



**INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
DE LA 1ª CONVOCATORIA DE RCR**

**(RESOLUCIÓN Nº 182, DE 29 DE JUNIO DE 2011,
DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO)**

Logroño, octubre de 2012



CONTENIDOS

	PÁG.
PRESENTACIÓN	4
A. ADMISIÓN	5
1. PLANTEAMIENTO DEL SUBPROCESO Y TRABAJOS REALIZADOS	5
2. PROCESO DE ADMISIÓN: SUBSANACIONES YA LEGACIONES	5
3. RESULTADOS DEL PROCESO DE ADMISIÓN: ADMITIDOS Y EXCLUIDOS	7
4. PERFIL DE LOS SELECCIONADOS	7
5. OTRAS CONCLUSIONES	9
B. FASE DE ASESORAMIENTO	11
1. DESISTIMIENTOS	11
2. ABSTENCIONES Y RECUSACIONES	11
3. REALIZACIÓN Y RESULTADOS DE LA FASE DE ASESORAMIENTO	12
3.1 Organización de la fase	12
3.2 Trabajos realizados	13
3.3 Resultados de la fase	14
4. VALORACIÓN DE LA FASE	14
4.1. Valoración de la fase y grado de satisfacción por los asesores	14
4.1.1. Calendario y fechas de la fase de asesoramiento	
4.1.2. Procedimiento establecido, recursos, etc.	
4.1.3. Otros factores: satisfacción general	
4.2. Valoración de la fase y grado de satisfacción por los candidatos	16
4.3. Valoración del Departamento de Cualificaciones de La Rioja	17
5 OTRAS CONCLUSIONES	16
5.1. Aspectos relativos a la selección de candidatos y su convocatoria a la fase	17
5.2. Aspectos relativos a la organización de la fase	17
5.3. Aspectos relativos a la ejecución de la fase	18
5.4. Aspectos relativos a los resultados alcanzados	19
5.5. Aspectos relativos al grado de satisfacción de los actores del proceso	19
C. FASE DE EVALUACIÓN	21
1. CANDIDATOS EN LA FASE DE EVALUACIÓN	21
2. DESISTIMIENTOS	21
3. ABSTENCIONES Y RECUSACIONES	21
4. REALIZACIÓN Y RESULTADOS DE LA FASE DE EVALUACIÓN	21
4.1. Organización de la fase:	21
4.1.1. Candidatos asignados	
4.1.2. Calendario de ejecución	
4.1.3. Sedes	
4.2. Trabajos realizados	22
4.2.1. Sesiones realizadas	
4.2.2. Pruebas realizadas	
4.2.3. Reuniones de las comisiones de evaluación	
4.2.4. Disponibilidad para concretar reuniones o pruebas; valoración de su duración	
4.3. Resultados de la fase	25
5. VALORACIÓN DE LA FASE	26
5.1. Valoración de la fase y grado de satisfacción por los evaluadores	26
5.1.1. Calendario, fechas, horarios para la realización de la fase	
5.1.2. Procedimiento establecido, recursos, etc.	
5.1.3. Aspectos mejorables	
5.1.4. Otros factores; satisfacción general	
5.2. Valoración de la fase y grado de satisfacción por los candidatos	27
4.3. Valoración del Departamento de Cualificaciones de La Rioja	28
6. POSIBLES MEJORAS	28



	PÁG.
D. RESOLUCIÓN Y ACREDITACIÓN. COSTES	30
1. RESOLUCIÓN	30
2. ACREDITACIÓN	30
3. COSTES DE LA CONVOCATORIA	31
3.1. ADMISIÓN	31
3.2. FASE DE ASESORAMIENTO	31
3.3. FASE DE EVALUACIÓN	32
3.4. IMPORTE TOTAL	34
3.5. VALORACIÓN DE LOS COSTES	34
E. CONCLUSIONES	36
ANEXOS	38



PRESENTACIÓN

El procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o por vías no formales de formación en La Rioja se configuró como un procedimiento común a la Consejería de Industria, innovación y Empleo y la Consejería de Educación, Cultura y Turismo y su regulación se concretó en el **Decreto 32/2011**, de 29 de abril, estableciendo que se inicia mediante convocatoria de una u otra Consejería, en función de los colectivos a atender y la disponibilidad presupuestaria, y se gestiona por el Departamento de Cualificaciones de La Rioja.

Esta regulación contó con el informe positivo del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, en el que se hallan representados los agentes implicados en materia de Formación Profesional de la región, entre los que se encuentran los agentes sociales con mayor representatividad.

La **primera convocatoria** de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o por vías no formales de formación de La Rioja se realizó mediante la Resolución nº 182, de 29 de junio de 2011, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y se publicó en el BOR el 4 de julio de 2011. Se dirigió a los trabajadores del sector de Atención a la Dependencia, gerocultores y auxiliares de ayuda a domicilio, dadas las exigencias de acreditación de cualificación que se habían establecido en él.

Con anterioridad a su publicación, se habían realizado sendos **estudios** sobre ellos, con el fin de delimitar la situación de partida de esos trabajadores en relación con su nivel de cualificación y acreditación de la misma y, por tanto, el número potencial de personas que se interesarían por la convocatoria. Para ello se partió tanto de las preinscripciones que el Departamento de Cualificaciones había ido recogiendo de ciudadanos interesados en el reconocimiento de competencias como de los datos aportados por empresas y trabajadores.

De esos estudios se derivó la necesidad de definir y ejecutar un **Plan de información y orientación** con carácter previo a la convocatoria; plan que permitiera a las empresas y los trabajadores conocer los requerimientos de cualificación existentes, la sistemática del procedimiento de reconocimiento de competencias y la validez de los resultados alcanzados, así como los requisitos de acceso al mismo y la forma en que los interesados debían formular la solicitud.

En el Plan intervinieron más de 40 orientadores del Servicio Riojano de Empleo y sus entidades colaboradoras; este volumen de profesionales permitió ofrecer el servicio a unos 1700 trabajadores y su acompañamiento en la realización de la solicitud y la preparación de la documentación.¹

El informe que ahora se presenta se elaboró con la finalidad de dar respuesta a lo establecido en la base 21 de la resolución de convocatoria: *“La ejecución de esta convocatoria... se someterá al Consejo de Formación Profesional de La Rioja, que evaluará el logro de los objetivos fijados en esta convocatoria y el cumplimiento de lo establecido en ella”*.

Habida cuenta de que se trata de la primera convocatoria efectuada en La Rioja, el informe se ha ideado con la doble perspectiva de dar a conocer en detalle cómo se efectúa el procedimiento y ofrecer un análisis pormenorizado de los datos y resultados alcanzados.

¹ Pueden conocerse más detalles a cerca de este Plan de Orientación en el *Primer informe de evaluación del Procedimiento de Reconocimiento de Competencias Profesionales en la Rioja (Convocatoria 2011): Proceso de orientación* en www.larioja.org/empleo (apartado de *Cualificaciones profesionales*).



A. ADMISIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL SUBPROCESO Y TRABAJOS REALIZADOS

Conforme a lo establecido en la convocatoria, próximo a finalizarse el plazo de solicitudes (4 de agosto de 2011), se inició el subproceso de admisión cuyo objetivo era:

- la verificación de la adecuación de las solicitudes (en tiempo y forma, lo que incluye documentos a presentar), del cumplimiento de los requisitos de acceso y la baremación de los méritos de los solicitantes
- la publicación de la propuesta provisional de admitidos (seleccionados y no seleccionados o reservas) y excluidos y, tras el período de reclamaciones, la resolución.

El subproceso se realizó conforme a lo establecido en el *Manual de Gestión RCR*, constituyéndose para ello una comisión específica de valoración de las solicitudes.

Es preciso considerar que se partió de una base de datos ideada *ad hoc* para esta convocatoria, en la que habían sido grabadas la mayoría de las solicitudes por los orientadores que atendieron a las personas interesadas en el procedimiento convocado (en torno a una media de 18-20 solicitudes por orientador):

	Nº SOLIC. GRABADAS	% SOLIC. GRABADAS
ORIENTADORES	686	87,61
DPTO. CUALIFICACIONES	97	12,39
TOTAL	783	100,00

Las solicitudes grabadas por el Departamento fueron las presentadas por solicitantes sin ayuda de orientadores: 51 de Domicilio y 46 de Instituciones.

Partiendo de dicha base de datos, se habilitó un programa que permitía a la comisión introducir los datos referidos a la validación de requisitos y méritos y que, en función de ello, calculaba los años y horas de experiencia y las horas de formación, así como los puntos alcanzados según el baremo establecido.

La comisión de valoración se compuso con personal del Departamento de Cualificaciones de La Rioja, de la FER y de CCOO, si bien no de carácter estable; esto es, cada miembro destinaba a la valoración de solicitudes los días y las horas que sus otras obligaciones laborales le permitían. A la vista de la lentitud del proceso de valoración, finalmente se tomó la decisión de reforzar los recursos de la comisión mediante la contratación de una empresa externa que efectuara los trabajos bajo la dirección y supervisión de la comisión.

Tres miembros de la comisión se abstuvieron de la valoración de otras tantas solicitudes por producirse las circunstancias previstas en la en el artículo 28.2. de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo.

Esta comisión inició el trabajo con la determinación de los criterios concretos que se iban a aplicar y de los cursos y experiencia que se admitían como relacionados con cada una de las dos cualificaciones. Dado que todos sus miembros no coincidían habitualmente, se acordó que, conforme surgieran nuevas cuestiones que exigían decidir su validez o no, los miembros en ese momento presentes tomarían la decisión que estimaran oportuna. En ella intervinieron hasta 10 técnicos distintos.

El nº de solicitudes valoradas por cada una de las organizaciones y de la empresa externa es como sigue:



	Nº SOLICITUDES VALORADAS			% SOLIC. VALORADAS
	DOMICILIO	INSTITUCIONES	TOTAL	TOTAL
CCOO	0	111	111	14,18
EMPRESA	367	0	367	46,87
FER	1	44	45	5,75
DPTO	17	243	260	33,21
TOTAL	385	398	783	100,00

La valoración de solicitudes se inició el 14 de julio y se extendió hasta el 23 de diciembre de 2011 (se contó con la participación de los tres técnicos de la empresa externa desde 31 de octubre hasta el 14 de noviembre).

Considerando que:

- la convocatoria se publicó el 4 de julio de 2011,
- el plazo de presentación de solicitudes finalizó el 4 de agosto de 2011,
- la propuesta provisional se publicó el 15 de diciembre de 2011,
- el plazo de alegaciones se extendió hasta el 26 de diciembre de 2011,
- la resolución de admitidos y excluidos se publicó el 16 de enero de 2012,

el período invertido en el subproceso de admisión fue de cinco meses largos.

Como media, puede considerarse que la revisión y la valoración de cada solicitud supusieron 30 minutos de trabajo.

2. PROCESO DE ADMISIÓN: subsanaciones y alegaciones

2.1. Subsanación de solicitudes

Durante la valoración de solicitudes fue preciso requerir la subsanación de las mismas a 133 solicitantes, esto es, a un 17% de los mismos; el porcentaje de subsanación fue algo más elevado en Instituciones (18,34%) que en Domicilio (15,58%). El 89% de los solicitantes a los que se les requirió que subsanaran su solicitud lo hicieron en tiempo y forma adecuados; no obstante, en Domicilio hubo más personas que no subsanaron adecuadamente su solicitud (casi el 17% de los solicitantes a los que se les requirió que lo hicieran frente al escaso 7% en Instituciones):

	SOLICITUDES		REQUERIMIENTOS		NO SUBSANARON O NO CORRECTAMENTE	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
DOMICILIO	385	15,58	60	15,58	10	16,67
INSTITUCIONES	398	18,34	73	18,34	5	6,85
TOTAL	783	16,99	133	16,99	15	11,28

2.2. Alegaciones a la propuesta provisional

33 solicitantes, un 4,2% del total, presentaron alegaciones contra la propuesta provisional de admitidos y excluidos pero solo en 2 casos fueron admitidas.

Por su parte, 3 personas solicitaron el acceso a su expediente para conocer los detalles de la valoración de sus solicitudes.



	RECLAMACIONES	ACCESO EXPEDIENTE
PRESENTADAS	33	3
ADMITIDAS	2	
EXTEMPORÁNEA	1	

2.3. Reclamación tras la resolución

Se produjo una reclamación de una solicitante de Domicilio tras la resolución que la fundamentaba en que en la propuesta provisional figuraba como no trabajando en el sector siendo esto erróneo y en que presentó la alegación correspondiente a ello, acreditando que sí trabajaba, y no fue considerada. Analizada la reclamación, se observó que la solicitante llevaba razón y que admitirla suponía una modificación de su puesto en la lista de admitidos que la situaba entre los 80 primeros a seleccionar; dado que en la resolución ya figuraban 80 admitidos, se resolvió ampliar las plazas de esta cualificación de 80 a 81 para incluir entre ellas a esta persona.

3. RESULTADOS DEL PROCESO DE ADMISIÓN: admitidos y excluidos

Las solicitudes recibidas se distribuyeron casi a partes iguales entre las dos cualificaciones convocadas: 385 en Domicilio y 398 en Instituciones.

De los 783 solicitantes totales, el 86,5% resultaron admitidos, siendo muy ligeramente mayor el número de solicitudes admitidas en Domicilio (341) que en Instituciones (336).

Por tanto, el porcentaje de excluidos fue algo mayor en Instituciones (15,58%) que en Domicilio (11,43%).

Del 13,54% de los solicitantes resultaron excluidos, en la mayoría de los casos la causa de exclusión fue por no cumplir los requisitos de acceso de experiencia o formación; la incidencia de exclusiones por presentar la solicitud fuera de plazo, por no subsanación o por estar cursando un título o un curso de certificado de profesionalidad relacionados con la cualificación solicitada fue muy baja (2,30%).

