sencillo para poder ser cumplimentado de forma autónoma, sin necesidad del apoyo de un/a orientador/a, ya que esto supondría una inversión poco razonable, pues la preinscripción es un paso previo al proceso de acreditación y en fases posteriores, durante la convocatoria, será posible demandar o completar esa información inicial.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En tercer lugar, definir e implementar una base de datos que aloje esa información y permita su correcta explotación, tanto desde el punto de vista estadístico (para el conocimiento de la demanda existente), como desde la perspectiva administrativa (para la comunicación de convocatorias adecuadas a las personas preinscritas). - Paralelamente, es esencial la difusión entre los/as ciudadanos/as de la posibilidad de realizar preinscripciones. En esta etapa es clave la red de empleo: oficinas de empleo, red de orientación, empresas, asociaciones empresariales, sindicatos, el Departamento de Cualificaciones, la Web del Gobierno de La Rioja. También son útiles las ruedas de prensa, folletos u otras vías de publicidad. - A partir de ahí, es necesaria la continua recepción de preinscripciones y su mecanización en la base de datos. - Finalmente, se explota la base de datos o bien para recabar información de cara a efectuar convocatorias o bien, una vez efectuada una convocatoria, para ponerla en conocimiento de las personas preinscritas en las cualificaciones o unidades de competencia convocadas. 	

Recursos empleados:

- Personal del Departamento de Cualificaciones de La Rioja.
- Base de datos de personas preinscritas (forman parte del Fichero de acreditación de competencias profesionales de la Rioja).
- Web del Gobierno de La Rioja.
- Red de empleo y otros agentes que difunden la posibilidad de la preinscripción.

Estructura de coordinación y de participación:

La práctica es realizada por el Departamento de Cualificaciones de La Rioja, si bien colaboran en ella distintos agentes que difunden su existencia. El Departamento de Cualificaciones de La Rioja pone en conocimiento de estos la posibilidad que tienen los ciudadanos de preinscribirse para el reconocimiento de competencias profesionales.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

1 Generación de expectativas entre las personas.

El riesgo de ofrecer a los/as ciudadanos/as la posibilidad de preinscribirse para reconocimiento de competencias profesionales es que ello genera altas expectativas de acceso al procedimiento, no acordes con las convocatorias que se vienen efectuando.

Para evitarlo, es preciso insistir al ciudadano/a que formula la preinscripción, que ésta no genera derecho alguno ni garantiza que se vaya a efectuar una convocatoria de su interés.

Fiabilidad de los datos derivados de las preinscripciones.

Como se ha dicho más arriba, las preinscripciones son una fuente de información para la toma de decisiones respecto a las convocatorias que se van a efectuar. Sin embargo, no todas las personas interesadas o susceptibles de participar en el procedimiento se inscriben y viceversa, no todas las personas que se inscriben cumplen requisitos para participar en el proceso.

ASPECTOS POSITIVOS

Permite conocer y dimensionar la demanda del procedimiento, además de organizar de forma estructurada el servicio de información y orientación, vinculado a convocatorias concretas.

ASPECTOS INNOVADORES

Esta práctica supone el desarrollo de un proceso no contemplado en el RD 1224/2009 que, sin embargo, es útil en la ejecución del procedimiento que regula.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Explotación de la base de datos.

ASPECTOS A DESTACAR

La Comunidad Autónoma de La Rioja fue la primera en abordar esta práctica y salvo error, la única que lo viene realizando.

RESULTADOS

La disponibilidad de datos concretos sobre personas interesadas en el reconocimiento de competencias profesionales y sobre las cualificaciones de su interés, permitió organizar un servicio de información y orientación vinculado a cada convocatoria realizada. Este dispositivo fue estructurado a priori (convocando a las personas en fechas y horarios concretos), evitando así el colapso de los puntos de información y orientación existentes y ofreciendo toda la información y el apoyo que necesitaban los/as potenciales solicitantes.

IMPACTOS DEL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

Plan de información y orientación de la 1ª y 2ª convocatoria de de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja

Información sobre el perfil de demandantes del procedimiento al Consejo de Formación Profesional de La Rioja y a los órganos directivos con competencias en la materia.

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

La práctica es sencilla de realizar y transferible plenamente a otras Comunidades Autónomas.

LECCIONES APRENDIDAS

- Cualquier actuación que facilite la toma de decisiones o la organización de tareas posteriores, es una inversión de recursos que se rentabiliza.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

Formulario de preinscripción para el reconocimiento de competencias profesionales:

[HTTP://WWW.LARIOJA.ORG/UPLOAD/DOCUMENTS/522879_SOLICITUD_PREINSCRIPCION.PDF?IDTAB=54131](http://www.larioja.org/upload/documents/522879_SOLICITUD_PREINSCRIPCION.PDF?IDTAB=54131)

2

BUENAS PRÁCTICAS EN EL PROCESO DE ADMISIÓN

1.8- “Herramienta informática para conseguir una baremación y selección de candidatos/as automática”- Valencia

1.8- DISEÑO DE UNA HERRAMIENTA INFORMÁTICA PARA LA INSCRIPCIÓN Y BAREMO DE PARTICIPANTES EN LA CONVOCATORIA DEL PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Presentación

Durante el procedimiento de acreditación de competencias profesionales convocado por la Comunidad Valenciana a través de la resolución de 20 de abril de 2011, el Instituto Valenciano de las Cualificaciones Profesionales diseñó una herramienta para agilizar la inscripción y baremación de los/as candidatos/as en el proceso.

Durante la fase de inscripción, se creó un dispositivo de información para poder aclarar cualquier duda, tanto sobre el proceso como sobre el manejo de la aplicación informática.

Esta herramienta permitió reducir considerablemente el tiempo utilizado para la baremación de los/as inscritos/as.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

INSTITUTO VALENCIANO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Camilo Miró Pérez. Director

Avda. Campanar, 32

<http://www.edu.gva.es>

miro_cam@gva.es

Tfno. contacto: 680411050

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Es una herramienta que afecta principalmente al proceso de admisión de la convocatoria.

- Favorece la transparencia en el proceso.
- Favorece la fiabilidad. Empleo de métodos e instrumentos comparables.
- Hace más sencilla y operativa la baremación de los expedientes.
- Favorece la gestión de calidad.

Comunidad Autónoma

VALENCIA

Provincia/Provincias

LAS TRES PROVINCIAS: CASTELLÓN, VALENCIA Y ALICANTE

Las actuaciones tuvieron lugar tras la publicación de la resolución del 20 de abril de 2011, en el DOCV de 3 de mayo¹⁸. En dicha resolución se convocaron las cualificaciones de transporte sanitario, emergencias sanitarias y atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

¹⁸ http://www.docv.gva.es/datos/2011/05/03/pdf/2011_4716.pdf

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

El objetivo general era conseguir una baremación y selección de candidatos/as automática.

Los objetivos específicos:

- Agilizar el proceso de inscripción.
- Acortar los tiempos en la fase de baremación de solicitudes.
- Informar a los/as aspirantes sobre el procedimiento.
- Optimizar recursos.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Durante las primeras fases de la convocatoria de acreditación de competencias profesionales en la Comunidad Valenciana, se diseñó una herramienta informática que permitía, a las personas interesadas en participar en el proceso, inscribirse vía Internet. Debían introducir sus datos de formación y experiencia laboral. Una vez completados, la aplicación transformaba esos datos en índices de formación y/o experiencia necesarios para realizar el baremo de los/as candidatos/as. Esta baremación era necesaria, al superar el número de solicitudes al de plazas ofertadas.

METODOLOGÍA:

Se basó en los procedimientos utilizados para la inscripción en los cursos de formación del profesorado.

Se diseñó una aplicación informática que permitiese a los/as participantes inscribirse por Internet en el procedimiento. La herramienta también permitía transformar la información de las personas inscritas en índices baremados de formación y experiencia profesional que ordenaban a los participantes y facilitaba la distribución de las plazas ofertadas en la convocatoria.

Se creó un servicio de información para atender las dudas de los/as candidatos/as durante el proceso de cumplimentación de la solicitud.

Los recursos empleados:

- Personal del Instituto Valenciano de Cualificaciones profesionales.
- Agentes económicos y sociales

Estructura de coordinación y de participación:

Se proporcionó información previa a las personas que iban a participar en el dispositivo diseñado para solventar las dudas de los/as candidatos/as.

Se crearon los cauces de comunicación adecuados para canalizar y recoger todas las cuestiones planteadas durante el proceso de cumplimentación de la solicitud para participar en el procedimiento.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

Problemas derivados de fallos en la red.

Bloqueos de la herramienta por cumplimentar campos de forma errónea.

ASPECTOS POSITIVOS

- Rapidez en la baremación de los/as participantes

ASPECTOS INNOVADORES

Proponer una herramienta informática que agilice la costosa baremación de las solicitudes como alternativa a las comisiones presenciales.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

En cada centro donde se recogían las solicitudes ha existido una comisión de selección que supervisaba la información procesada por la aplicación informática y ha corregido los errores que surgieron durante esta primera experiencia.

RESULTADOS

Permitió gestionar más de 2000 solicitudes reduciendo el tiempo de baremación de meses a días

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

Es totalmente transferible.

Se ha de adaptar su diseño a las características específicas del baremo que se quiera aplicar.

LECCIONES APRENDIDAS

Es necesario facilitar la cumplimentación de los campos informáticos, ya que algunas personas muestran importantes dificultades para manejar el programa.

Se podría implementar una red de ayuda para cumplimentar las solicitudes.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

Página web del procedimiento:

[HTTP://WWW.CEFE.GVA.ES/EVA/ES/IVQP/IVQP_PROXIMAS_CONVOCATORIAS.HTM](http://www.cefe.gva.es/EVA/ES/IVQP/IVQP_PROXIMAS_CONVOCATORIAS.HTM)

BUENAS PRÁCTICAS EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

1.9- “Metodología asistida por una herramienta informática para orientar por competencias”- Navarra

1.10- “Talleres sobre el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales”- Castilla- La Mancha

1.11- “Guía para los Servicios de Orientación e Información ligados al procedimiento”- La Rioja

1.9- METODOLOGÍA PARA ORIENTAR POR COMPETENCIAS. NAVARRA

Presentación

Forem Navarra ha diseñado una metodología para orientar por competencias, basada en el trabajo realizado por el Servicio Navarro de Empleo para la detección de necesidades formativas (COMPETE).

Esta metodología permite el diseño de itinerarios formativos y profesionales de manera integrada e independiente a la situación laboral de los/as usuarios/a o sus perfiles profesionales.

Para poder analizar y comparar las competencias de cada persona con las exigencias del mercado de trabajo, se ha diseñado una herramienta con la que definir el objetivo profesional de cada persona teniendo como referencia la cualificación o el perfil profesional relacionado.

En función de las diferencias detectadas entre el objetivo profesional y los requerimientos del mercado de trabajo, se diseña el itinerario formativo y profesional y su consiguiente plan de acción.

Esta metodología basada en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, proporciona los recursos necesarios para informar y orientar en las fases iniciales del procedimiento de acreditación de competencias profesionales. Además, los perfiles profesionales y la oferta formativa (ambos incluidos el proceso de orientación por competencias) son herramientas fundamentales para el diseño de itinerarios formativos. Estos itinerarios forman parte de la última fase del procedimiento y permiten ofrecer a los/as participantes las vías para adquirir las competencias no reconocidas durante el procedimiento.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

FOREM NAVARRA

M^a Pilar Ruiz Cobo. Responsable área innovación

Polígono Industrial Mutilva Baja, C/U Nave 1-3. Mutilva Baja 31192

www.foremnavarra.org

Tfno. contacto: 948 136688 Ext. 221

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Es una metodología de trabajo y una herramienta que afecta principalmente a la información, orientación y difusión.

- Permite enfocar con precisión la orientación y la elaboración de itinerarios formativos.