RESULTADOS PROCESO ADMISIÓN

SITUACIÓN	DOMICILIO		INSTITUCIONES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Admitida	341	88,57	336	84,42	677	86,46
Total excluidos	44	11,43	62	15,58	106	13,54
Excluir - Fuera de plazo	1	0,26	0	0,00	1	0,13
Excluir - No presenta documentación requerida	10	2,60	5	1,26	15	1,92
Excluir - No cumple requisitos - Tiene o cursa título de FP o CP relacionado	1	0,26	1	0,25	2	0,26
Excluir - No cumple requisitos - Experiencia o formación	31	8,05	56	14,07	87	11,11
TOTAL	385	100,00	398	100,00	783	100,00
	49,17		50,83		100,00	

4. PERFIL DE LOS SOLICITANTES SELECCIONADOS

El nº de solicitantes seleccionados, conforme a las plazas convocadas, fue de 101 (se añadió un aplaza para atender un recurso):



- 20 en Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones (en adelante Instituciones).
- 81 en Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (en adelante Domicilio)

El 100% aspiran a la acreditación de todas las unidades de competencia (en adelante UCs) de la cualificación solicitada.

4.1. Según su edad

La media de edad de los solicitantes admitidos es de 49 años, siendo un poco superior en Instituciones (52 años) que en Domicilio (46 años). Esta considerable edad media avanzada tiene que ver con el hecho de que la convocatoria da prioridad a las personas con más experiencia y formación.

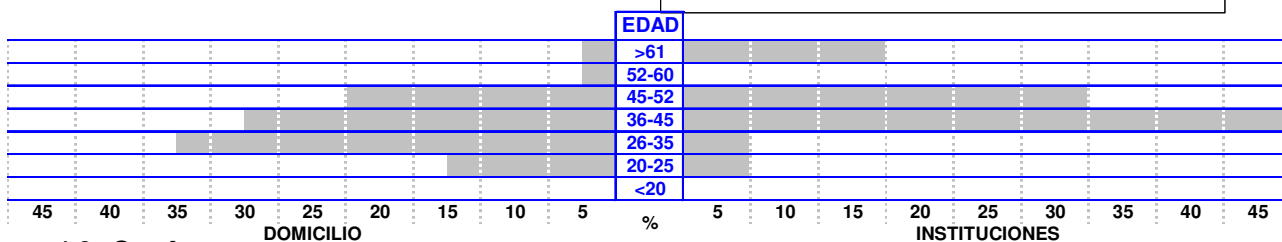
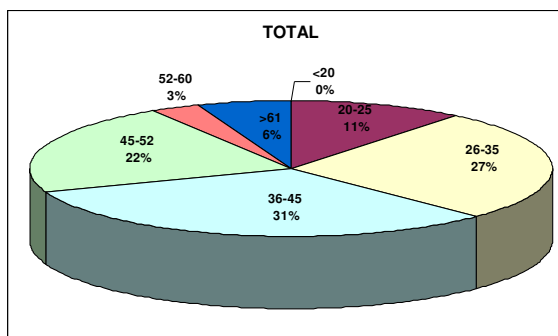
EDAD	Nº	
	DOMICILIO	INSTITUC.
<20	0	0
20-25	10	1
26-35	26	1
36-45	23	9
45-52	16	6
52-60	3	0
>61	3	3
	81	20

La persona más joven tiene 29 años y la mayor 63.

	DOMICILIO	INSTITUC.	TOTAL
MAS JOVEN	29	34	
MAYOR	62	63	
MEDIA	46	52	49

El mayor volumen de admitidos se aglutina en la franja de edad de 36 a 45 años, seguida de la de 26-35 años y la de 45-52 años.

No obstante, en Instituciones, la edad de los admitidos es significativamente mayor.



4.2. Según sexo

En paralelismo con la extrema subrepresentación que tienen los hombres en estas ocupaciones, el 97% de las personas admitidas son mujeres. Sin embargo, este porcentaje desciende al 80% en Instituciones.

% ADMITIDOS	DOMICILIO	INSTITUC.	TOTAL
HOMBRE	1,23	10,00	2,97
MUJER	98,77	90,00	97,03
TOTAL	100,00	100,00	100,00

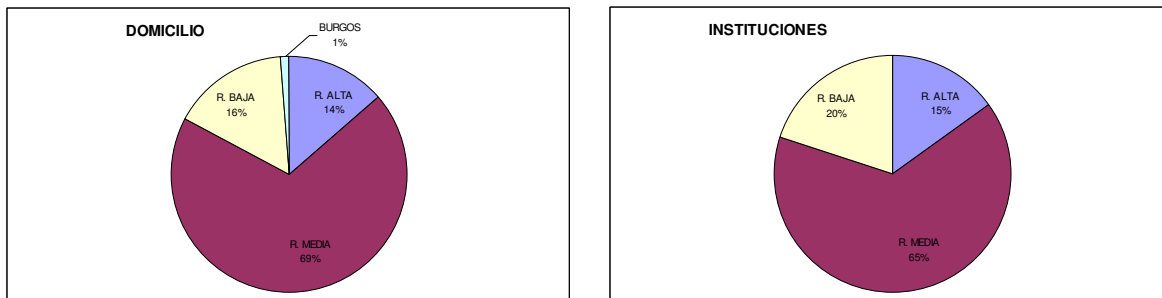


Gobierno de La Rioja

4.3. Según lugar de residencia

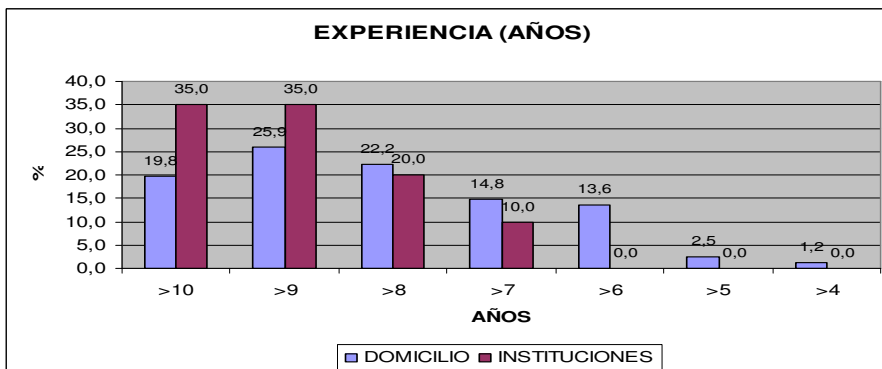
Atendiendo al lugar de residencia, todos los admitidos, a excepción de una persona, son de La Rioja.

A su vez, el 50% de ellos residen en Logroño, lo que hace que la significación de los solicitantes provenientes de La Rioja Alta y La Rioja Baja descienda hasta un 15-20%:

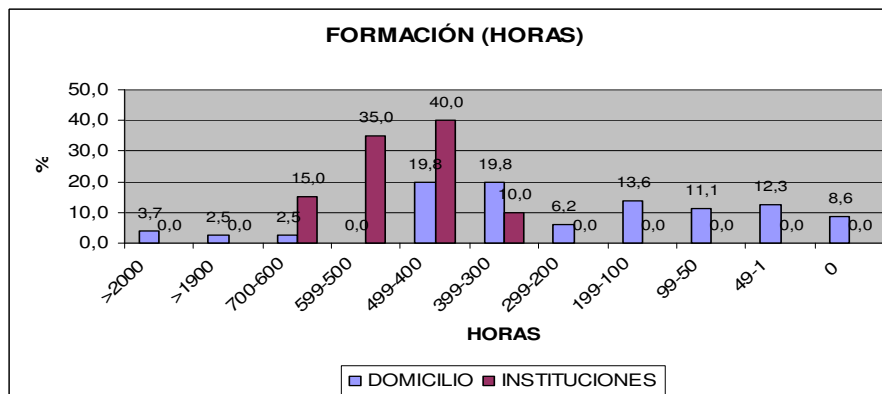


4.4. Según su experiencia y su formación

El tiempo medio trabajado por los admitidos en ocupaciones relacionadas con la cualificación solicitada es de 8 años y 9 meses, siendo algo superior en Instituciones:



También es algo superior la media de horas de formación recibidas por los admitidos en Instituciones, estando en torno a 385 horas mientras que en Domicilio rondan las 354.



5. OTRAS CONCLUSIONES

El porcentaje de solicitudes efectuadas con el apoyo de un orientador a través del Plan de información y orientación fue muy elevado (más del 85%), lo que da medida del grado de utilidad y efectividad de dicho Plan desde el punto de vista de apoyo al ciudadano. A su vez, se pone de manifiesto el interés de dicho Plan para aligerar el proceso de admisión, en la medida en que la mayor parte de las solicitudes se recibieron en formato electrónico listas para su tratamiento en el proceso de revisión y valoración.

El porcentaje de solicitudes que exigieron subsanación en esta convocatoria habrá que ponerlo en relación con los que se produzcan en futuras convocatorias para poder extraer conclusiones.



Gobierno de La Rioja

El período temporal empleado en el subproceso de admisión fue muy extenso. Sería conveniente disponer de más recursos humanos para la revisión y valoración de solicitudes en futuras convocatorias.

El trabajo realizado por la comisión de valoración fue de calidad, aspecto que se desprende del hecho de que solo en 3 casos (0,38%) fuera preciso modificar la decisión inicial como consecuencia de las alegaciones presentadas por los solicitantes.

En ello, la disponibilidad de una herramienta informática ideada e implementada expresamente para su trabajo fue esencial.



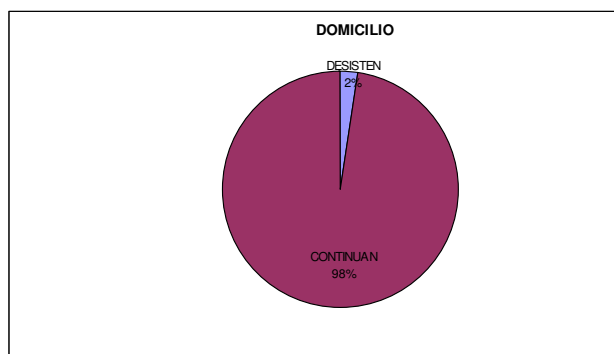
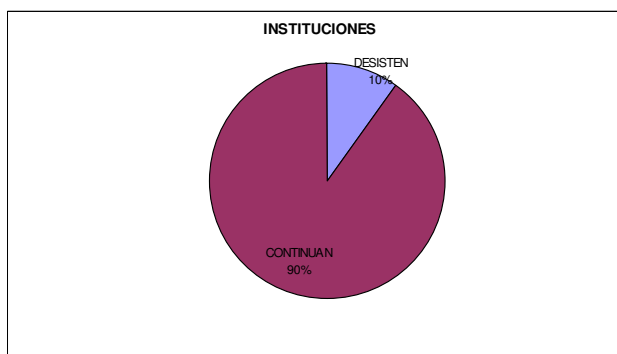
B. FASE DE ASESORAMIENTO²

1. DESISTIMIENTOS.

En la fase de asesoramiento se producen 4 desistimientos, todos ellos en su inicio, tanto por no abonar la tasa como por no presentarse a la primera sesión grupal (en los cuatro casos se dieron ambas circunstancias), lo que supone un 4% del total de seleccionados, con la siguiente desagregación según las cualificaciones convocadas:

DESISTIMIENTOS			
(Fase de asesoramiento)			
	DOMICILIO	INSTITUCIONES	TOTAL
TOTAL	81	20	101
DESISTEN	2	2	4
CONTINUAN	79	18	97

El grado de desistimiento fue más significativo en instituciones, elevándose al 10%, frente al 2% de Domicilio:



2. ABSTENCIONES Y RECUSACIONES

No se produjeron recusaciones de asesores por parte de los candidatos seleccionados. Sin embargo, sí se produjeron abstenciones por parte de los asesores, con una significación de un escaso 4%:

ABSTENCIONES Y RECUSACIONES			
(Fase de asesoramiento)			
	DOMICILIO	INSTITUCIONES	TOTAL
TOTAL	81	20	101
ABSTENCIONES	3	1	4
RECUSACIONES	0	0	0
%	3,70	5,00	3,96

² El seguimiento y evaluación de la fase de asesoramiento de la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja efectuada mediante la Resolución nº 182, de 29 de junio de 2011, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, cuyo informe ahora se presenta, se ha realizado mediante el análisis de distintas fuentes:

- Análisis de datos y expedientes
- Declaraciones de trabajos realizados efectuadas por los asesores
- Encuesta de satisfacción de los asesores (véase anexo I)
- Encuesta de satisfacción de los candidatos (véase anexo II)



3. REALIZACIÓN Y RESULTADOS DE LA FASE DE ASESORAMIENTO

3.1. Organización de la fase

Para la realización de la fase de asesoramiento se nombró a 8 asesores, todos ellos procedentes del sector productivo, siendo o bien formadores o bien expertos.³

La fase de asesoramiento se inició con una reunión de trabajo del Departamento de Cualificaciones con los asesores nombrados, que se realizó el 19 de enero de 2012, en la que trasladó los expedientes asignados a cada asesor y se expuso la metodología a seguir, conforme al *Manual de Gestión del RCR* y el calendario previsto para la fase.

Posteriormente, una asesora nombrada desistió de su nombramiento por la incompatibilidad existente entre la compensación económica prevista en la convocatoria para estos profesionales y la percepción de la prestación por desempleo, situación ésta en la que se encontraba esa asesora.

Esto así, la media de candidatos asignados por asesor fue de 14-15 personas. El asesor que mayor número tuvo fue el asignado a Instituciones, que se encargó de los 19 seleccionados⁴. En torno al 75% de los asesores consideraron adecuado el volumen de candidatos que tuvo que atender mientras que al otro 25% le pareció excesivo.

El calendario previsto para la ejecución de la fase se extendió del 19 de enero al 27 de febrero de 2012. Este calendario se cumplió a excepción de un asesor, que presentó un retraso de 2 días.

Se establecieron como obligatorias al menos una sesión grupal y al menos dos sesiones individuales por candidato.