Comunidad Autónoma

Provincia/Provincias

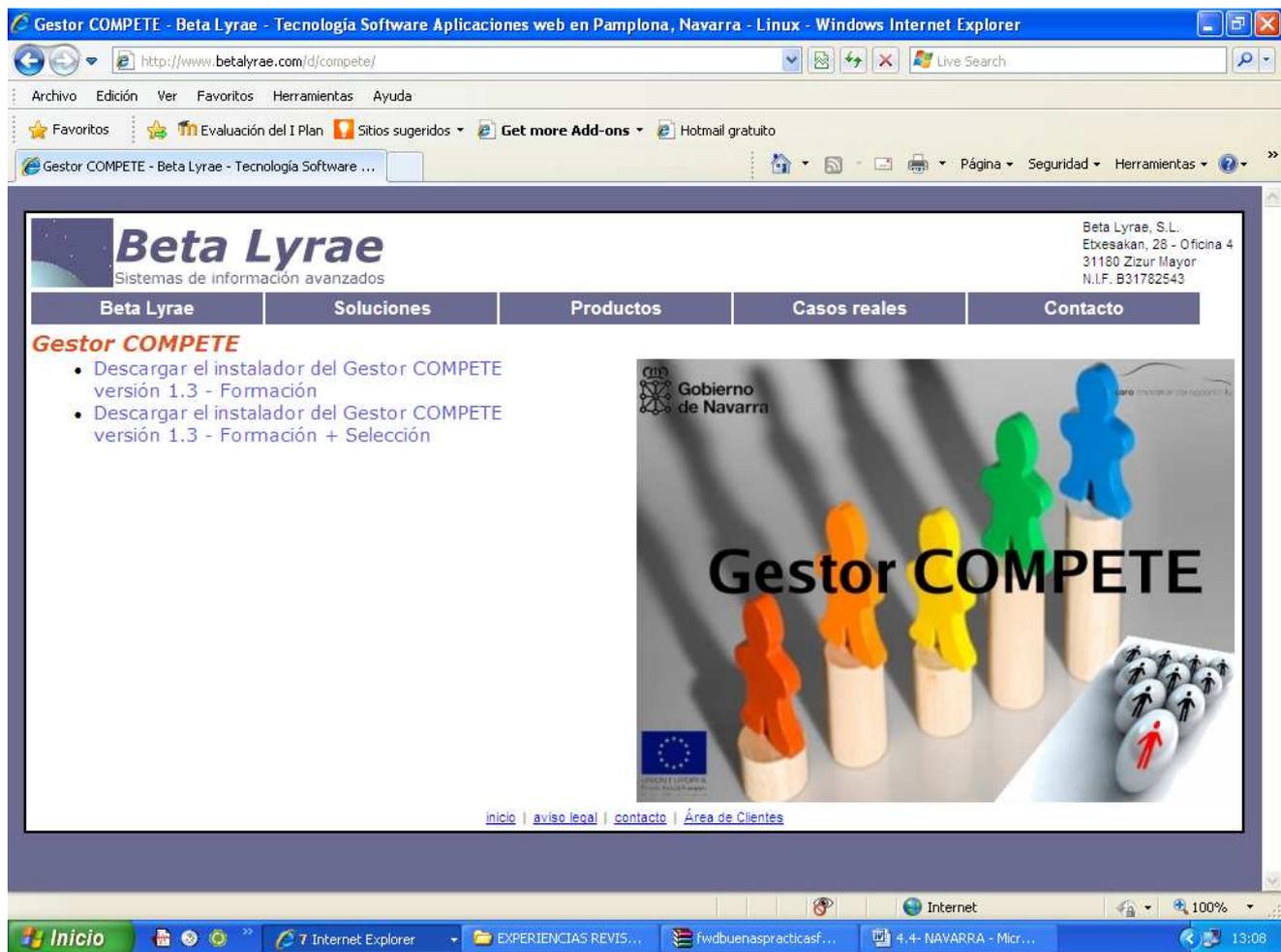
NAVARRA

NAVARRA

Se basa en la metodología COMPETE, diseñada por el Servicio Navarro de Empleo para la detección de necesidades de formación.

Foto de pantalla del Gestor Compete.

En http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Empresa/Gestion+por+competencias/



OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

Objetivo General:

Aplicar el enfoque de las competencias a la orientación profesional.

Objetivos específicos:

- Elaborar itinerarios formativos y profesionales, integrados y desde el prisma de la orientación por competencias.
- Introducir la orientación por competencias en la fase de información y orientación de los procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Se trata de una metodología para el desarrollo de itinerarios formativos y profesionales desde el enfoque de las competencias. Esta herramienta puede ser aplicada en cualquier proceso de orientación profesional y a cualquier persona, independientemente de la situación laboral en la que se encuentre.

Desde la perspectiva de la orientación profesional por competencias, nos podemos encontrar personas que desean alcanzar un objetivo profesional asociado a:

Una o varias unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Un puesto de trabajo, independientemente de la empresa u organización donde se desempeñe.

Un puesto de trabajo relacionado con una empresa u organización concreta.

Para conseguir estos objetivos, los servicios de orientación utilizan como herramientas:

Las competencias asociadas al puesto de trabajo elegido por el/la usuario/a como objetivo profesional.

Las competencias que ya posee esta persona relacionadas con dicho puesto.

Existencia o no de referentes en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales sobre el puesto.

Las funciones de los/as orientadores/as en este proceso son:

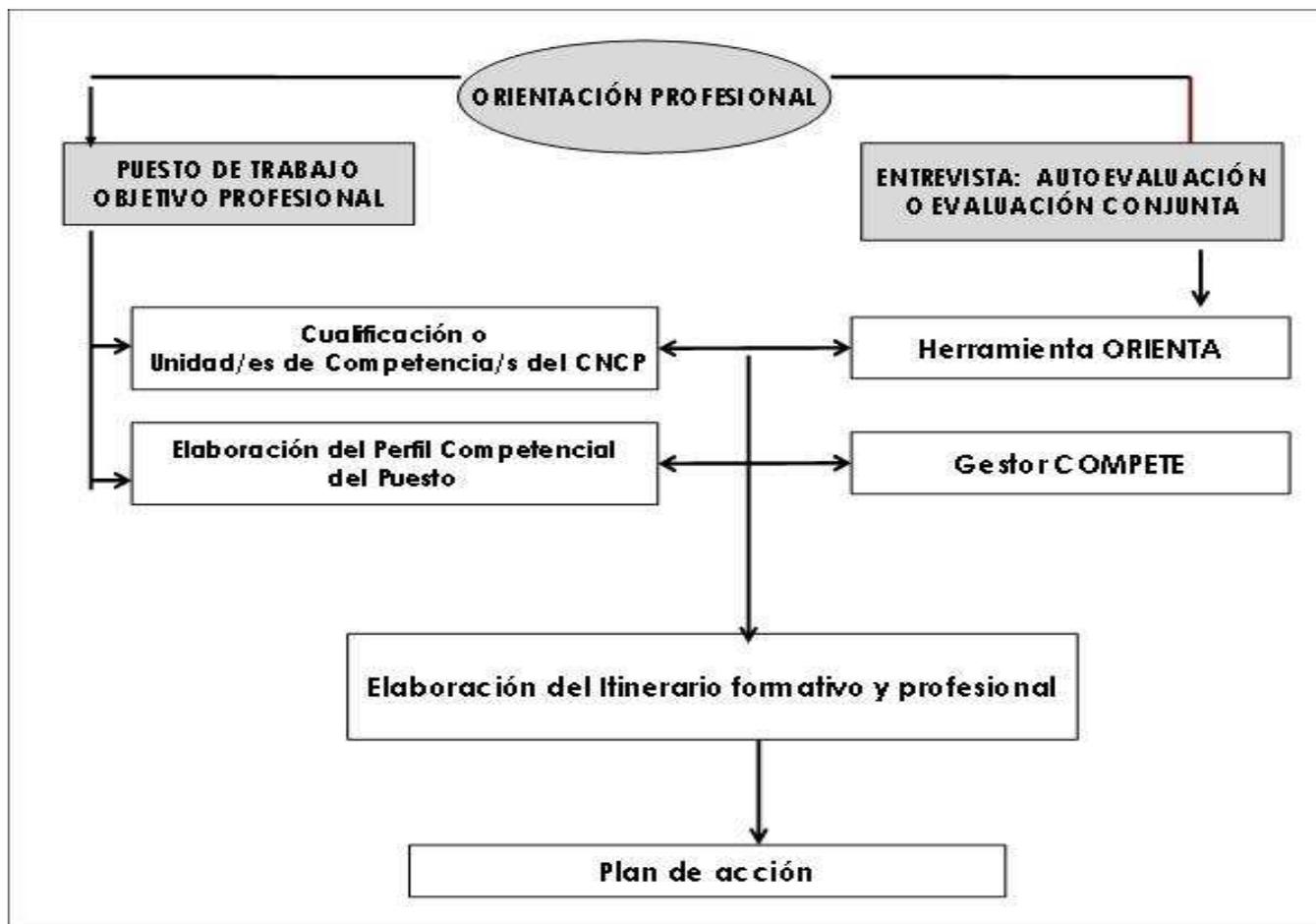
Promover el desarrollo o adquisición de competencias asociadas al objetivo profesional, utilizando como referentes un puesto de trabajo concreto o una cualificación concreta.

Acompañar y asesorar durante la participación en procesos de selección por competencias.

Informar y orientar sobre los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

Una vez definidas las competencias asociadas a un puesto de trabajo o a una cualificación concreta, se realiza una autoevaluación o evaluación conjunta entre usuario/a y orientador/a, con el fin de definir un perfil competencial personal. Este perfil competencial, se compara con las unidades de competencia asociadas a la cualificación concreta o a las competencias asociadas al puesto de trabajo. En función de las diferencias detectadas durante esta comparación, se establecen los itinerarios formativos y profesionales necesarios para equiparar las exigencias del mercado de trabajo con las competencias que poseen los/as trabajadores/as.

METODOLOGÍA:



Este es el esquema de la intervención:

La metodología incorpora dos herramientas informáticas para el desarrollo de los itinerarios y la elaboración del plan de acción (ORIENTA y COMPETE).

Los pasos a seguir:

- Definir objetivo profesional.
- Realizar una autoevaluación de competencias.
- Contrastar el perfil competencial con el perfil profesional del puesto o cualificación de referencia.
- Diseñar el itinerario formativo y profesional, relacionado con la comparativa realizada.
- Elaborar un plan de acción.

Los recursos empleados:

- El equipo de innovación de Forem Navarra para el desarrollo de metodología y adaptación de las herramientas informáticas.
- Una experta en formación y consultoría de recursos humanos.
- Una empresa de diseño y desarrollo de software.

Estructura de coordinación y de participación:

- 1º Elaboración de la metodología y adaptación de las herramientas informáticas.
- 2º Diseño de los primeros perfiles profesionales a utilizar durante el proceso de orientación.
- 3º Ubicación de los productos elaborados en el portal virtual “red de información y orientación para Navarra” (uso exclusivo de profesionales de la orientación).
- 4º Diseño e impartición de acción formativa para los/as profesionales de la orientación del Servicio Navarro de Empleo y de las entidades colaboradoras.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

Dificultad para integrar la orientación por competencias en los servicios habituales debido a su complejidad y duración. Para solucionar esta dificultad, se trabaja en la elaboración de más perfiles profesionales genéricos, para que los/as orientadores/as no tengan que realizarlos ellos/as mismos/as y así agilizar el proceso.

ASPECTOS POSITIVOS

- Orientar a cualquier persona, independientemente de su situación laboral u objetivo profesional.
- El trabajo con plataforma virtual permite compartir los perfiles diseñados.
- Calidad de los informes realizados con esta metodología.
- Itinerarios ajustados a las necesidades.
- Compartir una única metodología por parte de toda la red de orientación.

ASPECTOS INNOVADORES

- Aplicar el enfoque de las competencias a los procesos de orientación.
- Elaborar una herramienta específica para llevar a cabo este servicio.
- Integrar las herramientas para el diseño de itinerarios formativos y profesionales.

RESULTADOS

Se ha formado a más de 40 profesionales en esta metodología, pero todavía no se ha conseguido generalizar su uso.

Impactos del desarrollo de la práctica

Hasta ahora, las actuaciones se han dirigido a la difusión de la práctica entre los/as profesionales de la información y la orientación del Servicio Navarro de Empleo y de las entidades colaboradoras.

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

Esta metodología es transferible, si se adapta tanto la oferta formativa de cada territorio, como a los perfiles genéricos del mercado de trabajo local.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

Toda la documentación y herramientas de esta metodología se encuentran en la página web: www.riop.navarra.es, en la zona de profesionales.

Para el análisis de los contenidos, se proporcionó una clave de acceso por parte de Forem Navarra:

Documento “Metodología para orientar por competencias”.

Enlace directo a la herramienta “ORIENTA” para hacer diagnósticos por cualificaciones

<http://www.orienta-ccoo.es/>

Manual de uso de la herramienta “ORIENTA”.

Aplicación “GESTOR COMPETE” para el diseño de itinerarios basados en perfiles profesionales.

Manual de uso “GESTOR COMPETE”.

Perfiles profesionales ya elaborados

1.10- TALLER DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN CASTILLA LA MANCHA

Presentación

Esta experiencia se realizó en Castilla La Mancha durante la fase de información y orientación de la convocatoria autonómica del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales (Orden de 29/12/2010 de la Consejería de Empleo y Juventud y la Consejería de Educación, Ciencia y Cultura¹⁹).

Los talleres se desarrollaron en las distintas provincias de la comunidad, y estuvieron a cargo del equipo de orientación de FOREM-CLM.

Los/as profesionales de este equipo de trabajo habían recibido previamente formación específica sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) y el Procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales.

En los talleres se difundió y explicó entre los/as candidatos/as a formar parte del procedimiento, tanto el funcionamiento general del SNCP, como las fases, requisitos, plazos y documentación del proceso de acreditación.

Asimismo, se trató de motivar a las personas para que participasen en dicha convocatoria, y se les acompañó en la toma de decisiones, tanto para acceder al proceso, como para obtener dicha cualificación a través de la formación.

La organización y difusión de estos talleres se realizó a través de la página Web de FOREM-CLM²⁰; y se contó con la colaboración de las distintas federaciones de CCOO relacionadas con las cualificaciones incluidas en el proceso de acreditación, tanto en la captación de participantes, como en la organización temporal y logística de los talleres.

Castilla- La Mancha es una de las pocas Comunidades Autónomas que ha dado valor en la convocatoria a la participación de las personas candidatas en procesos de información y/o orientación. Tal y como se cita en el artículo correspondiente a los criterios de admisión de la Orden del 29/12/2010 para el reconocimiento de competencias profesionales de CLM; por haber participado en un proceso programado de información y/o orientación, se obtenían 2 puntos computables en el baremo establecido por la Comisión de Admisión²¹. Para que la participación en el proceso de orientación fuera considerada a tales efectos; en los talleres se proporcionaba un justificante de asistencia a los/as participantes.

De esta experiencia destacan entre otros aspectos, la elaboración de materiales propios y la estrecha

¹⁹ http://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2011/01/03/pdf/2010_21704.pdf&tipo=rutaDocm

²⁰ <http://www.foremclm.es/>

²¹ http://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2011/01/03/pdf/2010_21704.pdf&tipo=rutaDocm

colaboración tanto con el Servicio Público de Empleo de Castilla La Mancha como con las federaciones implicadas de CCOO.

Foto de pantalla de PPT presentación del procedimiento de acreditación de competencias profesionales



Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

FOREM CASTILLA LA MANCHA

José Ramón Plaza García. Coordinador regional del servicio de orientación laboral de Forem Castilla La Mancha

C/ Carrera, nº 29 - Toledo 45003

www.foremclm.es

jrplaza@foremclm.es

Tfno. contacto: 925 23 04 04

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Es una práctica que afecta principalmente a la tramitación de la convocatoria, el proceso de admisión, la fase de información y orientación, así como la fase de asesoramiento.

- Favorece la igualdad de oportunidades en el acceso.
- Favorece la transparencia en el proceso.
- Favorece la confidencialidad de los resultados.
- Favorece la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (rentabilidad de recursos humanos y económicos...).
- Incentiva la motivación del/ de la candidata/a (para acceder al procedimiento, para completar la formación, para seguir formándose).
- Favorece la validez de las pruebas y los procedimientos de evaluación (principio del procedimiento que garantiza la medición de las competencias profesionales de las personas descritas en el referente de evaluación).
- Favorece la participación de los actores implicados (agentes sociales, empresas, universidades, trabajadores/as...).
- Favorece la coordinación/ cooperación entre los actores implicados.
- Favorece el aprendizaje continuo (aprendizaje organizacional, de los/as técnicos/as) sobre el procedimiento (evaluaciones, acciones formativas dirigidas a los/as técnicos/as).
- Favorece una gestión de calidad.
- Favorece la identificación de necesidades formativas.

Comunidad Autónoma

Provincia/Provincias

CASTILLA LA MANCHA

LAS CINCO PROVINCIAS. CAPITALES Y LOCALIDADES CLAVE DE LA REGIÓN

Las actuaciones tuvieron lugar un trimestre antes de finalizar el plazo de presentación de solicitudes para la convocatoria de acreditación de competencias profesionales de Castilla La Mancha.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

Objetivo general: Explicar, difundir y sensibilizar sobre el SNCP y los procesos de acreditación de competencias convocados para enero de 2011 por la Junta de Castilla La Mancha.

Objetivos específicos:

- Difundir y explicar el procedimiento.
- Motivar a las personas con el perfil adecuado a participar en el proceso.
- Facilitar a las personas su toma de decisiones y la baremación para el acceso al procedimiento. Ver las alternativas para conseguir dicha cualificación a través de la formación, otras convocatorias o la ampliación de su experiencia profesional.
- Orientar y acompañar a las personas durante el proceso de acreditación.
- Dar respuesta a dudas, miedos, y ajustar expectativas.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

A través de la Orden de 29 de diciembre del 2010, la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y la Consejería de Educación, Ciencia y Cultura de Castilla La Mancha convocó el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para las cualificaciones profesionales de “atención sociosanitaria a personas en el domicilio”, “atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales” y “educación infantil”.

Ante la puesta en marcha de este proceso y dentro del marco de la fase de información y orientación, FOREM-CLM realizó el diseño y la ejecución de unos talleres grupales para personas voluntarias que estuviesen interesadas en ver reconocidas sus competencias relacionadas con las cualificaciones contempladas en la convocatoria.

Para el diseño y puesta en marcha de estas acciones, se contó con el conocimiento y la experiencia del equipo de orientación de FOREM-CLM. Desde hace años, estos/as profesionales han recibido formación sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y participan en acciones complementarias coordinadas por Forem Confederal, en las que se desarrolla una orientación basada en la cualificación.

Asimismo han recopilado información para la actualización del catálogo de familias profesionales, y durante 2010 y 2011, han participado en los planes de formación para orientadores/as organizados por la UNED y por el Servicio Público de Empleo de Castilla La Mancha, denominados ACREDITA, relativos a la fase de información y orientación del procedimiento de acreditación de competencias regulados por el Real Decreto 1224/2009 del 17 de julio.

PASOS A SEGUIR

En un principio se difundió el proyecto a través de las federaciones de CCOO implicadas en el proceso, los servicios de orientación, y también a través de la Web de FOREM CLM.

Para recoger las solicitudes de las personas interesadas, se abrió un espacio de inscripciones en la página Web www.foremclm.es mediante un banner en el que se podía escoger localidad, horario y cualificación a la que presentarse. Estas fechas y horarios se fueron adaptando en función de las solicitudes recibidas y de los grupos que se iban conformando. Las solicitudes se recibían y gestionaban de forma centralizada en coordinación regional, y después eran distribuidas a los/as coordinadores/as provinciales para realizar la organización logística, documental y de recursos humanos.

Los talleres pretendían dar a conocer el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) y los procesos de acreditación de competencias que se iban a llevar a cabo en 2011 por la Junta de Castilla La Mancha. Las personas que asistían a las sesiones recibían un justificante que, una vez presentado en la solicitud para participar en el procedimiento, era baremado con 2 puntos por la Comisión de Admisión.

Se realizó un taller de una sesión presencial teórica con los siguientes contenidos:

Introducción al SNCP. Conceptos básicos a conocer y manejar sobre los procesos de acreditación de competencias profesionales de la Orden de 29/12/2010: Objetivo de la convocatoria, sensibilización, valoración y motivación para su participación.

Explicación de la convocatoria abierta: Requisitos, baremación, presentación de documentación,

plazos y fases del proceso.

Dudas, cuestiones y entrega de documentación.

Entrega de justificante.

Las acciones eran impartidas por dos técnicos/as de orientación. Una vez acabado el taller se abría la posibilidad de solicitar una cita individual con el/la orientador/a para poder solventar cualquier duda.

Recursos empleados:

- Equipo de orientadores/as y equipo de gestión y coordinación provincial y regional de Forem.
- Apoyo técnico informático de Forem.
- Presentación de Power Point en el que se explicaba la convocatoria.
- Documento entregable con la convocatoria, anexos y hoja resumen por cualificación.
- Justificante de asistencia.
- Página Web.
- Aulas y recursos materiales tanto de FOREM como de las Sedes de CCOO en las provincias y los Ayuntamientos de las distintas localidades.

Estructura de coordinación y de participación:

- La detección de necesidades por localidades y cualificaciones se hizo con la información recibida por las federaciones de CCOO relacionadas, y los servicios de orientación. Además la coordinación regional de orientación trabajó de forma conjunta con las secretarías de formación de las distintas federaciones implicadas.
- La recepción unificada de las solicitudes a través de la página de FOREM CLM fue gestionada por la coordinación regional y derivada a las coordinaciones provinciales para el diseño y distribución de los talleres.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

1- Organización de los talleres

La distribución de los talleres no se ajustó a las primeras previsiones y hubo que replantear fechas y lugares.

En este sentido fue clave la actualización diaria de las solicitudes a través de la página Web y la comunicación continua con las coordinaciones provinciales para reorganizar y trasladar los cambios a los/as técnicos/as encargados de la impartición de los talleres.

2- Ante la novedad del proceso que se explicaba, existían dudas que solo el Servicio Público de Empleo de CLM podía resolver.

Estas dudas se recogían y se trasmitían a los/as responsables de la administración y, una vez resueltas, se informaba a la persona interesada. Además se facilitaron páginas Web donde poder consultar información actualizada sobre el SNCP y el procedimiento de acreditación, así como los teléfonos de contacto de las oficinas de empleo.

ASPECTOS POSITIVOS

- Publicación de la convocatoria del procedimiento de acreditación de competencias profesionales
- Posibilidad de explicar el procedimiento y sensibilizar sobre la importancia del SNCP.
- Permitir y facilitar la formación continua de los/as profesionales de orientación sobre este tema.
- Poner en práctica los conocimientos adquiridos y poder transmitirlos a la sociedad en general.

ASPECTOS INNOVADORES

- Organización de los talleres utilizando las nuevas tecnologías, tanto para captar como para gestionar las solicitudes, además de para informar a los/as interesados/as.
- Acercar el SNCP y el procedimiento de acreditación de forma sencilla y accesible a las personas interesadas en participar en el proceso.
- Colaboración con el Servicio Público de Empleo de CLM y con las Federaciones implicadas de CCOO.
- Elaboración de materiales específicos.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

- Control de asistencia a los talleres de los/as inscritos/as.
- Feedback positivo de los/as asistentes.

ASPECTOS A DESTACAR

- Aceptación y respuesta participativa por parte de la ciudadanía.
- Colaboración interna y externa.
- Flexibilidad y cobertura geográfica de los talleres.
- Implicación de los/as profesionales de la orientación.
- Difusión del SNCP.

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

Esta práctica es totalmente transferible a cualquier ámbito en el que se convoque procesos de acreditación de competencias de estas cualificaciones y de otras, si se adaptan algunos de los contenidos. También se ha de tener en cuenta el territorio y la disponibilidad de recursos.

LECCIONES APRENDIDAS

- Es muy importante organizar con tiempo los talleres, para permitir cambios y adaptarlos a las necesidades de las personas.
- Existe un interés real por parte de los ciudadanos/as sobre este tema.
- Es necesario adaptar los contenidos al nivel de los/as usuarios/as.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

- 1- Documento para el/a usuario/a sobre ATENCIÓN SOCSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES
- 2- Documento para el/a usuario/a sobre ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO
- 3- Documento para el/a usuario/a sobre EDUCACIÓN INFANTIL

- 4- Presentación ppt elaborada por FOREM sobre la convocatoria 2011
- 5- Orden 29/12/2010 convocatoria de acreditación de competencias de Castilla La Mancha
- 6- Justificante de asistencia al servicio de orientación
- 7- Pantallazo Página Web inscripciones a los talleres

1.11- GUÍA PARA LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN LIGADOS AL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS EN LA RIOJA

Presentación

Esta guía se elaboró en el marco de las acciones complementarias para el acompañamiento a la formación, gestionada a través de un convenio de colaboración entre los agentes sociales (Comisiones Obreras, Federación de Empresarios y Unión General de Trabajadores) y el Departamento de Cualificaciones de La Rioja.

Los contenidos de la guía, elaborada por CCOO, sirvieron como base para la puesta en marcha del servicio de información y orientación, contemplado dentro de la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales de La Rioja.

Con esta herramienta, se unificaron criterios, se homogeneizaron procedimientos y se compartieron buenas prácticas. De esta manera, se pretendía conseguir un servicio de información y orientación rentable y eficiente, capaz de cumplir con los objetivos fijados en el RD 1224/2009: “un servicio abierto y permanente que facilite información y orientación, a todas las personas que la soliciten, sobre la naturaleza y las fases del procedimiento, el acceso al mismo, sus derechos y obligaciones, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas. Esta información y orientación facilitará que las personas puedan tomar una decisión fundamentada sobre su participación en el procedimiento así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo.”²²

La guía pretende ser un instrumento útil para los/as profesionales de la orientación que forman parte del servicio encargado de informar y orientar a las personas que quieren ver reconocidas sus competencias profesionales a través del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales (RCPR).