A excepción de la primera sesión grupal, que se programó por el Departamento en el Centro de Referencia Nacional, Think-TIC, por la disponibilidad de espacios y horarios, las sedes para la realización de la fase se decidieron de común acuerdo con los asesores:

- Con carácter general, el trabajo de los asesores que no requería la presencia de los candidatos se realizó o bien en el domicilio o bien en el lugar de trabajo de los asesores.
- Las sesiones que requirieron la presencia de los candidatos se realizaron en la mayoría de los casos en el Departamento de Cualificaciones de La Rioja, lo que supuso su apertura con carácter excepcional en horario de tarde en 12 ocasiones. Un asesor las realizó en un centro de Formación para el Empleo, centro cuyo propietario es dicho asesor; otra asesora las realizó en su centro de trabajo, un Hogar de la 3ª Edad situado en la Rioja Baja (en cuya zona residían las candidatas que tenía asignadas) perteneciente a la Consejería de Salud y Servicios Sociales.

La realización de las sesiones grupales supuso para muchos candidatos el tener que desplazarse de su lugar de residencia o trabajo.

³ En el momento en que se realizaron los nombramientos, no se disponía de asesores del ámbito educativo de La Rioja. Ello fue debido al retraso que se produjo en la habilitación de los profesores formados en los cursos de ámbito nacional realizados porque, si bien inicialmente se creía que sería el propio Ministerio de Educación quien los habilitara, finalmente no fue así.

⁴ Los solicitantes de Instituciones eran 20 pero un candidato fue objeto de asesoramiento por otro asesor (habilitado en Domicilio e Instituciones) ya que la asesora que en principio se le había asignado hubo de abstenerse.



3.2. Trabajos realizados⁵

Como se ha indicado más arriba, la fase de asesoramiento exige sesiones de trabajo individual del asesor, sin presencia de los candidatos, y sesiones con ellos.

De esta manera, la media de sesiones realizadas por cada asesor es de 41,7, agrupadas en una media de 36,6 días y una dedicación de 131,8 horas.

Algo más de un 20% de este tiempo se destinó al análisis de los expedientes y la preparación de las sesiones; un 37% se dedicó a la elaboración de documentos y al montaje de los dosieres de competencias y los expedientes en sí; otro tanto a la realización de las sesiones con los candidatos; el restante, al estudio de la metodología y las unidades de competencia a acreditar o algún otro asunto.

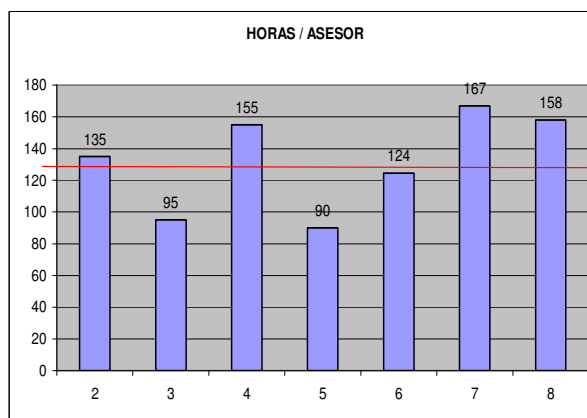
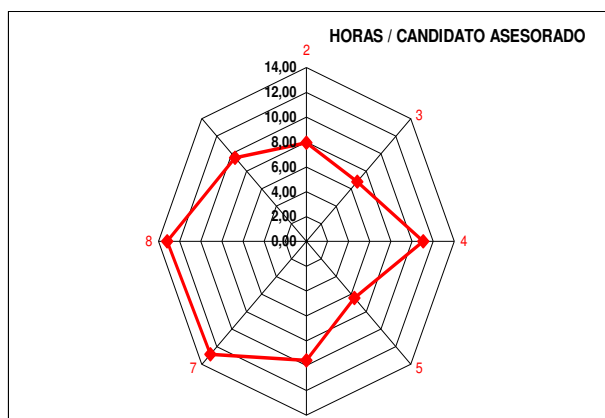
Todos los asesores, a excepción de uno, optaron por realizar una única sesión grupal con los candidatos. Además, todos los asesores optaron por realizar como media un mínimo de 2 sesiones individuales con cada uno de ellos; el número máximo de sesiones individuales realizadas fue de 3 (algo más de la mitad de los asesores recurrieron a esta tercera sesión)⁶.

La dificultad que encontraron los asesores para concertar estas sesiones fue de grado medio en algo más del 70%, mientras que el restante 30% se distribuye a partes iguales entre una dificultad baja y una dificultad alta; ninguno de los asesores manifestó no haber encontrado dificultades para ello.

El tiempo medio dedicado a cada candidato es de 9,5 horas y 2,93 sesiones (no todas ellas con presencia del candidato). No obstante, el número de horas presenta amplias diferencias, siendo los límites el asesor que dedica algo más de 6 horas y el que dedica más del doble.

En la tabla y los gráficos siguientes se presenta información sobre estos aspectos:

ASESOR	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	MEDIA
SESIONES	33	31	49	45	41	42	44	285,0	40,7
HORAS	135	95	155	90	124	167	158	924,4	132,1
Nº CANDIDATOS ASIGNADOS	19	14	14	14	14	13	13	101	14,4
Nº CANDIDATOS ASESORADOS	17	14	14	14	13	13	12	97	13,9
SESIONES /CANDIDATO	1,94	2,21	3,50	3,21	3,15	3,23	3,67	2,94	2,94
HORAS /CANDIDATO	7,94	6,79	11,07	6,43	9,57	12,85	13,17	9,53	9,53



⁵ Según las Declaraciones de trabajos realizados efectuadas por los asesores.

⁶ El *Manual de Gestión del RCR* establece como obligatorias al menos una sesión grupal y dos sesiones individuales, siendo una de ellas para presentar los resultados al candidato.



3.3. Resultados de la fase

De acuerdo con los expedientes de la fase, de los 97 candidatos que realizaron la fase de asesoramiento, casi el 80% alcanzaron el informe positivo en todas las UCs de la cualificación cuya acreditación solicitaban, siendo este porcentaje algo mayor en Domicilio que en Instituciones (pese a que las candidatas de esta última cualificación tienen algo más de experiencia y formación que las de Domicilio).

En Instituciones, a juicio de los asesores, todas las candidatas presentaban evidencias de dos de las tres UCs que conforman la cualificación pero más de la cuarta parte no presentaron evidencias indirectas para la UC1019_2 – *Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional*.

En Domicilio, a juicio de los asesores, el 100% presentaba evidencias de la UC0251_2 – *Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y el funcionamiento de la unidad convivencial*; solo en un caso no se apreciaban evidencias de la UC 0249_2 – *Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención sociosanitaria*; y el 15% fallaba en la UC0250_2 – *Desarrollar las actividades de atención psicosocial domiciliaria a personas con necesidades de atención sociosanitaria*.

Por tanto, el aspecto psicosocial es el que parece plantear menor grado de cualificación.

En las tablas siguientes pueden observarse con mayor detalle los resultados alcanzados:

	UC 0249_2		UC 0250_2		UC 0251_2	
	+	-	+	-	+	-
Nº	78	1	67	12	79	0
%	98,73	1,27	84,81	15,19	100,00	0,00

	UC1016_2		UC1017_2		UC1018_2		UC1019_2	
	+	-	+	-	+	-	+	-
Nº	18	0	18	0	18	0	13	5
%	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	72,22	27,78

DOMICILIO		
COMPETENCIAS DEMOSTRADAS		
% DE UCs demostrada	CANDIDATAS	
	nº	%
100%	67	84,81
66%	11	13,92
33%	1	1,27
0%	0	0,00
TOTAL	79	100,00

INSTITUCIONES		
COMPETENCIAS DEMOSTRADAS		
% DE UCs demostrada	CANDIDATAS	
	nº	%
100%	13	72,22
75%	5	27,78
50%	0	
25%	0	
0%	0	
TOTAL	18	100,00

El 100% de los solicitantes que realizaron la fase de asesoramiento decidieron realizar la fase de evaluación en todas las UCs solicitadas.

4. VALORACIÓN DE LA FASE

4.1. Valoración de la fase y grado de satisfacción por los asesores

Responden a la encuesta de satisfacción⁷ prevista los 7 asesores que ejecutan la fase.

⁷ Véanse los resultados en anexo I



4.1.1. Calendario y fechas para la realización de la fase

Al 100% de los asesores les pareció adecuado el calendario establecido para la ejecución de la fase así como las fechas de año elegidas para ello.

4.1.2. Procedimiento establecido, recursos, etc.

Desde la perspectiva de los asesores, el procedimiento establecido para la ejecución de la fase de asesoramiento, conforme al *Manual de Gestión de RCR*, es adecuado para algo más del 50% de ellos. La otra mitad escasa considera que es extenso y repetitivo o que mejoraría con un mayor grado de coordinación y con la unificación de criterios.

Los mismos porcentajes de respuesta se alcanzaron en lo relativo a las instrucciones e indicaciones facilitadas por el Departamento de Cualificaciones y la misma línea de opinión se alcanza en cuanto a los aspectos que deberían ser objeto de mejora: mayor coordinación y unificación de criterios.

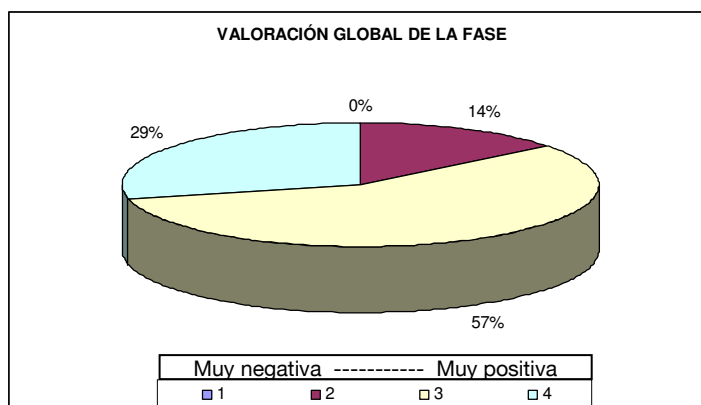
Asimismo, se repiten en lo tocante a los materiales y recursos facilitados por el Departamento, considerando que deberían mejorarse con una mayor disponibilidad de instalaciones para la realización de las sesiones (bien del Departamento durante más tardes, bien en las localidades de los asesores) y para imprimir materiales, informes, etc. así como con algo más de material (fundas de plástico, tóner, adhesivos).

En lo relativo a los documentos que los asesores debían elaborar, un escaso 50% los consideró adecuados mientras que algo más de la mitad de ellos opinó que debían simplificarse (elaborar un único Historial Profesional y Formativo y una única Ficha de Sistematización por candidato de carácter final, obviando los iniciales e intermedios).

En general, los asesores opinan que la fase mejoraría con un mayor grado de coordinación, la unificación de criterios para determinar si las competencias quedan o no demostradas (más apoyo a los asesores, reuniones periódicas) y la simplificación de la documentación; además, en algún caso se menciona como mejora el dar más información a los candidatos con carácter previo a la fase o disponer de un guión de entrevista estándar.

4.1.3. Otros factores: satisfacción general

La valoración global que de la fase hicieron los asesores se refleja en el siguiente gráfico:



Algo más del 70% de los asesores recomendaría a otros profesionales intervenir en esta fase en otras convocatorias; el restante 30% lo recomendaría según las circunstancias laborales y personales ya que exige mucha dedicación.



4.2. Valoración de la fase y grado de satisfacción por los candidatos⁸

El 97% de los candidatos que realizaron la fase de asesoramiento cumplimentaron la encuesta que se entregó para conocer su grado de satisfacción sobre ella; no la realizaron 3 candidatos de Domicilio y 1 de Instituciones.

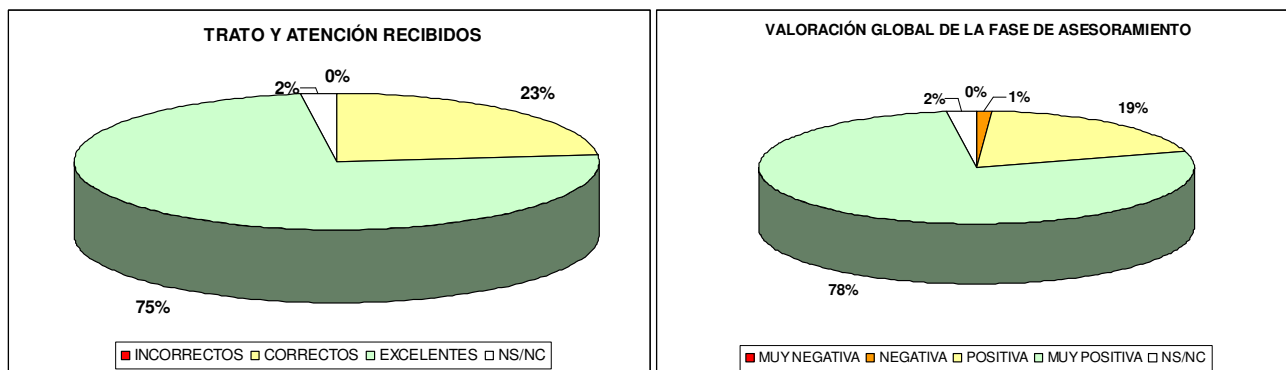
En el momento en que se publicó la convocatoria, todos los solicitantes admitidos estaban trabajando en una ocupación relacionada con la cualificación que solicitaron. Esa misma situación se conservaba al finalizar la fase de asesoramiento de acuerdo con lo declarado por los candidatos.

Para el 97% de ellos, el número de sesiones a las que fueron convocados son suficientes y para el 96%, suficiente su duración. Sin embargo, el porcentaje desciende al 86% en cuanto a un grado de compatibilidad adecuado de las mismas con su vida profesional y personal; para un 8,5% ha sido escaso.

La información recibida sobre el procedimiento ha sido suficiente para el 97% de los candidatos. La información recibida relativa a la situación personal del candidato en el procedimiento es considerada escasa por un 3% y excesiva por algo más de un 4%.

El 50% de los encuestados declara que la fase de asesoramiento le ha servido para obtener información mientras que al 15% para mejorar y que se le reconozca su trabajo; al 12% le ha aportado conocimiento de sus capacidades y limitaciones; a un 3% tranquilidad o seguridad; el resto no saben o no contestan.

El trato personal y la atención recibida son muy bien valorados por los solicitantes y su valoración global de la fase muy alta, como puede apreciarse en los siguientes gráficos:



El 85% de los solicitantes recomendarían el proceso a otras personas en su situación (el restante 15% no sabe o no contesta), bien porque necesitan la acreditación de su cualificación (35%), porque sirve para aclarar dudas (27%) o por otros motivos (2%) o no se especifican (21,3%).