El Servicio de Orientación para la convocatoria en La Rioja, descrito en esta Guía, es pionero y único en cuanto a sus características:

- *Uso de herramientas de preclasificación.*
- *Creación de una red de información y orientación.*
- *Elaboración de una guía específica para profesionales de la orientación.*
- *Creación de una base de datos para cumplimentar solicitudes.*

²² http://www.acredita-t.gob.es/contenidos/normativa/pdf_especifico/Real%20Decreto%201224_2009.pdf

Esta guía, junto con las principales conclusiones extraídas a partir de la evaluación del proceso de orientación de esta Primera Convocatoria, se ha editado recientemente y puede consultarse en el siguiente enlace:

http://www.larioja.org/upload/documents/726161_GUIA_informacion_y_orientacion.pdf?idtab=722552

Entidad o institución responsable/
persona que define la práctica/
comunidad autónoma

CCOO LA RIOJA

Paz Zuloaga Rada. Técnica del Observatorio de Cualificaciones -
CCOO La Rioja

C/ Pío XII, 33 3º. 26003 Logroño La Rioja

www.rioja.ccoo.es

observatoriocualificaciones@rioja.ccoo.es

Tfno. contacto: 941238144

Tipo de práctica/ proceso en el que
está implicada la práctica

Es una metodología y una herramienta de trabajo que afecta tanto a la fase de admisión, como al proceso de información, orientación y difusión del procedimiento. También apoya la fase de asesoramiento y evaluación.

- Favorece la igualdad de oportunidades en el acceso.
- Favorece la transparencia en el proceso.
- Favorece la fiabilidad. Empleo de métodos e instrumentos compartibles.
- Favorece la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (rentabilidad de recursos humanos y económicos...).
- Proporciona técnicas, colaboraciones o herramientas que hagan más sencilla y operativa la baremación de los expedientes.
- Incentiva la motivación del/ de la candidato/a (para acceder al procedimiento, para completar la formación, para seguir formándose).
- Favorece la participación de los actores implicados (agentes sociales, empresas, universidades, trabajadores/as...)
- Favorece la coordinación/ cooperación entre los actores implicados
- Permite enfocar con precisión la orientación y la elaboración de itinerarios formativos.

Comunidad Autónoma	Provincia/Provincias
LA RIOJA	LA RIOJA

El material se elaboró entre la publicación del Decreto 32/2011, de 29 de abril, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral así como por vías no formales de formación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja²³, y la publicación de la primera convocatoria de reconocimiento para las competencias de las cualificaciones en atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y atención sociosanitaria a personas en el domicilio. El proceso de orientación se realizó en tres meses hasta el fin del plazo de entrega de solicitudes.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

El objetivo general : Crear un sistema integrado de Información y orientación para la convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja

Los objetivos específicos:

Diseñar una metodología y herramientas comunes para la red de orientación.

Elaborar una guía del servicio de orientación.

Difundir y aumentar el conocimiento sobre el SNCP y el Procedimiento de reconocimiento y acreditación entre los profesionales de la orientación y la sociedad en general.

Optimizar recursos y promover la eficacia y eficiencia del dispositivo de orientación.

Aportar la información y orientación necesaria para que los/as usuarios/as puedan tomar una decisión fundamentada sobre su participación en el procedimiento.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Esta guía se planteó como un complemento a los materiales específicos elaborados por La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), denominados ACREDITA-T. Los contenidos elaborados por la UNED trataban sobre la orientación vinculada al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) y al Procedimiento de Evaluación y Acreditación Competencias Profesionales (PEAC).

Sobre esta base, la guía elaborada por el Observatorio de Cualificaciones CCOO-La Rioja, se centra en la organización de la red de Información y Orientación para la convocatoria de La Rioja, además describe el proceso de reconocimiento específico diseñado en la región, así como el perfil de personas candidatas a participar en el procedimiento y la oferta formativa relacionada con las competencias convocadas.

Al ser la primera convocatoria en esta comunidad autónoma, fue necesario diseñar protocolos de actuación que garantizaran la eficiencia de la gestión de los servicios relacionados con el proceso. En este sentido, la guía contiene una parte importante dedicada a la organización y la gestión del servicio de información y orientación, aportando métodos e instrumentos adaptados a las necesidades de los/as participantes en la

²³ http://docs.larioja.org/apps/webcon_leg/documentos/-1/XX/1699.htm

convocatoria.

Con este manual se homogeneizaron los procedimientos y se unificaron criterios, aportando a los/as orientadores/as las herramientas necesarias para no duplicar esfuerzos y ofrecer la información y orientación necesaria a los/as usuarios/as del procedimiento.

Contenidos:

Presentación de la guía y claves metodológicas del servicio.

Determinantes del sector de atención a la dependencia y perfil de los/as trabajadores/as profesionales del cuidado.

Convocatoria de reconocimiento de las competencias profesionales el La Rioja.

Oferta formativa

Fichas de trabajo para la orientación (métodos y herramientas).

Materiales e instrumentos de apoyo.

METODOLOGÍA:

Se siguió un modelo de organización del servicio de orientación proactivo, basado en un sistema de preclasificación de los/as posibles candidatos/as a participar en el procedimiento.

Esta preclasificación se realizó en base a las preinscripciones recogidas por el Departamento de Cualificaciones de La Rioja (ver práctica 1.3- en esta misma Guía) y de los datos obtenidos de las encuestas administradas, por parte de las empresas del sector a sus trabajadores/as, en el marco del estudio sobre detección de necesidades de formación en el sector de atención a la dependencia que se realizó desde CCOO (se puede consultar esta investigación a través de los enlaces que se aportan en la documentación complementaria de esta práctica)

Una vez recopilados los datos de las personas susceptibles de participar en el procedimiento, se distribuyeron en distintos grupos en función de una serie de criterios como: ocupación, localidad de residencia, empresa donde trabaja, titulación alcanzada. También se creó un grupo para incorporar nuevas preinscripciones o personas que solicitasen información y orientación sin estar preinscritas.

Estos grupos se distribuyeron entre la red de orientadores/as, asignando a cada profesional un número determinado de personas a las que atender, tanto grupal como individualmente.

Una vez estructurada la red de orientación, se creó un protocolo de actuación durante las primeras fases de la convocatoria:

Se formó a los orientadores/as sobre el procedimiento en el que iban a participar y se les dotó de los materiales y herramientas necesarios.

Se informó a las empresas del sector sobre el procedimiento.

Se enviaron cartas a las personas preinscritas, para convocarlas a las sesiones grupales de información y orientación.

Primera sesión grupal de información general sobre la convocatoria y ajuste de expectativas.

Segunda sesión grupal con las personas que cumplían requisitos para participar en el procedimiento sobre la documentación y los pasos a seguir para inscribirse en el proceso.

Sesiones individuales de información y orientación en las que se podía inscribir a los/as participantes a través de una herramienta informática diseñada específicamente para este procedimiento.

Los recursos empleados:

- Técnicos/as departamento del Departamento de Cualificaciones Profesionales de La Rioja.
- Técnicos/as de CCOO y FOREM La Rioja
- Red de Orientación de La Rioja (Servicio Riojano de Empleo y entidades colaboradoras)

Estructura de coordinación y de participación:

La coordinación general de todos los recursos técnicos y humanos implicados en el dispositivo se llevó a cabo por parte del Departamento de Cualificaciones de La Rioja.

Se realizó una labor de análisis y elaboración de metodología y contenidos por parte del observatorio de cualificaciones CCOO- La Rioja, supervisada y apoyada de forma estrecha por el departamento de cualificaciones.

Se generó una red compuesta de orientadores/as del Servicio Riojano de Empleo y entidades colaboradoras con la misma formación, los mismos protocolos de actuación y los mismos recursos, coordinada por el Departamento de Cualificaciones.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

Escaso conocimiento sobre el SNCP y el procedimiento de acreditación por parte de los/as profesionales de la orientación, las empresas y trabajadores del sector sociosanitario así como de la sociedad en su conjunto. Para solucionar esta carencia, se realizaron sesiones formativas e informativas con todos los agentes implicados en el proceso.

Problemas relacionados con lo novedoso del procedimiento: fallos en la herramienta informática, falta de información puntual que se fueron ajustando a lo largo del proceso.

Dificultad, por parte del servicio de orientación, para diseñar itinerarios formativos. Se detectó una falta de información sobre la oferta formativa asociada a las competencias que se evaluaban. También faltó tiempo para poder desarrollar este objetivo ya que se priorizó la labor de apoyo a los usuarios en la cumplimentación de la solicitud de acceso al procedimiento.

Falta de claridad en los criterios a seguir para gestionar las solicitudes. No existían pautas claras en relación a la valoración de la formación y la experiencia para la baremación de las solicitudes.

ASPECTOS POSITIVOS

Diseño de una estructura integrada de orientación desde una perspectiva global, teniendo en cuenta a los/as profesionales, la formación, los métodos, las herramientas y los materiales.

Trabajo coordinado y en red, generando sinergias que trascienden a la propia convocatoria.

Elaboración de recursos como la guía que permita unificar criterios y homogeneizar métodos de actuación.

Proporcionar herramientas informáticas que faciliten la inscripción a procedimientos y las fases posteriores.

Formar a los/as profesionales de la orientación y dotarles de los materiales necesarios para que puedan realizar su trabajo con garantías.

Estudiar y clasificar, previamente, al sector y a los/as candidatos/as implicados en la convocatoria, con el fin de adaptar los servicios a sus necesidades.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Durante todo el proceso se recogió la valoración tanto de usuarios/as como de orientadores/as a través de cuestionarios de reclasificación y valoración.

También se mantuvo una vía permanente de comunicación con el Departamento de Cualificaciones para recoger incidencias, sugerencias y valoraciones por parte de los/as profesionales y de los posibles participantes en el proceso.

Por último se realizó un informe de evaluación del proceso de orientación que puede consultarse en la documentación complementaria

ASPECTOS A DESTACAR

Esta iniciativa es la primera que se ha realizado en España con estas características:

Utilización de herramientas de preclasificación.

Creación de una red de orientación compuesta fundamentalmente por orientadores/as del Servicios Riojano de Empleo y entidades colaboradoras.

Elaboración de criterios únicos y procedimientos homogéneos a través de la formación del los/as orientadores/as y la puesta en común de metodología, materiales y herramientas.

Realización de una guía específica para los/as profesionales de la orientación que recogiera toda la información necesaria para desarrollar su trabajo con eficacia.

Creación de una base de datos para cumplimentar las solicitudes por parte de los/as orientadores/as y volcarlas después para su valoración y baremación.

RESULTADOS

El servicio de orientación se organizó en base a la preclasificación de las personas preinscritas en el Departamento de Cualificaciones de La Rioja para participar en la convocatoria de acreditación de competencias.

Las 1711 personas preinscritas se organizaron en 41 grupos que se distribuyeron entre los 38 orientadores/as que configuraban la red de información y orientación.

El 86% de las personas que finalmente realizaron la solicitud recibió orientación por parte del servicio diseñado.

El 72% de las personas atendidas por la red de información y orientación, asistió al menos a dos sesiones grupales. El 58% recibió al menos una sesión individual y el 40%, dos o más sesiones individuales.

En el 97% de los casos, las sesiones individuales se utilizaron para cumplimentar la solicitud a través de la herramienta informática diseñada con este objetivo.

El 87,6% de las solicitudes han sido mecanizadas desde los servicios de orientación y el 98% del total de solicitudes registradas fueron admitidas en la convocatoria.

En cuanto a la satisfacción de los/as usuarios del servicio:

En una escala de 10, las personas atendidas valoran el servicio con un 8,97.

El 72% manifestaron su deseo de continuar asistiendo a las sesiones de orientación programadas.

Prácticamente el 100% recomendaría el servicio.

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

Esta práctica es totalmente transferible a otras realidades. De hecho, algunas de las buenas prácticas descritas, se tomaron como referencia en la Segunda Convocatoria de Reconocimiento de Competencias Profesionales en Navarra.

LECCIONES APRENDIDAS

El conjunto de la experiencia ha supuesto un aprendizaje para todas las organizaciones y personas implicadas.

La existencia de un servicio de información y orientación que acompañe el procedimiento desde sus etapas iniciales es fundamental para el buen desarrollo de todas las fases del proceso, especialmente en el registro y valoración de solicitudes.

Los servicios de información y orientación en los procedimientos de acreditación de competencias aligeran y repercuten positivamente en los procesos posteriores, mejorando la eficiencia de los mismos.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

- *Guía para los servicios de información y orientación ligados al procedimiento de reconocimiento de competencias en atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y atención sociosanitaria a personas en el domicilio.*

http://www.larioja.org/upload/documents/726161_GUIA_informacion_y_orientacion.pdf?idtab=722552

- *Evaluación del proceso de acreditación en el reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja.*

http://www.larioja.org/upload/documents/722586_Evaluacion_proceso_orientacion_RCPR.pdf?idtab=722552

- *Estudios sobre necesidades formativas (sector atención a la dependencia) 2009, 2010, 2011*

http://www.larioja.org/npRioja/components/ged/tools/dlg/dlg_opendocument.jsp?Download=false&IdDoc=509522&IdGed=25264

http://www.larioja.org/npRioja/components/ged/tools/dlg/dlg_opendocument.jsp?Download=false&IdDoc=555483&IdGed=25264

http://www.larioja.org/upload/documents/722849_Nec_formativas_ayuda_domicilio_2011.pdf?idtab=722552

http://www.larioja.org/upload/documents/722770_Nec_formativas_residencias_2011.pdf?idtab=722552

BUENAS PRÁCTICAS EN LAS FASES DE ASESORAMIENTO Y EVALUACIÓN

1.12- “Elaboración de bancos de preguntas y pruebas de desarrollo de los instrumentos de apoyo (cuestionarios y guías de evidencia) para el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales”- Murcia

1.12 - ELABORACIÓN DE BANCOS DE PREGUNTAS Y PRUEBAS PARA EL DESARROLLO DE LOS INSTRUMENTOS DE APOYO DEL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN MURCIA

Presentación

El procedimiento de acreditación de competencias profesionales (RD 1224/2009), contempla, como fases fundamentales, el asesoramiento y la evaluación. Estos procesos deben ser realizados por asesores/as y evaluadores/as convenientemente formados y habilitados para estas funciones. Con el objetivo de formar y de dotar a estos/as profesionales de los conocimientos y herramientas necesarias, el Instituto Nacional de Cualificaciones diseñó unos cursos de formación y una herramientas de apoyo para el proceso.