Un 5% de ellos añade algún comentario negativo (proceso demasiado complicado, trabajo poco valorado, debe facilitarse más la posibilidad de completar la formación), un 8,5% manifiesta que ha recibido buena información y un 13,8% agradece el trabajo a su asesor.

Finalmente, casi el 90% de los solicitantes que cumplimentaron la encuesta declaran haber recibido el informe positivo de su asesor en todas las UCs de la cualificación que solicitaron. Esta información no coincide con los resultados reales alcanzados según los cuales un escaso 80% estarían en esa situación⁹.

⁸ Véanse los resultados en anexo II

⁹ Ello conforme a los informes que obran en los expedientes (y que, conforme al procedimiento establecido, están firmados por los candidatos).



4.3. Valoración del Departamento de Cualificaciones de La Rioja

Desde la perspectiva del Departamento de Cualificaciones de La Rioja, la puesta en marcha y la ejecución de la fase de asesoramiento de la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales de La Rioja pueden considerarse un éxito por cuanto han supuesto la implantación real del procedimiento previsto en el Decreto 32/2011, de 29 de abril y dado que, además, los resultados alcanzados por los candidatos han sido muy positivos.

Sin embargo, el hecho de que sea la primera vez que se desarrollaba el procedimiento, además de las características del colectivo a atender¹⁰, ha supuesto un esfuerzo y una inversión de tiempos y recursos humanos que estimamos poco eficiente¹¹. No obstante, creemos que las tareas y los trabajos ahora realizados de normalización, organización y planificación, serán rentabilizados en convocatorias sucesivas; esto, unido a las modificaciones que se efectúen con base en la experiencia adquirida, permitirá alcanzar mayor eficacia y eficiencia y dotará de mayor agilidad al proceso.

Atendiendo al trabajo realizado por los asesores, consideramos que su disponibilidad e interés hacia el proceso ha ido en ocasiones más allá de lo que la propia práctica profesional exige. Ser su primera experiencia ha generado dudas; esto ha derivado en cierta falta del grado de autonomía que, desde la perspectiva del Departamento, deberían alcanzar. No obstante, su trabajo ha sido en términos generales bueno y, en ocasiones, excelente.

5. OTRAS CONCLUSIONES

5.1. Aspectos relativos a la selección de los candidatos y su convocatoria a la fase

La selección de candidatos en sí es parte del proceso de admisión al procedimiento y viene determinada por lo establecido en la convocatoria.

El arranque de la fase significa para ellos la obligación del ingreso de la tasa correspondiente y su presentación en la primera sesión de asesoramiento que se realice. Estas dos cuestiones, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, no fueron objeto de comunicación expresa a los interesados (la notificación se efectuó mediante la publicación de la resolución de admitidos y excluidos). Si bien los desistimientos producidos por no ingreso de la tasa o no presentación a esa primera sesión fueron bajos, ese sistema de notificación generó incertidumbre entre los solicitantes y constantes llamadas telefónicas para solicitar información al respecto; por ello, parece conveniente prever para futuras convocatorias la notificación individual y por escrito.

5.2. Aspectos relativos a la organización de la fase

- La planificación de la fase pasa, entre otros factores, por disponer de asesores nombrados, verificar el ingreso de la tasa correspondiente y distribuir entre ellos los solicitantes seleccionados:
 - o Es preciso disponer de mayor volumen de profesionales habilitados con el fin de que intervengan profesionales de los dos ámbitos previstos, educativo y formativo y de poder atender a más solicitantes de forma simultánea
 - o Sería altamente recomendable disponer de una herramienta informática para la gestión íntegra del procedimiento que automatice los trabajos administrativos derivados de la

¹⁰ Su bajo nivel cultural, su escasa o nula experiencia en procedimientos administrativos y su alto grado de inseguridad ha exigido una atención extrema hacia ellos por parte del Departamento, de los asesores y de los orientadores para garantizar su seguimiento en el proceso y su comprensión del mismo.

¹¹ A modo de ejemplo, cabe mencionar que nada más la responsable del Departamento ha recibido más de 170 correos relacionados con esta fase de asesoramiento y que ninguno de ellos provenía de los candidatos, habiendo sido estos atendidos por el resto del personal del Departamento.



planificación de la fase, partiendo de los datos del subproceso de admisión, lo cual permitiría una mayor rentabilización de los recursos humanos existentes y, en consecuencia, una minoración de tiempos.

- La metodología establecida para la ejecución de la fase se ha transmitido correctamente y es adecuada pero:
 - o Debe simplificarse la documentación a generar por los asesores.
 - o En este aspecto, la herramienta informática a la que se ha aludido aligeraría significativamente la carga de trabajo de los asesores, al permitir arrastrar la información de unos formularios a otros.
- Los materiales facilitados a los asesores han sido adecuados.
- El tiempo empleado para la planificación, el lanzamiento y la ejecución de la fase de asesoramiento ha sido, aproximadamente, de dos meses y medio.
 - o En futuras convocatorias, podrá ser menor el dedicado a la planificación y el lanzamiento dado que ya se contará con las actividades a realizar definidas.
 - o Considerando el margen necesario para ajustar agendas de asesores y candidatos, no parece previsible que el tiempo invertido en la ejecución pueda ser menor aunque en el mismo tiempo podría asesorarse a más candidatos
- Las fechas elegidas para la fase han sido adecuadas.
- La flexibilidad prevista para la ejecución de la fase en lo relativo a las sedes para su realización ha sido adecuada. No obstante,
 - o Ha exigido la apertura del Departamento de Cualificaciones en horario de tarde de forma extraordinaria.
 - o En relación con las sedes, sería recomendable disponer de un mayor volumen de profesionales habilitados con el fin de poder considerar el lugar de residencia o trabajo de los candidatos a la hora de efectuar la selección y el nombramiento de aquellos, procurando evitar los desplazamientos de los solicitantes en mayor medida.
- La definición del producto final es correcta (expedientes, dosieres, informes, etc.).

5.3. Aspectos relativos a la ejecución de la fase

Además de lo expuesto más arriba, cabe señalar que:

- Es necesario un mayor grado de coordinación entre los asesores y una mayor concreción de los criterios a seguir durante la ejecución de la fase. En futuras convocatorias convendría establecer a priori una serie de reuniones periódicas de los asesores, con la presencia del Departamento, con fechas concretadas desde el inicio.
- El porcentaje de desistimientos se valora como correcto aunque indeseable. Cabe destacar que todos ellos se producen por no pagar la tasa y coincidentemente por no asistir a la primera sesión.
- El volumen de abstenciones no ha generado problema alguno en la ejecución de la fase. Que no se haya producido ninguna recusación parece informar de que las abstenciones que se produjeron fueron adecuadas.
- Al no disponer de experiencias previas, no se puede juzgar la adecuación o no del tiempo invertido



por los asesores para la ejecución de la fase. Aun con ello, cabe esperar que a mayor grado de experiencia de los asesores menor tiempo requerido; si a ello se le agrega la simplificación documental que parece necesaria cabe pensar en una minoración de tiempos que sería más importante si se dispusiera de una herramienta para la gestión integral de todo el procedimiento.

5.4. Aspectos relativos a los resultados alcanzados

- No se ha producido ningún abandono de la fase por los candidatos que la inician. Esto habla del interés de los mismos por el procedimiento, del buen hacer de los asesores y, tal vez, de las facilidades dadas por las empresas para que sus trabajadores seleccionados en este proceso acudieran a las citas de asesoramiento.
- Los resultados alcanzados, en términos de competencias que se entenderían justificadas mediante evidencias indirectas:
 - o Globalmente son muy óptimos. El 85% habrían justificado todas las competencias exigidas a juicio de los asesores. Ello tiene que ver con la dilatada experiencia de los candidatos y sus horas de formación acumuladas; quizá también con la capacidad de los asesores para detectar evidencias en sus candidatos.
 - o En Instituciones:
 - Destaca el 100% de candidatos con competencias justificadas a juicio de los asesores en tres de las 4 UCs que constituyen esta cualificación.
 - La falta de evidencias se concentra en una misma UC (UC1019_2 – *Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional*),
 - o En Domicilio:
 - Si bien se produce algo más de dispersión, también hay una UC en la que se concentra la mayor parte de falta de evidencias (UC0250_2 - *Desarrollar las actividades de atención psicosocial domiciliaria a personas con necesidades de atención sociosanitaria*)
 - o Cabe pensar que es habitual en las empresas no exigir las competencias relacionadas con los aspectos psicosociales en la práctica profesional, por lo que, a falta de conocer los resultados de la fase de evaluación, sería preciso ofertar formación para el empleo vinculada a las UCs UC1019_2 y UC0250_2.

5.5. Aspectos relativos al grado de satisfacción de los actores del proceso

- Respecto a los candidatos:
 - o Su grado de satisfacción manifestado es notable.
 - o Hay dos factores que conducen a pensar que sigue persistiendo cierto grado de falta de comprensión:
 - La respuesta dada por los candidatos en la encuesta a la pregunta del sentido del informe recibido no coincide con los datos reales derivados del análisis de los informes.
 - La escasa vinculación de la utilidad del proceso a la obtención de la acreditación oficial de la cualificación (35%)



- Respecto a los asesores:
 - o Su grado de satisfacción es alto pero sistemáticamente manifiestan la necesidad de simplificar el trabajo de elaboración de documentos y de más coordinación y criterios consensuados.
- Respecto al Departamento:
 - o Satisfecho con su gestión, pone de relieve las siguientes necesidades:
 - Mayor número de asesores habilitados
 - Herramienta de gestión integral
 - o De su visión se deriva la alta carga de trabajo que a su juicio ha conllevado esta fase pero que podría/debería evitarse en futuras convocatorias y que tiene que ver:
 - Con el altísimo grado de necesidad de los solicitantes de ayuda e información permanente
 - Con la relativa falta de autonomía de los asesores
 - Con trabajos de planificación, normalización, etc. que podrán ser aprovechados en futuras ocasiones.



C. FASE DE EVALUACIÓN¹²

1. CANDIDATOS EN LA FASE DE EVALUACIÓN

De los 101 solicitantes seleccionados, 97 realizaron la fase de asesoramiento y, con independencia de los resultados que alcanzaron en ella, los 97 decidieron pasar a la fase de evaluación, aspirando a la acreditación de todas las unidades de competencia (en adelante UCs) de la cualificación solicitada:

- 18 en Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones (en adelante Instituciones).
- 79 en Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (en adelante Domicilio)

2. DESISTIMIENTOS.

Durante la fase de evaluación no se produjo ningún desistimiento.

3. ABSTENCIONES Y RECUSACIONES

Durante la fase de evaluación no se produjeron recusaciones de evaluadores por parte de los candidatos seleccionados.

Sin embargo, sí fue importante el grado de abstenciones que se produjeron por parte de 4 evaluadores (un 40% del total), alcanzando un significado global del 42,3% y dándose sobre todo en Domicilio:

ABSTENCIONES Y RECUSACIONES			
(Fase de evaluación)			
	DOMICILIO	INSTITUCIONES	TOTAL
TOTAL	79	18	97
ABSTENCIONES	36	5	41
RECUSACIONES	0	0	0
%	45,6%	27,8%	42,3%

La justificación a este hecho se encuentra en la participación de profesionales de empresas del sector en las comisiones de evaluación (el motivo de la abstención fue en casi todos los casos la existencia de relación laboral), siendo notable el caso de un evaluador de Domicilio que acumuló todas las abstenciones producidas en esa cualificación.

4. REALIZACIÓN Y RESULTADOS DE LA FASE DE EVALUACIÓN

4.1. Organización de la fase

Para la realización de la fase de evaluación se nombraron 2 comisiones de evaluación, una por cada cualificación convocada. Cada comisión se compuso de 5 miembros, procedentes tanto del sector educativo (2 miembros en cada comisión, que actuaron como presidente y secretario) como del productivo (3 vocales en cada comisión); por tanto, se contó con 10 evaluadores.

¹² El seguimiento y evaluación de la fase de asesoramiento de la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja efectuada mediante la Resolución nº 182, de 29 de junio de 2011, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, cuyo informe ahora se presenta, se ha realizado mediante el análisis de distintas fuentes:

- Análisis de datos y expedientes
- Declaraciones de trabajos realizados efectuadas por los asesores
- Encuesta de satisfacción de los asesores (véase anexo I)
- Encuesta de satisfacción de los candidatos (véase anexo II)



La fase de evaluación se inició con una reunión de trabajo del Departamento de Cualificaciones con los evaluadores nombrados, que se realizó el 16 de abril de 2012, en la que trasladó los expedientes asignados a cada comisión de evaluación y se expuso la metodología a seguir, conforme al *Manual de Gestión del RCR* y el calendario global previsto para la fase.

4.1.1. Candidatos asignados

De acuerdo con la metodología establecida, cada comisión de evaluación valora en conjunto las evidencias de las competencias profesionales que presentan todos los candidatos que se le han asignado. Pero, paralelamente, cada miembro revisa determinados expedientes para valorar las competencias que estarían demostradas y sobre las que habría que recavar nuevas evidencias; y, además, cada miembro se encarga de realizar las pruebas pertinentes a determinados candidatos (que pueden coincidir o no con los expedientes revisados).

Esto así, la comisión de Instituciones evaluó a 18 candidatos, un número de personas que fue valorado como correcto por el 100% de sus miembros. Sin embargo, en la comisión de Domicilio, cuyo número de candidatos fue de 79, el 100% de sus miembros considero que este número era excesivo.

Respecto al número de expedientes asignados a cada evaluador para su revisión, éste fluctúa entre 3 y 5 en Instituciones y entre 15 y 17 en Domicilio. A todos los evaluadores de Instituciones les pareció correcto mientras que al 80% de los evaluadores de Domicilio les pareció excesivo.

En cuanto a las personas a las que cada evaluador debía realizar pruebas para obtener nuevas evidencias (a una misma persona se le pudo realizar más de una prueba), el número varió entre 6 y 14 en Instituciones y entre 15 y 17 en Domicilio. Al 80% de los evaluadores de Instituciones ese número le pareció correcto mientras que en Domicilio al 100% le pareció excesivo.