Durante la convocatoria de acreditación de competencias profesionales de Murcia, publicada por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de 1 de julio de 2010 (BORM de 22 de julio), El INCUAM diseñó una serie de instrumentos comunes para el apoyo de los/as asesores/as y evaluadores/as a lo largo del proceso. Con ello pretendían optimizar tiempos y esfuerzos, así como establecer criterios comunes que contribuyeran a fomentar los principios de objetividad, rigurosidad y homogeneidad del propio procedimiento.

Se organizaron seminarios específicos para crear herramientas de apoyo en el asesoramiento y evaluación, como por ejemplo el banco de preguntas o los instrumentos de evaluación para las cualificaciones convocadas. Además, se aprovecharon las sesiones formativas que asesores/as y evaluadores/as recibieron, para probar las herramientas diseñadas que, luego serían contrastadas por un grupo de expertos. Una vez supervisadas, el INCUAM diseñó unos documentos base o plantillas para la puesta en marcha, de forma ágil y homogénea de estos instrumentos generados.

Ya en la convocatoria, los bancos de preguntas y pruebas fueron utilizados y enriquecidos durante las fases de asesoramiento y evaluación, lo que permitió a los profesionales que participaron en estas etapas del proceso, contar con apoyos para la utilización de los instrumentos propuestos por el INCUAL facilitando su trabajo sobre todo en la realización de entrevistas y pruebas de evaluación.

Entidad o institución responsable/ persona que define la práctica/ comunidad autónoma

INSTITUTO DE LAS CUALIFICACIONES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Ana M^a Gómez Martínez.- Asesora técnica docente

C/ Gran Vía Escultor Francisco Salcillo, nº 32, 2º, 4ª. Murcia 30005

www.icuam.es

Ascensión Romero Gotor. Directora (INCUAM)

Persona de contacto/ correo electrónico/ teléfono

ascension.romero@carm.es

968365353

Tipo de práctica/ proceso en el que está implicada la práctica

Es un instrumento y una herramienta para facilitar las fases de asesoramiento y evaluación.

- Favorece la transparencia en el proceso.
- Favorece la fiabilidad. Empleo de métodos e instrumentos comparables.
- Favorece la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (rentabilidad de recursos económicos humanos...).
- Favorece la validez de las pruebas y los procedimientos de evaluación (principio del procedimiento que garantiza la medición de las competencias profesionales de las personas descritas en el referente de evaluación).

Comunidad Autónoma

Provincia/Provincias

MURCIA

MURCIA

Esta práctica se ha llevado cabo paralelamente al desarrollo de la convocatoria publicada por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia, del 1 de julio de 2010.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

Objetivo general: Desarrollar instrumentos comunes para el desarrollo de las fases de asesoramiento y evaluación del procedimiento de acreditación de competencias profesionales.

Objetivos específicos:

Optimizar tiempos y esfuerzos a invertir por parte de los profesionales implicados en el procedimiento en la preparación de los instrumentos necesarios en las fases de asesoramiento y evaluación (entrevistas y pruebas).

Establecer herramientas en función de criterios comunes que contribuyan a garantizar los principios de objetividad, rigurosidad y homogeneidad del propio procedimiento.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El Instituto Nacional de Cualificaciones, siguiendo las directrices marcadas en Real Decreto 1224/2009 sobre la acreditación de competencias profesionales, ha diseñado una serie de instrumentos de apoyo para las fases de asesoramiento y evaluación.

Desde el Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia, se detectó la necesidad de generar unas herramientas de apoyo a asesores/as y evaluadores/as dada la novedad y complejidad del procedimiento. Se diseñó un banco de preguntas para facilitar, durante las entrevistas, el uso de los cuestionarios de autoevaluación y las guías de evidencia propuestas por el INCUAL. Además, se elaboró un banco de pruebas para la fase de evaluación, todo ello adaptado a las cualificaciones convocadas (Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, atención sociosanitaria a personas en el domicilio y educación infantil).

Para desarrollar esta práctica, se contó con la colaboración de los/as asesores/as y los/as evaluadores/as habilitados en los primeros cursos. Se realizó un seminario con todos ellos/as para elaborar los bancos de preguntas y de pruebas. Se diseñaron preguntas concretas relacionadas con los ítems de los cuestionarios de autoevaluación y las guías de evidencia, con el fin de estructurar las entrevistas durante las fases de asesoramiento y evaluación. También se propusieron pruebas válidas para la fase de evaluación de las competencias de las personas

participantes en el proceso.

Asimismo, durante los siguientes cursos de habilitación de asesores/as y evaluadores/as, se propuso como tarea práctica en la parte no presencial del curso, el diseño y ensayo de estos bancos de preguntas y pruebas.

Por último, todas las propuestas fueron contrastadas por un grupo de expertos/as. Una vez finalizada dicha revisión, el INCUAM elaboró una serie de fichas y plantillas para facilitar el uso de estos instrumentos de una manera homogénea.

Estos bancos de preguntas y pruebas fueron utilizados y enriquecidos durante las fases de asesoramiento y evaluación de las cualificaciones convocadas, ya en el propio desarrollo de la convocatoria.

METODOLOGÍA:

1. Se llevó a cabo un seminario de expertos/as con el fin de recopilar preguntas y pruebas concretas con las que elaborar los bancos en función de un formato preestablecido²⁴.
2. Se aprovecharon los cursos de habilitación de asesores/as y evaluadores/as para conmutar y completar los bancos de preguntas y pruebas.
3. Un grupo de expertos/as externos/as contrastó los contenidos generados.
4. El INCUAM diseñó unas plantillas para facilitar y homogeneizar el uso de estos bancos.
5. Durante las fases de asesoramiento y evaluación se enriquecieron los bancos, en función de la propia experiencia de los/as profesionales.

Recursos empleados:

- Personal del INCUAM para coordinar el proceso.
- Personal y recursos materiales del INCUAM para gestionar y coordinar tanto el grupo de expertos como los cursos de habilitación.
- Asesores/as y evaluadores/as.
- Personas externas que participan en el contraste, los seminarios y como formadores/as en los cursos de habilitación.

Estructura de coordinación y de participación:

Ha sido fundamental la labor de coordinación que han realizado los Centros de Profesores y de Recursos, que han permitido la realización de los seminarios, han gestionado la realización de los cursos de habilitación, y han proporcionado sedes para la realización de las reuniones con los /as expertos/as.

En el caso de la coordinación con los agentes externos, la coordinación por parte del personal del INCUAM se ha desarrollado principalmente a través de grupos de trabajo.

²⁴ Los formatos empleados, en el caso de los bancos de preguntas, se corresponden a un esquema en el que se trata de recoger la pregunta, el indicio a percibir (es decir, lo que se considera que un profesional con competencias en ese ítem determinado debe saber contestar), el indicio percibido, con indicación de las observaciones necesarias al respecto.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA Y SOLUCIONES APORTADAS

- 1- **Gestión de los seminarios y grupos:** Fue difícil convocar a todos/as los/as expertos/as en un mismo momento y lugar para conseguir que las reuniones fueran lo mas completas posibles.
- 2- **Sistematización de los materiales.** Fue complicado homogeneizar todos los materiales elaborados, al participar en su elaboración un gran número de expertos/as.

ASPECTOS POSITIVOS

- Permitir la reflexión conjunta en torno a la puesta en marcha del procedimiento.
- Establecer criterios comunes de actuación durante el proceso.
- Proporcionar herramientas homogéneas de apoyo a los profesionales del asesoramiento y la evaluación.

ASPECTOS INNOVADORES

El valor añadido que supone a los/as asesores/as y evaluadores/as disponer de un punto de partida con estructura y materiales de apoyo, permitiendo optimizar los tiempos y los esfuerzos.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Revisión de los materiales antes de ser utilizados en la convocatoria.

Establecimiento de cauces de comunicación para que los/as asesores/as y evaluadores/as puedan transmitir sus opiniones y propuestas de mejora durante su utilización a lo largo del proceso de acreditación de competencias profesionales.

ASPECTOS A DESTACAR

Participación desinteresada de los expertos/as que intervinieron en el seminario.

Profesionalidad con la que se desarrollaron los instrumentos, dada la complejidad del proceso y las continuas revisiones y propuestas de mejora.

Uso de una plataforma informática para la difusión y el acceso a los bancos de preguntas y pruebas, facilitando así el uso y la mejora continua de los instrumentos.

RESULTADOS

Los instrumentos se han utilizado en las convocatorias por el 100% de los/as asesores y evaluadores/as, y tanto unos como otros la han valorado como herramientas de trabajo especialmente válidas como punto de partida en el asesoramiento y la evaluación de candidatos/as.

TRANSFERIBILIDAD DE LA PRÁCTICA

Transferible para las mismas cualificaciones profesionales en cualquier territorio.

LECCIONES APRENDIDAS

Los/as asesores y evaluadores/as tiene un papel fundamental en esta práctica. Es imprescindible contar con ellos/as a lo largo del proceso.

La selección de los/as expertos/as ha de ser adecuada, han de estar familiarizados/as con el procedimiento de acreditación de competencias profesionales.

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

1- Modelo de ficha para incluir cuestiones en el banco de preguntas.

Región de Murcia
Consejería de Educación, Formación y Empleo
Dirección General de Formación Profesional y Educación de Personas Adultas

ICUAM

MODELO BANCO DE PREGUNTAS ENTREVISTA CON FINES DE ASESORAMIENTO Y/O EVALUACIÓN

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL:..... CÓDIGO:.....

UNIDAD DE COMPETENCIA : CÓDIGO:.....

APP 1:.....	INDICIO A PERCIBIR
APS1.1.:.....	
1.1.1. ¿?	Sabe.....
OBSERVACIONES: Esta pregunta proporciona información para las APS's: APS1.2, APS2.5, etc. (esto a modo de ejemplo). También se pueden incluir otro tipo de observaciones que se consideren oportunas	
1.1.2. ¿?	Sabe.....
OBSERVACIONES: Esta pregunta proporciona información para las APS's: APS1.2, APS2.5, etc. (esto a modo de ejemplo). También se pueden incluir otro tipo de observaciones que se consideren oportunas	
1.1.3. ¿?	Sabe.....
OBSERVACIONES: Esta pregunta proporciona información para las APS's: APS1.2, APS2.5, etc. (esto a modo de ejemplo). También se pueden incluir otro tipo de observaciones que se consideren oportunas	
APP 1:.....	INDICIO A PERCIBIR
APS1.2.:.....	
1.2.1. ¿?	Sabe.....
OBSERVACIONES: Esta pregunta proporciona información para las APS's: APS1.2, APS2.5, etc. (esto a modo de ejemplo). También se pueden incluir otro tipo de observaciones que se consideren oportunas	

Pág. 1 Sec. 1 1/1 A 4,8 cm Lín. 1 Col. 1 GRB | MCA | EXT | SOB Español (Es) Inicio Recibidos (15...) MURCIA Recibidos - 1... Hotmail - paz... Modelo banco... Guardar como 19:46

2- Modelo del método/instrumento de evaluación.

ficha modelo metodos eval - Microsoft Word

Archivo Edición Ver Insertar Formato Herramientas Tabla Ventana ? Escribe una pregunta

Arial 12 N K S

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27



Región de Murcia
Consejería de Educación, Formación y Empleo
Dirección General de Formación Profesional
y Educación de Personas Adultas



ICUAM
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

FICHA DE DISEÑO DE MÉTODOS DE EVALUACIÓN PREAR

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL:					
UNIDAD DE COMPETENCIA:					
SITUACIÓN PROFESIONAL DE EVALUACIÓN:		CRITERIO DE MÉRITO:			
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL CRITERIO DE MÉRITO			UMBRAL DE DESEMPEÑO COMPETENTE APLICADO AL CRITERIO DE MÉRITO		
ASPECTOS "CLAVES" OBJETO DE LA EVALUACIÓN DEL CRITERIO DE MÉRITO	METODO DE EVALUACIÓN PROPUESTO	CONCRECIÓN DEL METODO A APLICAR	CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL INSTRUMENTO	OBSERVACIONES	CODIGO PRUEBA DISEÑADA

OJO: No omplimentar los espacios sombreados.