4.1.2. Calendario de ejecución

El calendario global previsto para la ejecución de la fase se extendió del 17 de abril hasta el 15 de junio en Instituciones (aproximadamente dos meses) y hasta el 28 de junio en Domicilio (aproximadamente dos meses y medio). En el caso de Instituciones, los trabajos se concluyeron 15 días antes, por lo que la fase se realizó en mes y medio; en el caso de Domicilio, presentó un retraso de 3 días.

El calendario establecido, en cuanto al número de días, fue correcto según la opinión de todos los evaluadores, a excepción de 1. Sin embargo, se consideró inadecuado por el 80% de los evaluadores de Domicilio en lo relativo al período del año en que se realizó la fase; como alternativas planteaban marzo-mayo, septiembre-diciembre.

4.1.3. Sedes

Con carácter general, el trabajo individual de los evaluadores se realizó en su domicilio. Las pruebas de evaluación y las reuniones de la comisión, por decisión de los evaluadores, se realizaron en el IES Batalla de Clavijo en el caso de Instituciones mientras que en el de Domicilio se realizaron en el Departamento de Cualificaciones (en este caso, con equipamiento y materiales cedidos por el IES Batalla de Clavijo o aportados por los propios evaluadores).

4.2. Trabajos realizados¹³

Conforme a la metodología establecida, los evaluadores analizan individualmente los expedientes que le han sido asignados y proponen a su comisión las actuaciones a seguir con cada candidato y los resultados alcanzados.

¹³ Los trabajos realizados se extraen de las *Declaraciones de trabajos realizados* efectuadas por los evaluadores. 22



Por su parte, las comisiones analizan las propuestas de los evaluadores, planifican las pruebas a realizar y deciden los resultados alcanzados por cada candidato.

A su vez, los evaluadores realizan las pruebas que les ha encomendado su comisión.

Los candidatos son convocados para realizar pruebas, si es preciso, y, en cualquier caso, para comunicarles los resultados finales y las recomendaciones formativas.

4.2.1. Sesiones realizadas¹⁴

En Instituciones, con un total de 135 sesiones y 356 horas realizadas por los evaluadores, la media de sesiones realizadas por cada evaluador es de 27 mientras que por candidato es de 7,5 sesiones y 19,8 horas de trabajo realizado.

El 38% de las sesiones se han dedicado a celebrar reuniones de la comisión; el 21% a hacer pruebas; el 16% a la valoración final de las competencias demostradas; el 14% a la valoración inicial; y el 11% a estudiar la metodología y las guías de evidencia de las unidades de competencia. En lo relativo a horas, algo más del 40% se destinaron a las reuniones; el 19% a las pruebas; el 16% a la valoración inicial; el 15% a la valoración final; y el 9 % al estudio de la metodología y las guías.

Para el 100% de los evaluadores de Instituciones, el tiempo invertido fue correcto.

En Domicilio se realizaron 204 sesiones y 625 horas, por lo que la media de sesiones realizadas por evaluador es de 40, suponiendo 2,6 sesiones y 7,7 horas de trabajo realizado por un evaluador por cada candidato.

El 22% de las sesiones se han dedicado a celebrar reuniones de la comisión; el 12% a hacer pruebas; el 61% a trabajo individual (valoración de las competencias demostradas y estudio de la metodología y las guías de evidencia de las unidades de competencia); y el 5% a comunicar los resultados a los interesados. En lo relativo a horas, casi el 50% se invirtieron en trabajo individual; el 25% a reuniones de la comisión; el 21% a las pruebas; y el 6 % a comunicar resultados a los interesados

Para el 40% de los evaluadores de Domicilio, el tiempo invertido fue correcto mientras que un 60% lo consideraron excesivo, en el sentido de que había días con mucho trabajo y otros con nada.

4.2.2. Pruebas realizadas

En cuanto a las pruebas de evaluación que ambas comisiones consideraron necesario realizar para recavar nuevas evidencias de las competencias profesionales de los candidatos:

- En Instituciones, se realizaron un total de 33 pruebas¹⁵ a 15 de los 18 candidatos que accedieron a la fase; esto es, se consideró necesario conseguir más evidencias en el 83% de los casos.

El número de pruebas pasadas a cada candidato fluctuó entre 0 y 5:

¹⁴ El concepto de sesión está relacionado con el de asistencia técnica conforme al Decreto 42/200, de 28 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio... de la Comunidad Autónoma de La Rioja y consistiría en el trabajo realizado en un día natural, con independencia de las horas que conlleve y la naturaleza del mismo (estudio de las cualificaciones y la metodología; análisis de expedientes y valoración de evidencias; planificación de, calendario, diseño y realización de pruebas; reuniones de la comisión de evaluación; comunicación de resultados, etc.)

¹⁵ Se contabiliza como prueba la aplicada a cada candidato, con independencia de que una prueba realizada sea la misma para varios candidatos.



Nº de Pruebas	Nº de candidatos	% de candidatos
0	3	16,7
1	5	27,8
2	5	27,8
3	3	16,7
4	1	5,5
5	1	5,5

Respecto a las unidades de competencia sobre las que se recavaron pruebas, el desglosé es el siguiente:

UC	Nº de pruebas	% de pruebas
UC1016_2	3	9,1
UC1017_2	0	0,0
UC1018_2	9	27,3
UC1019_2	21	63,6

El número de pruebas que se aplicó a cada candidato fue valorado como suficiente por 16 de ellos, esto es, casi por el 90%; una persona lo consideró excesivo y otra no respondió.

- En Domicilio se realizaron un total de 73 pruebas a 42 de los 79 candidatos que accedieron a la fase; esto es, se consideró necesario conseguir más evidencias en el 53% de los casos.

El número de pruebas pasadas a cada candidato fluctuó entre 0 y 6:

Nº DE PRUEBAS	Nº CANDIDATOS	% CANDIDATOS
0	37	46,8
1	20	25,3
2	16	20,3
3	5	6,3
4	0	0,0
5	0	0,0
6	1	1,3

Respecto a las unidades de competencia sobre las que se recavaron pruebas, el desglosé es el siguiente:

UC	Nº de pruebas	% de pruebas
UC0249_2	30	41,1
UC0250_2	26	35,6
UC0251_2	17	23,3

El número de pruebas que se aplicó a cada candidato fue valorado como suficiente por el 66% de las personas que respondieron a la encuesta de satisfacción; un 4% lo consideró escaso y un 5% excesivo; casi el 25% no respondió a esta cuestión.

4.2.3. Reuniones de las comisiones de evaluación

La comisión de evaluación de Instituciones se reunió en 8 ocasiones mientras que la de Domicilio lo hizo en 9.



4.2.4. Disponibilidad para concertar reuniones o pruebas y valoración de su duración

El 70% de los evaluadores consideran que el grado de dificultad para concertar las citas con los candidatos o celebrar las reuniones de la comisión fue medio mientras que el 30% restante (se produce en Instituciones) lo considera bajo.

Por su parte, para más del 80% de los candidatos la compatibilidad de las citaciones que recibió con su actividad laboral y personal fue adecuada o muy adecuada.

Los candidatos consideraron que la duración de las pruebas o sesiones fue suficiente en el 94% de los casos en Instituciones y en el 81% en Domicilio.

4.3. Resultados de la fase (acreditación)

De acuerdo con los expedientes de la fase, de los 18 candidatos de Instituciones que realizaron la fase de evaluación, 16 personas, el 90% del total, consiguieron la acreditación de sus cuatro unidades de competencia; un candidato obtuvo la acreditación en 3 unidades de competencia; otro candidato la obtuvo solo en 2.

El 100% de ellos obtuvieron la acreditación en las unidades de competencia UC1017_2 y UC1018_2; una persona falló en la unidad de competencia UC1016_2 y tanto ésta como otra no alcanzaron la unidad de competencia UC1019_2:

INSTITUCIONES		
COMP. DEMOSTRADAS		
% DE UCs demost.	CANDIDATOS	
	Nº	%
100%	16	88,89
75%	1	5,56
50%	1	5,56
25%	0	0,00
0%	0	0,00
TOTAL	18	100

INSTITUCIONES		
COMP. DEMOSTRADAS		
UCS	CANDIDATOS	
	Nº	%
UC1016_2	17	94,44
UC1017_2	18	100,00
UC1018_2	18	100,00
UC1019_2	16	88,89

Por su parte, en Domicilio, 76 personas, el 96,20% del total, consiguieron la acreditación de sus cuatro unidades de competencia; 3 fueron las personas que no obtuvieron la acreditación en todas las unidades de competencia, lo que supone menos del 5% de los candidatos que realizaron la fase de evaluación. Ninguna de las unidades de competencia fue demostrada por el 100% de los candidatos:

DOMICILIO		
COMP. DEMOSTRADAS		
% DE UCs demost.	CANDIDATOS	
	Nº	%
100%	76	96,20
67%	2	2,53
33%	1	1,27
0%	0	0,00
TOTAL	79	100,00

DOMICILIO		
COMP. DEMOSTRADAS		
UCs	CANDIDATOS	
	Nº	%
UC0249_2	78	98,73
UC0250_2	77	97,47
UC0251_2	78	98,73



5. VALORACIÓN DE LA FASE

5.1. Valoración de la fase y grado de satisfacción por los evaluadores

Responden a la encuesta de satisfacción¹⁶ prevista los 10 evaluadores que ejecutan la fase.

5.1.1. Calendario, fechas, horarios, etc. para la realización de la fase.

Véase lo expuesto en los apartados 4.1.2 y 4.2

5.1.2. Procedimiento establecido, recursos, etc.

Desde la perspectiva de los evaluadores, el procedimiento y la metodología establecidos para la ejecución de la fase de evaluación, conforme al *Manual de Gestión de RCR*, son adecuados para el 100% de los miembros de la comisión de evaluación de Instituciones pero inadecuados para el 80% de los de Domicilio; de este 80%, la mitad considera que son demasiado burocráticos.

En lo relativo a las instrucciones e indicaciones facilitadas por el Departamento de Cualificaciones, el 100% las valoran como suficientes.

En cuanto a los documentos que los evaluadores debían elaborar, para el 80% de los miembros de Instituciones son adecuados; para el 100% de los de Domicilio no lo son. De los 6 evaluadores que los valoran negativamente, 4 de ellos expresan que mejorarían con un programa para su gestión informática; uno menciona la necesidad de mejorar el formulario ideado para el Plan global de evaluación; otro considera que debe minorarse el número de documentos a elaborar.

En lo tocante a los materiales y recursos facilitados por el Departamento, el 100% de los miembros de Instituciones los juzgan suficientes mientras que el 80% de Domicilio los consideran insuficientes. Dos evaluadores expresan que la disposición ha sido buena pero que han tenido que buscar espacios y materiales complementarios.

Finalmente, el 80% de los evaluadores consideran que los expedientes recibidos de los candidatos tras la fase de asesoramiento fueron adecuados; el otro 20% restante, perteneciente a Domicilio, manifiesta que hay diferencias entre los elaborados por unos u otros asesores, siendo unos buenos y otros no.

5.1.3. Aspectos mejorables

Los evaluadores mencionan determinadas cuestiones que, desde su punto de vista, mejorarían la fase de evaluación:

- Conocer con mayor antelación las fechas previstas para el proceso
- Permitir que sea la propia comisión de evaluación la que establezca el calendario global de la fase dentro de unos márgenes preestablecidos por el Departamento de Cualificaciones.
- Comunicar las fechas, horas y lugares de pruebas de evaluación a los interesados mediante su publicación en la web y en el tablón de anuncios.
- Respecto a los documentos a elaborar por los evaluadores o la comisión:
 - o Eliminar de los formularios o modelos de documentos su 1ª hoja de presentación
 - o Agrupar la información a reflejar en la documentación generada en menos documentos evitando su repetición en diversos formularios
 - o Rediseñar el formulario que recoge el plan global de evaluación para que refleje las citas agrupadas por candidato
 - o Reducir el número de firmas
 - o Disponer de un programa de gestión informática para esta fase

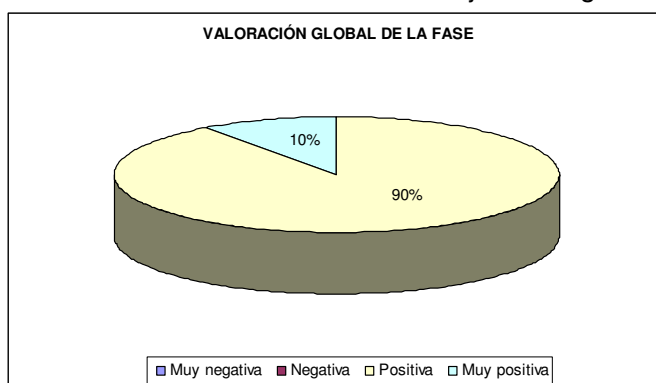
¹⁶ Véanse los resultados en el anexo I



- Determinar espacios idóneos para realizar las pruebas
- Facilitar a los evaluadores la obtención de permisos en sus puesto de trabajo habitual para la realización de la fase
- Insistir en los criterios de ordenación y numeración de los expedientes a los asesores
- Asesorar (en la fase previa) al candidato respecto de la actitud que ha de mantener ante la comisión de evaluación
- Considerar expresamente la actitud en el acta de evaluación
- Incrementar la coordinación entre la comisión de evaluación y el Departamento de Cualificaciones

5.1.4. Otros factores: satisfacción general

La valoración global que de la fase hicieron los evaluadores se refleja en el siguiente gráfico:



El 100% de ellos recomendarían a otros profesionales intervenir en este proceso por cuanto abre nuevos campos de acción o supone de enriquecimiento profesional.

Lo que su intervención en él les ha aportado gira en torno a:

- Un mayor conocimiento del procedimiento, el sector y sus profesionales o perfiles.
- La profundización y el favorecimiento de la formación permanente
- La satisfacción por el trabajo realizado y el trabajo en equipo

5.2. Valoración de la fase y grado de satisfacción por los candidatos¹⁷

La encuesta que se facilitó a los candidatos para conocer su grado de satisfacción sobre esta fase fue respondida por los 18 candidatos (el 100%) que realizaron la fase de evaluación en Instituciones y 74 (el 94%) en Domicilio. Pudiendo de ese nivel de respuesta:

La información recibida por los candidatos sobre su situación y sus resultados en el procedimiento se ha entendido suficiente para el 100% de los candidatos de Instituciones y para el 92% de Domicilio (el restante 8% no responde).