Dibujar Autoformas

Pág. 1 Sec. 1 1/3 A 4,4 cm Lín. 1 Col. 1 GRB MCA EXT SOB Español (Es)

Inicio Recibidos (15...) MURCIA Internet E... Modelo banco... 4.6- MURCIA... ficha modelo ... 19:48

2- CONCLUSIONES: ASPECTOS COMUNES DE LAS BUENAS PRÁCTICAS RECOGIDAS

En este epígrafe se apuntan algunos de los “lugares comunes” encontrados una vez analizadas todas las experiencias descritas por quienes han llevado a la práctica convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales.

2.1- Propuestas generales

Elevar el número de plazas en las convocatorias.

Mejorar el proceso tanto en su forma (publicidad, claridad, transparencia) como en la disponibilidad de tiempo suficiente para su ejecución, con las garantías de calidad suficientes.

Mejorar la información y orientación a lo largo de todo el proceso.

Potenciar el conocimiento de la red de Información y orientación como recurso de apoyo durante todas las fases.

Realizar un análisis previo de las necesidades de reconocimiento de competencias en los distintos sectores productivos que pueda guiar de forma más eficaz y efectiva las futuras convocatorias.

En cuanto a las comisiones de admisión:

* Establecer con suficiente antelación, unos criterios claros y uniformes en todas las comisiones de admisión, que garanticen la igualdad en el acceso al procedimiento.

* Formación previa de las personas integrantes de las comisiones de admisión, y establecimiento y coordinación de grupo/s de trabajo/s.

*Transparencia en el manejo de datos y confidencialidad de la información.

Incluir en las convocatorias la perspectiva de género

Generar (y analizar posteriormente) bases de datos de personas interesadas en el reconocimiento de competencias profesionales. Incluyendo, por ejemplo, la posibilidad de preinscripción.

Evaluar los procesos

2.2- Aspectos relacionados con la fase de información y orientación

Formar y cualificar a los/as profesionales de la orientación que van a intervenir en esta fase.

Disponer de información de las convocatorias que se realicen en otras Comunidades Autónomas. De esta manera, todo/as los/as trabajadores/as dispondrán de las mismas oportunidades de acceso al procedimiento.

Ampliar los plazos de preinscripción para que las personas interesadas puedan recibir una información y orientación suficiente y de calidad, tal y como establece el RD 1224/2009. La ausencia de esta fase de información y orientación en esta convocatoria, ha contribuido a que muchas solicitudes no se hayan presentado de forma adecuada y, por tanto, muchas personas hayan quedado excluidas de la misma.

Establecer pautas comunes sobre el funcionamiento de los dispositivos de información y orientación para garantizar su calidad: manejo de la misma documentación y pautas comunes de actuación.

Estructurar mecanismos de coordinación entre los servicios de información y orientación y las comisiones de admisión. De esta manera se mejoraría la información y orientación realizada sobre la documentación a presentar.

Intensificar la difusión (a través de los medios adecuados) de la convocatoria para garantizar que la información llega a todas las personas interesadas.

Mayor sensibilización y difusión del procedimiento entre el sector productivo (empleadores y

empleadoras del sector), personas trabajadoras y sociedad en general, analizando las ventajas que los sistemas de acreditación presentan: a nivel de empresas, por ejemplo, reconocimiento de la función formadora de la empresa, incremento de la competitividad de la empresa, optimización de los RR.HH.; a nivel de persona trabajadora, reconocimiento social de las competencias, estabilidad laboral y mejora de las condiciones de trabajo, implicación con la ocupación; y a nivel de la sociedad, promoción del aprendizaje a lo largo de toda la vida, transparencia del mercado laboral.

Conseguir la colaboración de diversas organizaciones e instituciones (agentes socio-económicos, centros de formación, universidades...) en la puesta en marcha de las convocatorias.

Diseñar un soporte informático para la gestión global del proceso.

Proporcionar un feedback informativo a las personas no admitidas en el proceso, sobre futuras posibilidades de acreditación y/o formación.

Transmitir de forma transparente y clara los criterios de evaluación utilizados en el baremo de aspirantes.

Continuar desarrollando instrumentos de apoyo (guías de evidencias, cuestionarios de autoevaluación...) útiles tanto en la fase previa de información y orientación como durante el proceso de acreditación de competencias profesionales.

Posibilitar el manejo de herramientas para la elaboración de itinerarios formativos y profesionales, utilizando como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Informar adecuadamente a las personas que no acrediten todas las unidades de competencia necesarias para completar el certificado de profesionalidad correspondiente, sobre el itinerario formativo que pueden seguir para obtenerlo.

2.3- Mejoras en el ámbito educativo

Adaptar la oferta de cursos a las necesidades formativas detectadas en este proceso de acreditación y en los que, en un futuro se vayan desarrollando.

Incentivar el uso del crédito de formación en las empresas, para que éstas elaboren planes de formación con acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad, más ajustadas a la realidad de su propio entorno.

Ampliar y distribuir territorialmente la oferta de cursos adaptados a los certificados de profesionalidad más demandados.

Combinar la formación a distancia con la formación presencial para facilitar el acceso a los trabajadores y trabajadoras en activo.

Continuar ampliando esta formación certificable para ir atendiendo las necesidades formativas de los/as nuevos/as trabajadores/as que quieran incorporarse al mercado laboral.

Establecer las pasarelas oportunas entre la formación profesional reglada y los certificados de profesionalidad. Ampliar la oferta formativa reglada basada en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Nacionales.

Fomentar el conocimiento y manejo de la red de información y orientación como recurso de apoyo que permite vincular las necesidades formativas de las personas con la oferta formativa disponible.

2.4- Principales dificultades en el desarrollo del procedimiento de reconocimiento de competencias

Desconocimiento del SNCP y del PEAC general

Dificultades de coordinación

Diferente valoración social de las acreditaciones educativas y laborales

Presupuesto integrado en los presupuestos generales

Escasa consideración de la perspectiva de género

Resistencias del sistema educativo

Necesidad de generalización del procedimiento a todos los niveles de cualificación, no sólo a los tres primeros.

Escaso impacto (tanto cuantitativo como cualitativo) que está teniendo el procedimiento en la sociedad en general.

Lentitud en el desarrollo del sistema

2.5- Lecciones aprendidas

Es necesaria la estabilidad del sistema de acreditación para garantizar su eficacia.

La existencia de normativa mejora esta estabilidad y da más relevancia al procedimiento.

El procedimiento debe estar bien definido.

Es importante que sea un proceso flexible pero centralizado para garantizar la igualdad de oportunidades y evitar fisuras en la valoración social de esta herramienta.

El contexto socioeconómico influye en la puesta en marcha, el desarrollo y el impulso del modelo de acreditación.

Es importante que haya un número amplio de agentes implicados para que el modelo afecte a la mayor parte de la sociedad: propicia consensos y sinergias.

Para garantizar la participación del mayor número de agentes sociales, es necesaria la coordinación, la organización y la adjudicación de responsabilidades.

Se ha de unificar la terminología y los objetivos para simplificar los procesos y hacerlos más comprensibles.

Se ha de garantizar la cobertura geográfica y demográfica de las convocatorias.

Se ha de diseñar una metodología para evaluar el sistema.

Difundir el sistema sin generar falsas expectativas.

Debe haber un desarrollo paralelo de políticas educativas y formativas que permitan un sistema integrado con pasarelas para facilitar itinerarios completos y adaptados a la personas.

Incluir la perspectiva de género a lo largo del sistema.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTOS CONSULTADOS PARA LA REALIZACIÓN DE ESTA GUÍA

Documentos, libros y revistas

- Observatorio de las Cualificaciones de La Rioja: “Estudio para la detección de necesidades formativas en el sector de atención a la dependencia” (2009)
- Observatorio de las Cualificaciones de La Rioja: Las trabajadoras y trabajadores del cuidado ante la próxima convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales (2010)
- Formación XXI. Revista de formación y empleo. Nº 10- Marzo 2008
- Formación XXI. Revista de formación y empleo. Nº 14- Abril 2010
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: Memoria final del proyecto ERA (proyecto experimental para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales. Febrero 2004
- Memoria del proyecto ERA en Navarra (2003)
- LOPEZ LACALLE, Imanol y otros. El reconocimiento de la competencia profesional en el País Vasco: la experiencia de evaluación, reconocimiento y certificación de los aprendizajes informales. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria, Mayo 2008
- Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales: Los sistemas de reconocimiento y acreditación de competencias. La experiencia piloto de Canarias: acreditación para el título de Técnico de Cocina. Gobierno de Canarias, 2009
- Confederación Sindical de CCOO- Informe de síntesis “Foro sobre el reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales”. 2010
- Confederación Sindical de CCOO- Informe sobre el Foro: “Retos y oportunidades en la implantación de SNC y FP”. Resumen de los temas tratados en los debates del cuarto seminario. 2009
- Confederación Sindical de CCOO- Informe de principales resultados sobre el “Foro retos y oportunidades en la implantación de SNC y FP”. 2010
- Ponencias del I Congreso internacional sobre reconocimiento y acreditación de competencias. Zaragoza 2008
- Ponencias de jornadas CRMF 2009: “innovación y competencia en la Formación Profesional”
- Ponencias de jornadas CRMF 2010 : “Aproxima”
- Evaluaciones procedimiento de reconocimiento de competencias: Canarias y Valencia en formato CD

Convocatorias:

Navarra

- Resolución 397/2010, de 10 de Noviembre, del Director General de Formación Profesional y Universidades, por la que se convoca, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, para el año 2011, el procedimiento para la evaluación y acreditación de competencias profesionales asociadas a determinadas cualificaciones definidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Canarias

- Orden de 23 abril de 2007, por la que se establece para el año 2007, con carácter experimental y limitado, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias del Título de Técnico de Cocina, adquiridas por la experiencia laboral o el aprendizaje no formal (BOC núm. 111 del martes 5 de junio de 2007)
- Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se establece con carácter experimental y limitado, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales de los títulos de Técnico de Cocina, Técnico en Servicios de Restaurante y bar, y Técnico en equipo e instalaciones electrotécnicas, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación,

correspondiente al año 2008 (BOC núm. 101 del miércoles 21 de mayo de 2008)

- Orden de 31 de marzo de 2009, por la que se convoca y fijan las bases para el reconocimiento, evaluación y acreditación de 3 competencias profesionales mediante un procedimiento de carácter experimental, para la obtención de los títulos de Técnico en Cocina, Técnico en Servicios de Restaurante y Bar y Técnico en equipo e instalaciones electrotécnicas, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (BOC núm. 84 del martes 5 de mayo de 2009)

- Orden de 29 de enero 2010, por la que se convoca, en la Comunidad Autónoma de Canarias, el procedimiento de evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (BOC núm. 30 del 15 de febrero de 2010) (transporte sanitario, atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes, educación infantil, atención sociosanitaria a personas en el domicilio y atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales)

Murcia:

- Orden de 1 de julio de 2010, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se convoca en la Región de Murcia el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación de las unidades de competencia incluidas en las cualificaciones de educación infantil, atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y atención sociosanitaria a personas en el domicilio, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Castilla- La Mancha:

- Orden de 29/12/2010, de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y de la Consejería de Educación, Ciencia y Cultura, por la que se convoca en Castilla- La Mancha el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia (atención socio-sanitaria a personas en el domicilio, atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y educación infantil)

Aragón:

- Orden de 28 de octubre de 2010, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, por la que se convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación incluidas en la cualificación profesional de atención sociosanitaria a personas en el domicilio para los trabajadores de este ámbito profesional dependientes de las comarcas aragonesas.

- ORDEN de 23 de febrero de 2011, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se convoca el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación incluidas en la cualificación profesional de Atención sociosanitaria a personas en el domicilio para los trabajadores de este ámbito profesional que han realizado esta formación en determinados Centros Públicos de Educación de Personas Adultas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Valencia:

- Orden de 22 de julio de 2009, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y de la Consejería de Educación, por la que se establece, con carácter experimental, el procedimiento de evaluación y acreditación de la competencia profesional adquirida a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación

País Vasco:

- ORDEN de 14 de septiembre de 2009, de las Consejeras de Educación, Universidades e Investigación y de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se convoca el proceso de evaluación, reconocimiento y certificación de la competencia profesional adquirida por la experiencia laboral y/o vías no formales de formación, en las unidades de competencia de las Cualificaciones Profesionales de Atención Socio-sanitaria a Personas en el Domicilio y Atención Socio-sanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales ([Boletín Oficial del País](#)

Vasco, núm. 190, de 2 de octubre de 2009).

- RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2009, del Viceconsejero de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, por la que se convoca el proceso de evaluación, reconocimiento y certificación de la competencia profesional adquirida por la experiencia laboral y/o vías no formales de formación al amparo del Real Decreto 942/2003, de 18 de julio y Decreto 70/2004, de 27 de abril (Boletín Oficial del País Vasco, núm. 144, de 29 de septiembre de 2009).

- RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2009, del Vicerrectorado de Ordenación Académica de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se procede a la publicación de la normativa reguladora de la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años en la UPV/EHU para adaptarla al RD 1892/2008 de 14 de noviembre así como la normativa de acceso a la universidad para mayores de 45 años y acceso de mayores de 40 años mediante acreditación de experiencia laboral o profesional (Boletín Oficial del País Vasco, núm. 176, de 14 de septiembre de 2009).

Galicia:

- Orden de 3 de octubre de 2007 por la que se convoca la realización de las pruebas para la obtención de los certificados de profesionalidad en determinadas ocupaciones

Cantabria:

- Decreto 46/2010, de 29 de julio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental del Reconocimiento de las Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral y otras Vías no Formales de Formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Andalucía:

- ORDEN de 24 de septiembre de 2009, conjunta de las Consejerías de Educación y de Empleo, por la que se regula la convocatoria de un procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Cataluña:

- Resolución/2390/2008 de 14 de julio, por la cual es convocada, para el curso académico 2008- 2009, el proceso para la acreditación de las competencias profesionales relativas a las unidades de competencia establecidas en los títulos de técnico y técnico superior de determinados ciclos formativos de formación profesional del sistema educativo.

Normativa relacionada

Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (BOE núm. 64, de 16 de marzo) y su modificación (RD 1326/2002, de 13 de diciembre).

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional (BOE núm. 147, de 20 de junio) y sus modificaciones (Ley 2/2011, de 4 de marzo y Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo).

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (BOE núm. 223, de 17 de septiembre) y su modificación (RD 1416/2005, de 25 de noviembre).

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE núm. 182, de 30 de julio).

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE núm. 87, de 11 de abril) y su desarrollo (Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo)

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (BOE núm 27, de 31 de enero) y su modificación (RD 1675/2010, de 10 de diciembre).

Decreto 24/2005, de 31 de marzo, por el que se crea el Consejo de Formación Profesional de La Rioja (BOR núm. 46, de 5 de abril).

Orden 18/2006, de 17 de julio, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Formación Profesional de La Rioja (BOR núm. 110, de 21 de agosto).

Decreto 36/2011, de 6 de mayo, por el que se crean las comisiones sectoriales de cualificaciones y formación profesional y se establece su reglamento de funcionamiento (BOR núm. 61, de 11 de mayo).

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE núm. 205, de 25 de agosto).

Decreto 32/2011, de 29 de abril, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral así como por vías no formales de formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR núm. 59, de 6 de mayo).

Resolución nº 182, de 29 de junio de 2011, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se convoca el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral de las cualificaciones atención sociosanitaria a personas en el domicilio y atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (BOR núm. 86, de 4 de julio).

Resolución número 15, de 3 de enero 2012, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo por la que se convoca el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral de las Cualificaciones Profesionales de Educación Infantil, Transporte Sanitario, Cocina, Servicios de Bar y Cafetería, Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio y Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales (BOR núm. 6, de 13 de enero).

ANEXOS:

Anexo 1- Carta de presentación

Anexo 2- Cuestionario para la identificación de buenas prácticas en el reconocimiento de competencias profesionales

Anexo 3- Carta de devolución

Anexo 1- Carta de presentación



Estimado/a -----;

Con el título ***“lecciones aprendidas y buenas prácticas en el desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales”***, desde el Observatorio de las Cualificaciones de La Rioja estamos desarrollando un proyecto de investigación para identificar y difundir buenas prácticas en el campo del reconocimiento de competencias profesionales.

¿En qué consiste el proyecto?

El objetivo más concreto sería recopilar buenas prácticas desarrolladas en el campo del reconocimiento de las competencias profesionales, en las diversas Comunidades Autónomas, para luego poder transferirlas, compartirlas y en definitiva aprender de ellas.

Se trataría de responder, ante algunos retos que se nos plantean a la hora de desarrollar el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales, con fórmulas que ya han sido probadas y de cuyo acierto o error podemos aprender. Es decir, encontrar soluciones para gestionar con eficiencia y eficacia dichos procesos.

La finalidad del proyecto es favorecer el intercambio y la transferencia de conocimientos específicos y cualquier método de trabajo que haya resultado exitoso, y que nos pueda proporcionar distintos puntos de vista así como soluciones para gestionar con eficiencia y eficacia las diversas convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales que se están poniendo en marcha.

Metodología a emplear

Nuestro propósito es identificar, poner en común y compartir estas buenas prácticas a través de un proceso participativo de conocimiento, reflexión e intercambio de experiencias exitosas en torno a los sistemas de conocimiento de competencias profesionales que se han desarrollado en las diversas comunidades autónomas. Es decir, experiencias que han mostrado su utilidad en relación con el reconocimiento de competencias profesionales.

Para ello, en una primera fase de este estudio, nos estamos poniendo en contacto con instituciones y personas que por su trayectoria profesional consideramos informantes clave en el tema que nos ocupa, para en una segunda fase, enviar un cuestionario para la identificación de buenas prácticas

Una vez hayamos recibido los cuestionarios cumplimentados, se realizará un primer informe de resultados, que se reenviará a las personas/instituciones participantes para que vuelvan a hacer las aportaciones que consideren pertinentes.

El producto final será una guía de buenas prácticas que se difundirá entre las personas/entidades participantes, compartiendo de esta manera los conocimientos que se hayan generado.

¿En qué manera necesitamos de tu colaboración?

Fundamentalmente la identificación de buenas prácticas se basará en información de tipo cualitativa (opiniones de expertos/as e informantes clave), aunque también se tratará de recopilar en lo posible cualquier tipo de información que se nos pueda proporcionar (informes de evaluación, datos estadísticos, herramientas de gestión, manual), y que sirva para aclarar y/o avalar cada una de las aportaciones

Consideramos que por el desarrollo de tu trabajo eres un/a informante clave/ experto/a en el tema que nos ocupa. Buscamos a personas que como tú conocen de primera mano los procesos implicados en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales, o tienen una visión de conjunto sobre los mismos.

Por ello, nos resultaría muy útil:

- Que cumplimentes y reenvíes el cuestionario que se adjunta, y que aportes toda aquella información (documentos, enlaces a páginas Web., informes de evaluación, etc.) que nos permita conocer las experiencias que consideres que han sido exitosas en el campo del reconocimiento de competencias profesionales en tu Comunidad.

Si crees que en el organismo en el que trabajas es conveniente que sea otra la persona que cumplimente este cuestionario, háznoslo saber.

- El plazo de devolución del cuestionario es el 13 DE AGOSTO del 2012

Gracias de antemano por tu atención, un saludo...

Anexo 2- Cuestionario para la identificación de buenas prácticas

PROYECTO

“Lecciones aprendidas y buenas prácticas en el desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales”

CUESTIONARIO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

ABRIL 2012

Financia: Servicio Riojano de Empleo- Gobierno de La Rioja- Fondo Social Europeo (Acciones Complementarias a la Formación)

Lidera: Observatorio de las Cualificaciones de la Rioja (CCOO de La Rioja) y Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina (Forem- La Rioja)

Colabora: Departamento de Cualificaciones de La Rioja. Servicio Riojano de Empleo. Gobierno de La Rioja

El proyecto **“lecciones aprendidas y buenas prácticas en el desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales”**, tiene por objeto la identificación y difusión de buenas prácticas en el campo del reconocimiento de competencias profesionales.

¿QUÉ QUEREMOS CONSEGUIR CON ESTE PROYECTO?

La finalidad es favorecer el intercambio y la transferencia de conocimientos específicos y cualquier método

de trabajo que haya resultado exitoso, y que nos pueda proporcionar distintos puntos de vista, así como soluciones para gestionar con efectividad las diversas convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales que se están poniendo en marcha.

El producto final de este proyecto será una guía de buenas prácticas que se difundirá entre las personas/entidades participantes, compartiendo de esta manera los conocimientos que entre todos y todas se hayan generado.

METODOLOGÍA A EMPLEAR

Nuestro propósito es identificar (poner en común, compartir) estas buenas prácticas a través de un **proceso participativo de conocimiento, reflexión e intercambio de experiencias exitosas** en torno a los sistemas de reconocimiento de competencias profesionales que se han desarrollado en las diversas comunidades autónomas. Experiencias que hayan mostrado su utilidad en relación con el reconocimiento de competencias profesionales.

Fundamentalmente la identificación de buenas prácticas se basará en información de tipo cualitativa (opiniones de expertos/as e informantes clave), aunque también se tratará de recopilar en lo posible la información (de todo tipo) que esté relacionada con nuestro objeto de estudio (informes de evaluación, datos estadísticos, herramientas de gestión, manuales de referencia...)

¿QUÉ ENTENDEMOS COMO “BUENA PRÁCTICA” EN EL MARCO DE ESTE PROYECTO?

“Una buena práctica (BP) es una forma de actuación innovadora que aporta mejoras (relevantes) en términos de efectividad (eficacia, pero también eficiencia) o de pertinencia (adecuación a fines) y que es susceptible de ser transferida a un ámbito general. Muchas veces, es el resultado del trabajo en cooperación y da lugar a cambios en los métodos y procesos de trabajo habituales en un ámbito concreto” (*Asenjo C., Olabarra R. y Rivero A.: Metodología para la identificación y el análisis de buenas prácticas en las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006*)

Buscamos por tanto, aquellas actuaciones, metodologías, herramientas o instrumentos, procedimientos o pautas aconsejables, así como también toda experiencia que haya arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en el ámbito del reconocimiento de competencias profesionales.

ALGUNOS CRITERIOS A TENER EN CUENTA A LA HORA DE IDENTIFICAR UNA BUENA PRÁCTICA

Innovación: una iniciativa puede ser innovadora por el colectivo de personas a quienes se dirige; por el problema particular que trata de paliar; por las características específicas del procedimiento para ponerla en marcha, ya sea, el modelo de organización o mecanismos de gestión y prestación de servicios y métodos e instrumentos utilizados en la ejecución de sus actuaciones; porque ofrece soluciones novedosas a un problema, etc.

Eficacia: una iniciativa es eficaz cuando los objetivos fijados de carácter específico y global se abordan con éxito probado y sostenible en el tiempo.

Transferibilidad: una iniciativa transferible es aquella susceptible de ser aplicada en otros contextos diferentes en términos territoriales, de personas beneficiarias, de agentes implicados, etc. para hacer frente a los mismos problemas relacionados con el reconocimiento de competencias profesionales.

ALGUNAS DIMENSIONES DE ANÁLISIS: ÁREAS Y/O PROCESOS²⁵ IMPLICADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Existe total libertad para que cada organización/entidad detalle las experiencias que les parezcan oportunas y que las ilustre de la manera que les resulte más adecuada o cómoda (aportando datos, documentos, evaluaciones, etc.)

No obstante, tratando de homogeneizar los resultados del proyecto, señalamos algunas de las principales áreas y/o procesos implicados en el procedimiento de competencias profesionales, donde poder situar dichas buenas prácticas:

PROCESOS IMPLICADOS

- 0- Gestión (administrativa, informática) de todos los procesos
- 1- Tramitación inicial de la convocatoria: Convocatoria (criterios de selección, modelos de inscripción y/o de preinscripción)
- 2- Proceso de admisión: Admisión (gestión de la valoración de expedientes/ baremación de solicitudes)
- 3- Información, orientación y difusión: Información- orientación- difusión
- 4- Habilitación de asesores y evaluadores: Habilitación
- 5- Fase de asesoramiento: Asesoramiento
- 6- Fase de evaluación: Evaluación
- 7- Resolución final de la convocatoria: Fase de acreditación y registro de las competencias

PRINCIPIOS ORIENTADORES

- 1- Prácticas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el acceso (equidad)
- 2- Prácticas que favorezcan la transparencia en el proceso
- 3- Prácticas que favorezcan la confidencialidad de los resultados (protección de datos)
- 4- Prácticas que favorezcan la fiabilidad. Empleo de métodos e instrumentos comparables
- 5- Prácticas que favorezcan la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (ahorro de recursos económicos, humanos...) → uso de herramientas/ aplicaciones informáticas
 - Técnicas, colaboraciones o herramientas que hagan más sencilla y operativa la baremación de los expedientes
- 6- Prácticas que incentiven la motivación del/de la candidato/a (para acceder al procedimiento, para completar su formación, para seguir formándose ...)
- 7- Prácticas que favorezcan la validez de las pruebas y los procedimientos de evaluación (principio del procedimiento que garantiza la medición de la competencia profesional de las personas, descritas en el referente de evaluación)
Adecuación de las pruebas a los colectivos, flexibilidad, diversidad...
- 8- Prácticas que favorezcan la participación de los actores implicados en el procedimiento (agentes sociales, empresas, universidades, trabajadores/as...)
- 9- Prácticas que favorezcan la coordinación/cooperación entre los actores implicados

²⁵ Entendemos un proceso como un conjunto de actividades o eventos (coordinados u organizados) que se realizan bajo ciertas circunstancias con un fin determinado. En este caso, hacer efectivo el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales

- 10- Prácticas que favorezcan el aprendizaje continuo (organizaciones, técnicos/as) sobre el procedimiento (gestión de calidad, evaluaciones, acciones formativas dirigidas a los/as técnicas/os...)
- 11- Prácticas que favorezcan la identificación de necesidades formativas
- 12- Prácticas que favorezcan la selección de las cualificaciones a convocar en base a las necesidades reales de la población
- 12- Prácticas que permitan enfocar con precisión la orientación y la elaboración de itinerarios formativos
- 13- Prácticas que permitan ofertar una formación adecuada a las necesidades detectadas
- 14- Prácticas que favorezcan la implicación y/o reclutamiento de asesores/ evaluadores en los procedimientos
- 15- Otras prácticas

¿QUÉ BENEFICIOS SE PUEDEN OBTENER COLABORANDO EN ESTE PROYECTO?