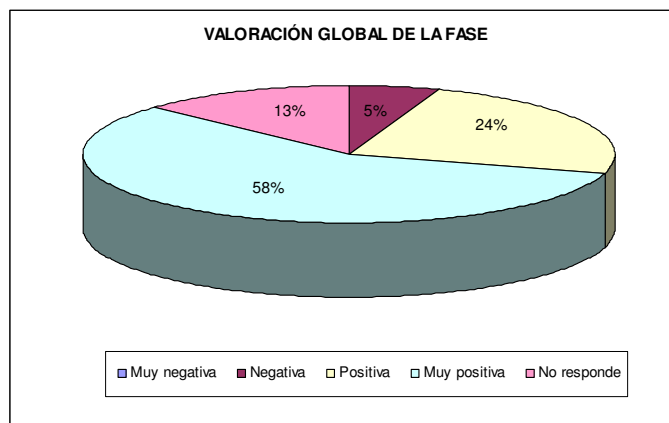
El 94% de los candidatos de Instituciones y el 91% de Domicilio están de acuerdo con sus resultados alcanzados, mientras que 2 candidatos de Domicilio sólo lo están parcialmente y 1 de Instituciones está en desacuerdo; 7 candidatos de Domicilio no responden a esta cuestión.

El trato personal y la atención recibida son muy bien valorados por los solicitantes: el 50% de Instituciones y el 47% de Domicilio los consideran correctos; el otro 50% de Instituciones y el 43% de Domicilio los consideran excelentes (7 personas de Domicilio no responden a esta pregunta)

¹⁷ Véanse los resultados en el anexo II



Respecto a la valoración global de la fase de evaluación por los candidatos, en el gráfico siguiente se reflejan los resultados alcanzados:



5.3. Valoración del Departamento de Cualificaciones de La Rioja

La ejecución de la fase de evaluación de la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales de La Rioja exigió la normalización, organización y planificación del proceso, habiéndose puesto de manifiesto su utilidad al intervenir en él personas de distintas organizaciones; no obstante, será preciso aligerar la documentación que han de generar las comisiones de evaluación.

Supuso un reto en la medida en que era necesario contar, de una parte, con profesionales del sector habilitados como evaluadores y en parte, al servicio de las Administraciones Públicas; de otra, con instalaciones y equipos adecuados a las pruebas de evaluación que habían de realizarse; finalmente, era de interés asegurar la continuidad de los candidatos, lo que exigió comprobar que eran conscientes de sus convocatorias y que acudirían.

El papel desarrollado por los evaluadores ha sido imprescindible, no solo en cuanto a la realización de las funciones que tienen atribuidas sino también por su contribución en la obtención de espacios, equipos, y materiales y en la permanencia de los candidatos durante la fase. El hecho de que su trabajo se haya desarrollado en el seno de comisiones de evaluación, se considera altamente positivo tanto por el contraste y la riqueza de las valoraciones como por la autonomía alcanzada con respecto al Departamento de Cualificaciones.

Los resultados alcanzados han sido un éxito ya que, a excepción de las 4 personas que desde un inicio no participaron en la convocatoria, las restantes 97 han concluido el proceso, obteniendo la acreditación del 100% de las unidades de competencia el 95% de ellas.

6. POSIBLES MEJORAS

La ejecución de la fase de evaluación se desarrolló conforme a la normativa, la metodología y la planificación establecidas.

Los resultados alcanzados han sido muy buenos pero la experiencia alcanzada pone de manifiesto que hay diversos aspectos que podrían ser objeto de mejora:

- Sería deseable disponer de mayor volumen de profesionales habilitados. Pese a la dificultad que en una pequeña región podría entrañar la intervención de profesionales con relación con los candidatos, la experiencia ha puesto de manifiesto que es fácil de articular la asignación de los mismos a evaluadores salvaguardando las abstenciones y las recusaciones que se producen.



- Disponer de una herramienta informática para la gestión íntegra del procedimiento que automatice los trabajos administrativos derivados de la planificación y la ejecución de la fase, partiendo de los expedientes derivados de la fase anterior, simplificaría las tareas repetitivas y permitiría una mayor rentabilización de los recursos humanos existentes y, en consecuencia, una minoración de tiempos.
- La metodología establecida para la ejecución de la fase es adecuada pero debe simplificarse o automatizarse la documentación a generar por los evaluadores.
- Conviene determinar a priori los espacios y el equipamiento adecuados para la realización de las pruebas de evaluación
- En lo relativo a las fechas para la realizar esta fase, sería recomendable evitar los meses asociados a procesos de evaluación o finales de curso en los centros educativos (por la mayor carga de trabajo que en esas fechas acumulan los profesores habilitados para este proceso)
- Siguen produciéndose con excesiva frecuencia casos de desinformación entre los candidatos.



D. RESOLUCIÓN Y ACREDITACIÓN. COSTES

1. RESOLUCIÓN

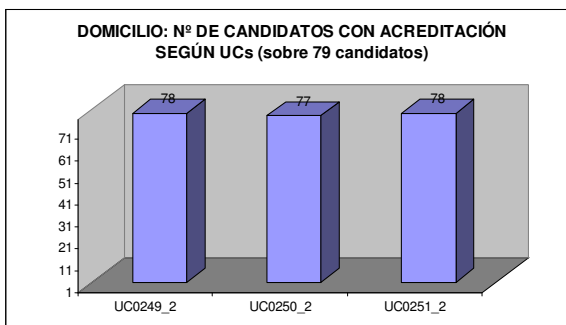
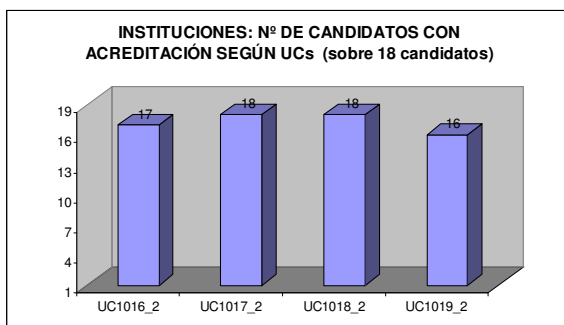
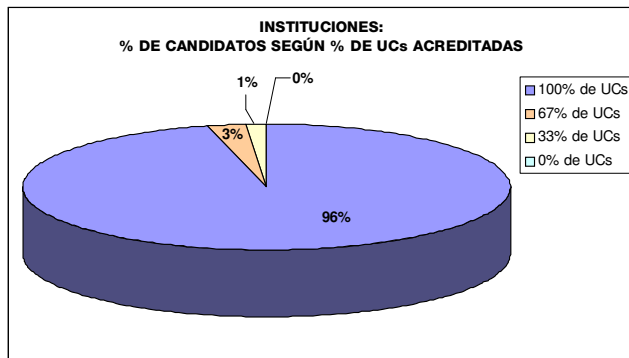
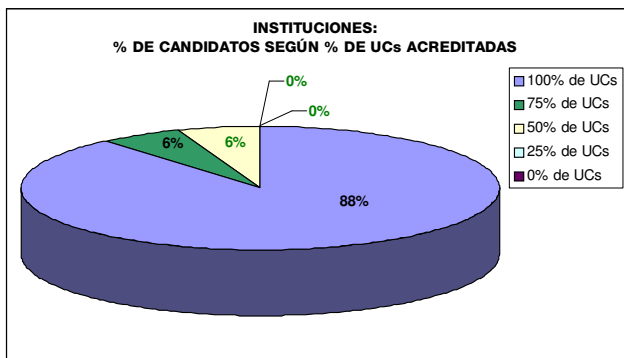
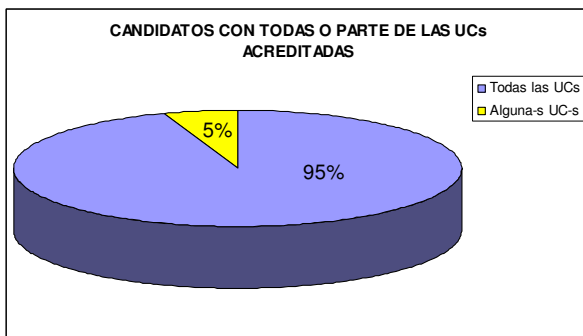
Con fecha 9 de julio de 2012 se resolvió finalmente la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales de La Rioja, procediendo a la acreditación de las competencias demostradas por las candidatas y a su remisión, junto con la notificación de la resolución, a cada una de ellas.

Asimismo, se informó al Servicio de Formación para el Empleo de las personas que no obtuvieron la acreditación en el 100% de las unidades de competencia de la cualificación y de los módulos formativos que deberían cursar para poder obtener un certificado de profesionalidad

En la carta enviada a los candidatos se informaba a estos de que pueden formular la solicitud del correspondiente certificado de profesionalidad y que consideraran las recomendaciones formativas que les habían sido formuladas por la comisión de evaluación.

2. ACREDITACIÓN

Conforme a lo expuesto en el apartado relativo a la fase de evaluación, en los siguientes gráficos se pueden observar los resultados de la convocatoria en lo relativo a la acreditación de unidades de competencia





3. COSTES DE LA CONVOCATORIA

Se detallan a continuación los gastos que ha supuesto la ejecución de la convocatoria¹⁸, desglosados por subprocesos o fases:

3.1. Admisión

3.1.1. Valoración de solicitudes por empresa externa..... 9.333,80

La empresa dedicó a tres técnicos que durante 10 días realizaron un total de 226 horas y valoraron 369 solicitudes, esto es el 47% del total.

El tiempo medio invertido en cada solicitud fue de 36,75 minutos y el coste por solicitud de 25,29€.

Si esta empresa hubiera realizado el 100% de las valoraciones de solicitudes, el coste habría ascendido a 19.802,07€.

3.1.2. Valoración de solicitudes provisionales

Tal como establece la norma, hay determinadas solicitudes que, al no poder adjuntar la documentación exigida para demostrar el cumplimiento de los requisitos de acceso, exigen que sean informadas por un asesor.

Los gastos relativos a estas solicitudes se han cuantificado en la fase de asesoramiento, si bien suponen 140,64€.

3.2. Fase de asesoramiento

3.2.1. Compensaciones económicas a asesores 13.501,44 €

En este apartado se incluye el coste de las asistencias técnicas¹⁹.

La fase en si de asesoramiento supone un gasto de 13.360,80€ y los trabajos de admisión (Valoración de solicitudes provisionales) 140,64€

El coste medio del asesoramiento de cada candidato (finalmente asesorado, 97 en total) asciende a 137,74€.

El coste medio del asesoramiento por cada unidad de competencia²⁰ es de 43,23€.

¹⁸ La realización del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o por vías no formales de formación conlleva determinados trabajos de carácter general, esto es, no asociados a una convocatoria concreta (establecimiento de la norma de gestión autonómica, determinación de la metodología concreta a seguir y redacción del Manual de Gestión, definición e implementación de bases de datos, habilitación de asesores y evaluadores, etc.) y los propios de cada convocatoria.

A su vez, tanto en lo relativo a gastos vinculados a una convocatoria concreta o al procedimiento en general, se han de distinguir los costes susceptibles de ser enmarcados en el funcionamiento habitual del Departamento de Cualificaciones de La Rioja y otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja de aquéllos otros que expresamente hay que asumir para la realización del procedimiento. Entre los primeros, cabe relacionar los relativos a instalaciones, equipamiento, material fungible y recursos humanos; su cuantificación supondría un análisis de porcentajes de dedicación a todas las funciones realizadas, sean o no de este procedimiento; entre los segundos, los expresamente asumidos para ejecutar la convocatoria.

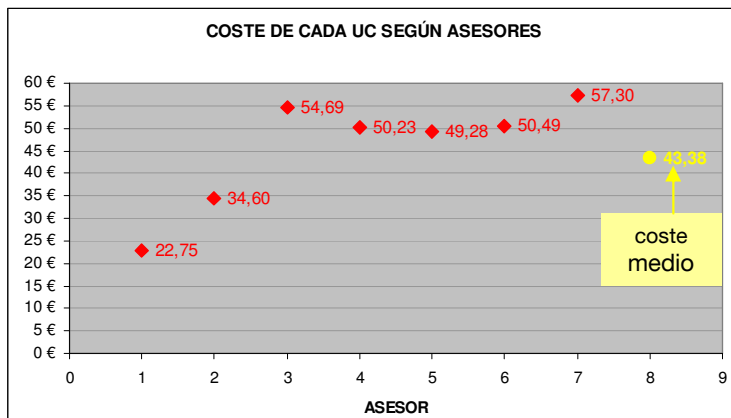
Pues bien, en este apartado se describen exclusivamente estos últimos.

¹⁹ Véase nota a pie de página nº 13

²⁰ En total son 309 unidades de competencia, 72 de Instituciones (18 candidatos con 4 UCs) y 237 de Domicilio (79 candidatos con 3 UCs)



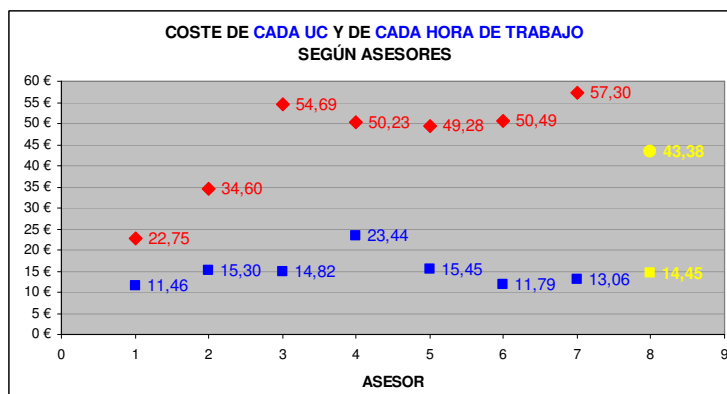
Gobierno de La Rioja



Entrando en mayor detalle, cabe observar que existen amplias diferencias en los costes derivados de las asistencias de cada asesor para la fase en sí de asesoramiento, no justificados por el número de candidatos asignados ni por las unidades de competencia solicitadas por estos.

En el gráfico de la izquierda puede observarse el grado de dispersión existente en lo relativo al precio resultante por cada unidad de competencia según cada asesor.

A su vez, podemos analizar el precio/hora resultante para cada asesor en el gráfico de la derecha



Estas desviaciones parecen conducir a una mayor o menor inversión de tiempo por los distintos asesores para la realización del trabajo y parece aconsejar la limitación de asistencias²¹ máximas por candidato y UC en futuras convocatorias, garantizando con ella, esto es importante, una media estandarizada de calidad. No obstante, será conveniente analizar este mismo análisis en la siguiente convocatoria para poder afianzar con mayor seguridad los límites a establecer.

3.2.2. Otros costes 679,68 €

Determinadas reuniones de los asesores con los candidatos se realizaron en el Departamento de Cualificaciones en horario de tarde, lo que exigió su apertura expresamente para este fin en 12 ocasiones a lo largo de los meses de febrero y marzo de 2012.

3.3. Fase de evaluación

3.3.1. Compensaciones económicas a evaluadores 16.464,88€

En este apartado se incluye el coste de las asistencias técnicas²² de los 10 evaluadores que realizaron la fase. Se describen por separado los de cada comisión de evaluación así como agrupados los de ambas:

3.3.1.1. Comisión de evaluación de Instituciones

El importe total asciende a 6.556,14€.

El coste medio de la evaluación de cada candidato²³ asciende a 364,23€.

²¹ Decimos *asistencias* ya que estas son la *unidad de pago*.

²² Véase nota a pie de página nº 13

²³ Se consideran los 18 candidatos que realizan la fase ya que, aunque solo se les realizaron pruebas a 15, sí se valoraron las evidencias de las competencias de todos ellos.



El coste medio de la evaluación por cada unidad de competencia²⁴ es de 91,05€.

El coste medio de la hora de trabajo realizada por los miembros de esta comisión es de 18,40€.

Entre unos evaluadores y otros no hay diferencias en el importe a percibir salvo las derivadas de que el importe por asistencia es algo superior para el presidente y el secretario que para los vocales.

3.3.1.2. Comisión de evaluación de Domicilio

El importe total asciende a 9.908,74€.

El coste medio de la evaluación de cada candidato²⁵ asciende a 125,43€.

El coste medio de la evaluación por cada unidad de competencia²⁶ es de 41,81€.

El coste medio de la hora de trabajo realizada por los miembros de esta comisión es de 15,85€.

Excepcionadas las derivadas de que el importe por asistencia es algo superior para el presidente y el secretario que para los vocales, apenas hay diferencias en el importe a percibir entre unos evaluadores y otros.

3.3.1.3. Ambas comisiones de evaluación

El importe total asciende a 16.464.88€.

El coste medio de la evaluación de cada candidato²⁷ asciende a 169,74€.

El coste medio de la evaluación por cada unidad de competencia²⁸ es de 53,28€.

El coste medio de la hora de trabajo realizada por los miembros de ambas comisiones es de 16,77€.

El importe medio percibido por cada evaluador es de 1.646,49€. Este importe medio es de 1.311,22€ en Instituciones y de 1.981,75 en Domicilio. Entre unos evaluadores y otros no hay diferencias en el importe a percibir salvo las derivadas de que el importe por asistencia es algo superior para el presidente y el secretario que para los vocales

3.3.2. Otros costes 125,08€

Para la realización de las pruebas de evaluación de Domicilio fue preciso trasladar al Departamento de Cualificaciones equipos desde el IES Batalla de Clavijo y disponer de las instalaciones en horario de tarde un día, lo que exigió su apertura expresamente para este fin.

²⁴ En total son 72 unidades de competencia (18 candidatos con 4 UCs)

²⁵ Se consideran los 79 candidatos que realizan la fase ya que, aunque solo se les realizaron pruebas a 42, sí se valoraron las evidencias de las competencias de todos ellos.

²⁶ En total son 237 unidades de competencia (79 candidatos con 3 UCs)

²⁷ Se consideran los 97 candidatos que realizan la fase ya que, aunque solo se les realizaron pruebas a 57, sí se valoraron las evidencias de las competencias de todos ellos.

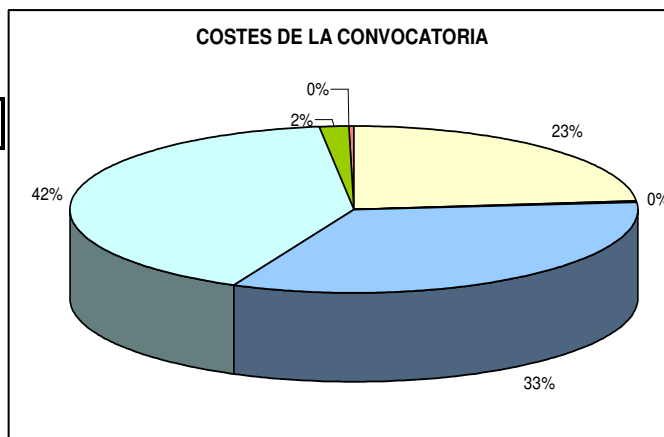
²⁸ En total son 309 unidades de competencia, 72 de Instituciones (18 candidatos con 4 UCs) y 237 de Domicilio (79 candidatos con 3 UCs)



3.4. Importe total

Considerando los gastos arriba descritos el coste total de la convocatoria asciende a **40.104,88€**:

Valoración de solicitudes por empresa externa	9.333,80	
Compensación asesor en admisión	140,64	
Compensación asesores en fase asesoramiento	13.360,80	
Compensación evaluadores	16.464,88	29.825,68
Otros costes fase asesoramiento	679,68	
Otros costes fase evaluación	125,00	
TOTAL	40.104,80	



De ese importe total, **al pago de asesores y evaluadores se destinan 29.825,68€** (el coste máximo previsto en la convocatoria era de 30.000€ para este concepto), esto es, el 74,63%.

Considerando el coste global y:

- Partiendo del número de plazas convocadas, el coste por plaza es de 401€; el coste por candidato y unidad de competencia es de 125,32€.
- Considerando los candidatos que realmente han participado (97, esto es, una vez restados los 4 desistimientos) el coste por candidato que ha realizado el proceso es de 413,45€ y el coste por candidato y unidad de competencia es de 129,78€.
- Si solo tuviéramos en cuenta los candidatos que han obtenido la acreditación de todas las unidades de competencia de su cualificación (92): el coste por candidato que ha obtenido la acreditación de todas las unidades de competencias es de 435,92 €.

Considerando el coste del asesoramiento y de la evaluación, entonces:

- Partiendo del número de plazas convocadas, el coste por plaza es de 298,02€ y el coste por candidato y unidad de competencia es de 93,20€
- Considerando los candidatos que realmente han participado, el coste por candidato que ha realizado el proceso es de 307,48€ y el coste por candidato y unidad de competencia es de 96,52€.
- Si solo tuviéramos en cuenta los candidatos que han obtenido la acreditación de todas las unidades de competencia de su cualificación (92): el coste por candidato que ha obtenido la acreditación de todas las unidades de competencias es de 324,19€.

3.5. Valoración de los costes

El interés y la viabilidad de este procedimiento, desde el punto de vista económico, se pone de relieve cuando se contrastan los costes detallados aquí con el esfuerzo económico que supone ofrecer a un trabajador la formación pertinente para alcanzar los correspondientes certificados de profesionalidad de Instituciones o de Domicilio.

En este sentido, cabe indicar que el precio medio de la formación de un alumno en Atención sociosanitaria a personas dependientes en Instituciones sociales (450 horas de formación), conforme a los módulos₃₄



económicos de subvención establecidos por el Servicio Riojano de Empleo, es de 2.862,80€ en modalidad presencial y de 2.358,15€ en modalidad mixta (presencial y teleformación) y el de en Atención sociosanitaria a personas en el Domicilio (600 horas de formación) asciende a 3.781,20€ y 3.156,40€ correlativamente.

Por otro lado, y como se ha dicho más arriba, de la experiencia alcanzada en la primera convocatoria de reconocimiento de competencias en La Rioja, parece derivarse la necesidad de limitar los máximos de compensación económica a percibir por asesores y por evaluadores con el fin de que las diferencias entre las cuantías a percibir por unos y otros se minimicen y queden en función del número de candidatos atendidos. No obstante, cabe señalar, igualmente, que la fase de evaluación se encarece cuanto menor es el número de personas a evaluar. En cualquier caso, una segunda convocatoria permitirá realizar un análisis más amplio de estos aspectos y, tras él, quizá sea interesante delimitar las compensaciones a percibir en función de candidatos y unidades de competencia.



E. RESUMEN. CONCLUSIONES

El número total de personas que se presentaron a la convocatoria fue de 783, inferior al esperado²⁹: 385 solicitudes se presentaron a Atención sociosanitaria a personas en el domicilio y 398 a Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

Una vez analizadas (la revisión de cada solicitud supuso aproximadamente 30 minutos de trabajo), 341 solicitudes fueron admitidas en Domicilio y 336 en Instituciones, esto es, el 86,5% del total.

El perfil de las 101 personas seleccionadas (81 para Domicilio y 20 para Instituciones) es el de mujer con amplia experiencia en el sector.

La **fase de asesoramiento** se ejecutó con la colaboración de 7 asesores nombrados a los efectos entre los profesionales habilitados para ejercer esa función.

Al inicio de la misma se produjeron 4 desistimientos, 2 en cada cualificación, por lo que 97 fueron los candidatos que la realizaron.

La media de horas invertida por los asesores en cada candidato fue de 9,53, distribuidas en 2,94 días.

El 82,5% de esos candidatos obtuvieron el informe positivo en todas las unidades de competencia de su cualificación: 84% en Domicilio y 72% en Instituciones. Las unidades de competencia que a juicio de los asesores presentaron mayores dificultades para evidenciar las competencias fueron la UC0250_2 y la UC1019_2.

Los 97 candidatos decidieron continuar en la **fase de evaluación**. Para su ejecución, se constituyeron 2 comisiones de evaluación, una por cualificación, con 5 evaluadores cada una.

Tras la valoración de los expedientes, casi al 59% de los candidatos se le realizó alguna prueba de evaluación: al 53% de los candidatos de Domicilio y al 83% de los de Instituciones. El total de pruebas realizadas fue de 106.

En la evaluación se invirtió una media de 10,1 horas por candidato distribuidas en 3,5 días. Esta media se incrementa en proporción inversa al número de candidatos asignados a una comisión de evaluación ya que en Instituciones fue de 19,8 horas y en Domicilio de 7,7.

Los resultados alcanzados, que se reflejan en la resolución de fecha 9 de julio de 2012, arrojan que un 95% de los candidatos que realizaron el proceso alcanzaron la acreditación del 100% de las competencias profesionales: el 96,2% en Domicilio y el 88,9 en Instituciones. Estos porcentajes, superiores a los referidos a la fase de asesoramiento, ponen de manifiesto que los candidatos poseen más competencias profesionales que las que pudieron evidenciar indirectamente.

Estos resultados tan óptimos están en consonancia con la gran cantidad de años de experiencia y el amplio número de horas de formación de los candidatos.

El coste medio total del proceso por candidato, considerando todos los gastos, es de unos 400€ mientras que atendiendo solo a los gastos de asesoramiento y de evaluación se reducen a unos 300€.

²⁹ El motivo que puede explicar la desviación entre la estimación de posibles solicitudes y las finalmente recibidas es la desinformación que existía sobre los requerimientos de cualificación del sector: un número importante de trabajadores que los cumplían por tener alguna titulación académica adecuada, no era conocedor de su situación hasta la ejecución del Plan de Información y Orientación.



El proceso ha sido valorado positivamente por los intervinientes en él, si bien hay determinados aspectos que deben ser objeto de mejora; destacamos:

- El proceso se valora como excesivamente burocrático por los candidatos. Será preciso incidir en la labor de orientación para que se comprenda la trascendencia de los resultados alcanzados y, por tanto, la necesidad de efectuar un proceso que garantice la validez y la fiabilidad de los mismos.
- Esa misma labor de orientación, y con el tiempo la difusión del procedimiento, quizá permita un deseable mayor grado de autonomía de los candidatos, evitando un planteamiento continuo de dudas, etc. al Departamento de Cualificaciones y a los asesores y evaluadores; planteamiento de dudas que se ha revelado con un gran ladrón del tiempo.
- Igualmente se valora como excesiva por los asesores y los evaluadores la cantidad de trabajo destinado a la elaboración de los documentos que se exigen en el proceso.

Compaginando la necesidad de documentar los actos y de visualizar la trazabilidad del proceso con la racionalización de los trabajos a realizar, será preciso tratar de simplificarlo más mediante las oportunas modificaciones del Manual de Gestión. No obstante, se pone de manifiesto la necesidad de una herramienta informática de apoyo que permita construir y gestionar los expedientes sin necesidad de mecanografiar (o copiar y pegar) en numerosas ocasiones una misma información y evitando su volumen en papel.

- Salvaguardando cierta flexibilidad en lo relativo a los lugares donde realizar las distintas sesiones de asesoramiento y evaluación, es necesario garantizar unas sedes para su celebración con el equipamiento preciso.
- En el futuro será interesante revisar las cuantías y la forma de compensar económicamente a los profesionales que intervienen en este proceso a la vista de los datos de que se va disponiendo.
- Desde un punto de vista económico, el procedimiento es rentable si se compara con los costes (en dinero, de un lado, y en tiempo invertido por los alumnos, por otro) de la formación necesaria para obtener la misma acreditación.
- Pero la viabilidad del proceso queda en entredicho, hoy por hoy, por la extensión en el tiempo de su ejecución. No obstante, es preciso considerar que:
 - o De un lado, la experiencia adquirida por el Departamento de Cualificaciones y, de otro, el número cada vez mayor de asesores y evaluadores habilitados y también su experiencia permitirán repetir procesos de forma más rápida.
 - o La valoración de solicitudes (sobre todo cuando su número es alto, como en esta ocasión) es el subproceso que conlleva muchas horas de trabajo; exigiría disponer de recursos humanos suficientes para poderlo realizar en un plazo razonable.
- El éxito de un procedimiento de estas características, en el que los actores intervinientes son tanto personal propio de dos Consejerías como personal ajeno y en el que es necesario disponer de instalaciones y equipos acordes con las cualificaciones que se convocan, descansa, entre otros factores, en las premisas de colaboración y disponibilidad que, yendo en ocasiones más allá de las exigibles en el ejercicio profesional, es preciso reconocer y potenciar.