Las entidades que quieran colaborar en este proyecto podrán difundir y hacer visibles sus buenas prácticas en esta materia, convirtiéndose en referentes.

Al mismo tiempo, al compartir experiencias se promueve la reflexión, el debate y el aprendizaje.

¿CUÁL ES LA UTILIDAD DE ESTE CUESTIONARIO?

La selección de estas buenas prácticas requiere de información sobre diversas metodologías o fórmulas puestas en marcha para el reconocimiento de competencias profesionales.

Fundamentalmente la identificación de buenas prácticas se basará en información de tipo cualitativa (opiniones de expertos/as e informantes clave), aunque también se tratará de recopilar en lo posible cualquier tipo de información que se nos pueda proporcionar (informes de evaluación, datos estadísticos, herramientas de gestión, manual), y que sirva para aclarar y/o avalar cada una de las aportaciones.

Este cuestionario está diseñado para servir de apoyo a la obtención de información detallada acerca de las prácticas consideradas como exitosas en el campo del reconocimiento de competencias profesionales.

El cuestionario debe ser, en todo momento, una ayuda para describir una buena práctica. Si este formato no te resulta útil, puedes hacernos llegar esta información, de la manera que te resulte más cómoda.

Es muy probable que en cada entidad se puedan identificar varias prácticas que hayan resultado exitosas, sin embargo, sólo te pedimos que selecciones y describas una de ellas (una al menos por cuestionario cumplimentado), teniendo en cuenta la definición de "buenas prácticas" y los criterios de identificación que se han descrito anteriormente.

¿EN QUÉ MANERA NECESITAMOS DE TU COLABORACIÓN?

Consideramos que por el desarrollo de tu trabajo eres un/a informante clave/ experto/a en el tema que nos ocupa. Buscamos a personas que como tú conocen de primera mano los procesos implicados en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales, o tienen una visión de conjunto sobre los mismos.

Por ello, nos resultaría muy útil:

- Que cumplimentes y reenvíes el cuestionario que se adjunta (un cuestionario por cada práctica identificada), y que aportes toda aquella información (documentos, enlaces a páginas Web, informes de evaluación, etc.) que nos permita conocer las experiencias que consideres que han sido exitosas en el campo del reconocimiento de competencias profesionales en tu Comunidad.

- Si crees que en el organismo en el que trabajas es conveniente que sea otra la persona que cumplimente este cuestionario, te agradeceríamos que nos lo hicieras saber.
- Una vez completado, por favor envía el cuestionario a la siguiente dirección de correo electrónico: 1buenaspracticas@gmail.com

Gracias de antemano por tu atención y por tu colaboración

El plazo de recepción de cuestionarios será hasta el 13 AGOSTO 2012

Para resolver cualquier duda ponte en contacto con nosotros/as a través del correo electrónico

1buenaspracticas@gmail.com

o a través del **teléfono** (941) 238144 Ext.405 (Paz Zuloaga.Técnica Observatorio de las Cualificaciones- Unión Regional de CCOO de La Rioja)

I.- DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD Y DE LA PERSONA QUE CUMPLIMENTA EL CUESTIONARIO

Nombre entidad

Nombre de la persona que
cumplimenta el cuestionario

Cargo

Dirección de la entidad

Localidad y Código postal

Página web de la organización

Comunidad Autónoma

Provincia/Provincias

Información de contacto

Nombre de la persona de contacto:

Área o Departamento de la entidad:

Cargo:

Dirección correo-e:

Teléfono de contacto:

II.- DATOS ESPECÍFICOS DE LA PRÁCTICA

A.- IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA

A1. Título/ denominación de la práctica

A2. Tipo de práctica (señalar)

1- Una acción

2- Una metodología (procedimientos o mecanismos de implementación de medidas)

3- Una herramienta (aplicación informática, página web, creación de una red, bases de datos, etc.)

4- Un instrumento

5- Un procedimiento

6- Una pauta aconsejable (una lección aprendida)

Otras (especificar)

A3. Señala el proceso en el que está implicada la práctica

0- Gestión (administrativa, informática) de todos los procesos

1- Tramitación inicial de la Convocatoria

2- Proceso de admisión

3- Información, orientación y difusión

4- Habilitación de asesores y evaluadores

5- Fase de Asesoramiento

6- Fase de evaluación

7- Resolución final de la convocatoria: Fase de acreditación y registro de las competencias

Otros (especificar)

A4. Sitúa la práctica en alguna de las siguiente categorías (señalar)

1- Práctica que favorece la igualdad de oportunidades en el acceso

2- Práctica que favorece la transparencia en el proceso

3- Práctica que favorece la confidencialidad de los resultados

4- Práctica que favorece la fiabilidad. Empleo de métodos e instrumentos comparables	
5- Práctica que favorece la efectividad (eficacia y eficiencia) en cada uno de los procesos (rentabilidad de recursos económicos, humanos...). Uso de herramientas/ aplicaciones informáticas	
6- Técnicas, colaboraciones o herramientas que hagan más sencilla y operativa la baremación de los expedientes	
7- Práctica que incentiven la motivación del/ de la candidata/o (para acceder al procedimiento, para completar su formación, para seguir formándose)	
8- Práctica que favorece la validez de las pruebas y los procedimientos de evaluación (principio del procedimiento que garantiza la medición de las competencias profesionales de las personas descritas en el referente de evaluación)	
9- Práctica que favorece la adecuación de las pruebas a los colectivos (flexibilidad, diversidad...)	
10- Práctica que favorece la participación de los actores implicados (agentes sociales, empresas, universidades, trabajadores/as ...)	
11- Práctica que favorece la coordinación/cooperación entre los actores implicados	
12- Práctica que favorece el aprendizaje continuo (aprendizaje organizacional, de los técnicos/as...) sobre el procedimiento (evaluaciones, acciones formativas dirigidas a los/as técnicos/as)	
13- Práctica que favorece una gestión de calidad	
14- Práctica que favorece la identificación de necesidades formativas	
15- Práctica que favorece la identificación de necesidades de reconocimiento de competencias profesionales (qué cualificaciones tienen mayor necesidad de ser reconocidas)	
16- Práctica que permite enfocar con precisión la orientación y la elaboración de itinerarios formativos	
17- Práctica que favorece la oferta de formación adecuada a las necesidades detectadas	
18- Práctica que favorezca la implicación y/o reclutamiento de asesores/as evaluadores/as en los procedimientos	
19- Otros (especificar):	

B.- DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PRÁCTICA

B1. Convocatoria o convocatorias en las que se ha empleado esta práctica

B2. Cualificación o cualificaciones en las que se ha empleado esta práctica

B3. ¿Se ha inspirado esta práctica en otra existente? En caso afirmativo, ¿En qué práctica?

B4. Objetivo general de la práctica

B5. Objetivos específicos de la práctica

B6. Descripción detallada de la práctica

Contenido de la intervención, ¿qué se hace?

Metodología de intervención, ¿cómo se hace?

Recursos empleados (humanos, económicos ...)

Estructura (de coordinación, participación, etc.):

¿Cómo se han coordinado los recursos humanos y físicos para poner en marcha la práctica?

¿Qué estructura de coordinación se ha desarrollado tanto a nivel interno como con otros agentes y actores externos a la organización?

B7. Dificultades encontradas en el desarrollo de la práctica y soluciones aportadas

B8. Aspectos positivos asociados al desarrollo de la práctica

B9 Aspectos que destaca como innovadores de la práctica

B10. ¿Se ha implantado (en esta práctica en concreto) algún sistema de seguimiento y evaluación? (En caso afirmativo, detalla la respuesta)

C.- RESULTADOS

C1. ¿Se han conseguido los objetivos previstos?

C2. Elementos a destacar

C3. ¿Qué enseñanzas se han extraído a raíz del desarrollo de esta práctica?

C4. ¿Qué impactos se conocen del desarrollo de la práctica tanto en términos cuantitativos como cualitativos? (indicadores de cumplimiento)

D.- TRANSFERENCIA DE LA BUENA PRÁCTICA

D1. ¿En qué medida considera que esta práctica es transferible a otros contextos (en términos de colectivo al que se dirige, cualificaciones, territorio, etc....)?

D2. ¿En qué puntos habría que fijar la atención de quienes quieran inspirarse en esta práctica?

D3. ¿Ha inspirado, ya esta experiencia otras prácticas en distintos lugares? ¿Se han puesto en marcha estas actuaciones?

E.- LECCIONES APRENDIDAS

E1. Por último, además de la práctica ya descrita, ¿podrías enunciar alguna “lección aprendida” en el desarrollo de las sucesivas convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales que se hayan puesto en marcha en tu Comunidad Autónoma? (cuestiones que se hayan ido aprendiendo sobre la marcha y que consideréis que se han de tener en cuenta... IMPREVISTOS, inconvenientes ...)

F.- DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA QUE SE APORTA

F1- Detallar aquella documentación (informes, estadísticas, proyectos, evaluaciones ...) que se aportan para completar la información relativa a la práctica descrita es este cuestionario

F2- Otros estudios o documentos que puedan ser de nuestro interés:

G- OTROS/AS EXPERTOS/AS Y/O INFORMANTES CLAVE

G1- Según tus conocimientos y experiencia, ¿Podrías decirnos qué persona o personas consideras informante/s clave expertos/as en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales en tu Comunidad?

Nombre de la persona	
Cargo	
Entidad en la que desarrolla su trabajo	
Localidad	
Número de teléfono	
e- mail	

H- OBSERVACIONES

H1- Por último, si deseas añadir algo o realizar cualquier sugerencia u observación, por favor, utiliza el espacio reservado a continuación:

--

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Anexo 3- Carta de devolución



Estimada/o ----- ;

De nuevo nos ponemos en contacto contigo en el marco del proyecto **“lecciones aprendidas y buenas prácticas en el desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales”** que estamos desarrollando desde el Observatorio de las Cualificaciones de La Rioja.

En primer lugar, queríamos disculparnos por el retraso en el desarrollo de este proyecto, cuya finalización estaba prevista para finales del 2011.

Os recordamos brevemente las fases del estudio:

1ª Fase: Análisis exploratorio y documental

2ª Fase: Fase de contacto: primer contacto con las personas de referencia de los servicios que hemos determinado en la primer fase y que, en posteriores fases, estudiaremos en profundidad para identificar buenas prácticas.

3ª Fase: Envío de cuestionarios a través de Internet y/o realización de entrevistas telefónicas y/o presenciales para la recogida de información relativa a las distintas prácticas.

4ª Fase: Recopilación de buenas prácticas en base a la información recogida.

5ª Fase: Fase de retroalimentación y elaboración del informe: En esta última fase se presenta un informe a los/as participantes con las buenas prácticas seleccionadas y descritas, dando una oportunidad de participación activa de revisión y, en su caso de aportación de nueva información. Por último se elabora el informe final.

En este momento, nos encontramos ya en esta última fase del proyecto.

Te enviamos adjuntos dos documentos:

- Un resumen de la experiencia que nos hiciste llegar, tal y como se ha recogido para su publicación en la Guía.
- El cuestionario cumplimentado desde vuestra entidad y que hemos tomado como referencia, para la elaboración de la Guía (formato pdf)

Queremos asegurarnos de que hemos trasladado correctamente vuestras aportaciones, y por ello, os pedimos que una vez que hayáis revisado el documento, nos reenvíes un e-mail (a la mayor brevedad posible) dándonos tu conformidad; o en el caso de encontrar alguna cuestión que habría que aclarar o cambiar, haciéndonoslo saber, para rectificarla.

Esperamos poderos ofrecer el producto final (la guía de buenas prácticas en el desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales), con todas vuestras aportaciones, en el trascurso del mes de septiembre.

Muchas gracias de nuevo por vuestra colaboración. Un saludo

Paz Zuloaga Rada

Técnica Observatorio de las Cualificaciones- Unión Regional de CCOO de La Rioja

Tfno. (941) 238144 (Ext. 405)

Avda. Pío XII, 33- Desp. 38- 26003 Logroño (La Rioja)