ANEXO I
FASE DE ASESORAMIENTO: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN (ASESOR-A)

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LOS ASESORES	1	2	3	4	5	6	7	GLOBAL		
								Nº	%	MEDIA
1.- ¿CUANTAS PERSONAS SE LE HAN ASIGNADO?	19	14	14	14	13	13	13	100		
2.- EL NÚMERO DE PERSONAS ASIGNADAS LE PARECE:									Un asesor indicó 13 y se le asignaron 14	
PEQUEÑO										
CORRECTO	X	X	X	X	X	X	X			
EXCESIVO										
3.- CUANTAS PERSONAS HAN FINALIZADO LA FASE:	17	13	14	14	13	12	13	96	96,00	
4.- RESULTADO DE LA FASE. INDIQUE EL Nº DE PERSONAS CON INFORME:	17	13	14	14	13	12	13	96	100,00	
POSITIVO EN TODAS LAS UCs	12	12	10	10	13	6	10	73	76,04	
NEGATIVO EN TODAS LAS UCs						2		2	2,08	
POSITIVO EN:										
1 UC				1		4		5	5,21	
2 UCs		1	4	3			3	11	11,46	
3 UCs	5							5	5,21	
4 UCs										
5.- Nº DE SESIONES GRUPALES REALIZADAS	1	1	1	1	2	1	1	8		1,14
6.- Nº DE SESIONES INDIVIDUALES REALIZADAS										
Nº TOTAL			34	32	35	24	28	153		30,60
Nº MÍNIMO DE SESIONES REALIZADAS POR PERSONA		2	2	2	2	2	2	12		2,00
Nº MÁXIMO DE SESIONES REALIZADAS POR PERSONA		3	3	3	3	2	2	16		2,67
MEDIA (Nº TOTAL / Nº PERSONAS QUE LAS REALIZAN)	2	3	3	2,28	2,6	2	2	10,88		2,18
7.- GRADO DE DIFICULTAD PARA CONCERTAR LAS CITAS CON SUS CANDIDATOS (por fechas u horarios)										
ALTO		X						1	14,29	
MEDIO	X			X	X	X	X	5	71,43	
BAJO			X					1	14,29	
NULO								0	0,00	
8.- Nº DE HORAS QUE HA INVERTIDO EN LA FASE DE ASESORAMIENTO	146	127	162	96	163,5		73	767,50	100,00	127,92
EN ESTUDIO DE LA METODOLOGÍA A SEGUIR Y LAS UNIDADES DE COMPETENCIA SOBRE LAS QUE ASESORAR	8		0	4	9		2	23,00	3,00	4,60
EN ANÁLISIS DE LOS EXPEDIENTES Y PREPARACIÓN DE LAS SESIONES	38		56	24	15		24	157,00	20,46	31,40
EN SESIONES GRUPALES E INDIVIDUALES	36		31	37	35,5		23	162,50	21,17	32,50
EN ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS Y CONFIGURACIÓN DEL LOS DOSSIERES Y EXPEDIENTES	64		75	29	94		24	286,00	37,26	57,20
EN OTROS ASUNTOS. Indique cuáles:	0		0	2	10		0	12,00	1,56	2,40
9.- EL CALENDARIO PARA REALIZAR LA FASE DE ASESORAMIENTO, RESPECTO AL Nº DE DÍAS PARA REALIZARLA, HA SIDO:										
DEMASIADO AMPLIO										
CORRECTO	X	X	X	X	X	X	X	7	100,00	
CORTO										
10.- EL CALENDARIO PARA REALIZAR LA FASE DE ASESORAMIENTO, RESPECTO AL PERÍODO DEL AÑO PARA REALIZARLO, HA SIDO:										
ADECUADO	X	X	X	X	X	X	X	7	100,00	
INADECUADO. Indique el período que considera mejor:										
11.- EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA LA FASE DE ASESORAMIENTO LE PARECE:										
ADECUADO		X	X	X			X	4	57,14	
INADECUADO. Indique cómo mejoraría:	extenso y repetitivo				necesidad más información y más unificación de criterios	UNIFICAR CRITERIOS		3	42,86	



12.- LOS FORMULARIOS, DOCUMENTOS, ETC. A ELABORAR EN LA FASE DE ASESORAMIENTO LE PARECEN: ADECUADOS INADECUADOS. Indique cómo mejorarían:		X		X	1 solo HPF y 1 sola Fcicha sistematización	SIMPLIFICAR DOC	X	3	42,86
	repetitivos. El informe repite lo indicado en la ficha de sistematización		MÁXIMO 2 HPF Y 1 FICHA SISTEMATIZACIÓN					4	57,14
13.- LAS INSTRUCCIONES E INDICACIONES FACILITADAS POR EL DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES LE PARECEN: SUFICIENTES INSUFICIENTES. Indique cómo mejorarían:	X		X	X	más unificación criterios para valoración		X	4	57,14
		X				MÁS COORDINACIÓN		3	42,86
14.- LOS MATERIALES Y RECURSOS FACILITADOS POR EL DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES LE PARECEN: SUFICIENTES INSUFICIENTES. Indique cómo mejorarían:	X		X	X	X			4	57,14
			POCAS HORAS DE APERTURA DE LA SEDE POR LA TARDE				TONER FUNDAS PLÁSTICO PEGATINAS	Instalaciones en las localidades de los asesores; fotocopias e impresiones en localidades asesores	3
15.- VALORE GLOBALMENTE LA FASE DE ASESORAMIENTO 1 2 3 4	X	X	X	X	X	X	X	0 1 4 2	0,00 14,29 57,14 28,57



16.- INDIQUE AQUELLOS ASPECTOS QUE MEJORARIAN LA FASE DE ASESORAMIENTO	
SIMPLIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	4
MAYOR CLARIDAD EN EL INFORME A 1ª VISTA	1
MÁS INFORMACIÓN A LAS CANDIDATAS	1
MÁS APOYO A LOS ASESORES	1
DISPONER DE UN GUIÓN DE ENTREVISTA ESTÁNDAR	2
REUNIONES PERIÓDICAS DE ASESORES	1
MAYOR COORDINACIÓN	1
UNIFICACIÓN CRITERIOS	2
17.- ¿QUE LE HA APORTADO ACTUAR COMO ASESOR-A EN ESTA CONVOCATORIA?	
CONOCIMIENTO PROBLEMÁTICA TRABAJADORES	1
CONOCIMIENTO SOBRE LAS CUALIFICACIONES	1
CONOCIMIENTO SOBRE LA FORMACIÓN	1
AUTOCONOCIMIENTO CAPACIDAD ORGANIZACIÓN Y RESPUESTA ANTE UN TRABAJO NUEVO	1
MEJORA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL	2
CONOCIMIENTO NECESIDADES FORMATIVAS	2
CONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO	2
RELACIONES INTERPROFESIONALES / INTERPERSONALES	2
18.- ¿RECOMENDARIA A OTROS PROFESIONALES SU PARTICIPACIÓN COMO ASESORES EN EL PROCEDIMIENTO DE RECONIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES?	
SI	5
DEPENDE (SITUACIÓN PERSONAL Y LABORAL)	1
DEPENDE (VOCACIÓN)	1
19.- ¿DESEA HACER OTRO COMENTARIO?	
TOPE DE EDAD A LOS 60 AÑOS	1
EXIGE MÁS TIEMPO DEL PREVISTO POR LA CANTIDAD DE INFORMES A REALIZAR	1
DIFICULTADES AL INICIO	1
BIEN AL FINAL	1
MUCHO TRABAJO	1
NECESIDAD UNIFICACIÓN CRITERIOS	1
INTENSO	1



ANEXO II

FASE DE ASESORAMIENTO: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN (CANDIDATO-A)

1.- SEXO

 94 MUJER
 HOMBRE

2.- EDAD
 MENOS DE 20
 21-25
 26-45
 46-52
 52-62
 63 O MÁS

3.- SITUACIÓN LABORAL ACTUAL
 OCUPADO (EN LA MISMA OCUPACIÓN)
 OCUPADO (EN OTRA OCUPACIÓN)
 PARADO

4.- CUALIFICACIÓN
 ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO
 ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS D. EN INSTITUCIONES
 SIN CONTESTAR

5.- EL INFORME QUE HA EMITIDO SU ASESOR-A ES
 POSITIVO PARA TODAS LAS UNIDADES DE COMPETENCIA
 NEGATIVO PARA TODAS LAS UNIDADES DE COMPETENCIA
 POSITIVO PARA ALGUNAS UNIDADES DE COMPETENCIA Y NEGATIVO PARA OTRAS

6.- ¿VA A CONTINUAR EN LA FASE DE EVALUACIÓN?
 SÍ
 NO
 SIN CONTESTAR

7.- ¿A CUÁNTAS SESIONES GRUPALES HA ASISTIDO?
 1
 2
 3
 SIN CONTESTAR

8.- ¿A CUÁNTAS SESIONES INDIVIDUALES HA ASISTIDO?
 1
 2
 3

9.- ¿CUÁL HA SIDO LA DURACIÓN MEDIA DE CADA SESIÓN?
 MEDIA HORA O MENOS
 ENTRE MEDIA HORA Y UNA HORA
 ENTRE UNA Y DOS HORAS
 MÁS DE DOS HORAS
 SIN CONTESTAR

10.- LA DURACIÓN DE LAS SESIONES HA SIDO
 ESCASA
 SUFICIENTE
 EXCESIVA
 SIN CONTESTAR

11.- EL NÚMERO DE SESIONES HA SIDO
 ESCASO
 SUFICIENTE
 EXCESIVO
 SIN CONTESTAR

12.- LA INFORMACIÓN QUE HA RECIBIDO SOBRE EL PROCEDIMIENTO HA SIDO
 ESCASA
 SUFICIENTE
 EXCESIVA
 SIN CONTESTAR

13.- LA INFORMACIÓN QUE HA RECIBIDO SOBRE SU SITUACIÓN HA SIDO
 ESCASA
 SUFICIENTE
 EXCESIVA
 SIN CONTESTAR

14.- LA COMPATIBILIDAD DE LAS FECHAS Y HORARIOS DE LAS SESIONES CON SU ACTIVIDAD LABORAL Y PERSONAL HA SIDO
 ESCASA
 SUFICIENTE
 EXCESIVA
 SIN CONTESTAR



15.- EL TRATO PERSONAL Y LA ATENCIÓN RECIBIDA HAN SIDO

0	INCORRECTOS
22	CORRECTOS
70	EXCELENTES
2	SIN CONTESTAR

16.- ¿ESTÁ DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS ALCANZADOS Y LAS RECOMENDACIONES RECIBIDAS?

88	SÍ
3	PARCIALMENTE
1	NO
2	SIN CONTESTAR

17.- VALORE GLOBALMENTE LA FASE DE ASESORAMIENTO (1=muy negativa, 4=muy positiva)

0	1
1	2
18	3
73	4
2	SIN CONTESTAR

18.- ¿QUÉ LE HA APORTADO LA FASE DE ASESORAMIENTO? ¿PARA QUÉ LE HA SERVIDO?

47	INFORMACIÓN
14	MEJORA Y RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO
11	CONOCIMIENTO DE SUS PROPIAS CAPACIDADES Y LIMITACIONES
3	TRANQUILIDAD, SEGURIDAD
19	SIN CONTESTAR

19.- ¿RECOMENDARÍA ESTE PROCESO A OTRA PERSONA EN SU SITUACIÓN? ¿POR QUÉ?

20	SÍ
33	SÍ, POR NECESIDAD DE TITULACIÓN
25	SÍ, POR LA ACLARACIÓN DE DUDAS
1	SÍ, POR SER UNA VÍA CORRECTA Y JUSTA
1	SÍ, PERO MÁS SENCILLO
14	SIN CONTESTAR

20.- ¿DESEA HACER ALGÚN COMENTARIO?

8	BUENA INFORMACIÓN
13	AGRADECIMIENTO A SU ASESOR
3	PROCESO DEMASIADO COMPLICADO
1	MÁS FACILIDADES PARA COMPLETAR LA FORMACIÓN
1	TRABAJO POCO VALORADO
68	NO / SIN CONTESTAR


ANEXO III³⁰
**RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES: FASE DE EVALUACIÓN
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN (EVALUADOR)**

- | INSTI. | DOMIC. |
|--------|--------|
| 18 | 81 |
- 1.- ¿CUÁNTAS PERSONAS SE HAN ASIGNADO A SU COMISIÓN DE EVALUACIÓN?
ESTE NÚMERO LE PARECE:
- | | |
|---|----------|
| 1 | ESCASO |
| 4 | CORRECTO |
| 5 | EXCESIVO |
- 2.- ¿CUÁNTAS PERSONAS LE HAN ASIGNADO PARA LA VALORACIÓN DEL EXPEDIENTE Y DE LAS EVIDENCIAS EXISTENTES, ETC.?
ESTE NÚMERO LE PARECE:
- | | |
|---|------------|
| 4 | 16 |
| | ESCASO |
| | CORRECTO |
| | 5 EXCESIVO |
- 3.- ¿CUÁNTAS PERSONAS LE HAN ASIGNADO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN?
ESTE NÚMERO LE PARECE:
- | | |
|----|----------|
| 11 | 16 |
| 1 | ESCASO |
| 4 | CORRECTO |
| 5 | EXCESIVO |
- 4.- EL CALENDARIO PARA REALIZAR LA FASE DE EVALUACIÓN, RESPECTO AL PERÍODO DEL AÑO PARA REALIZARLO, HA SIDO:
- | | | |
|---|---|---|
| 5 | 1 | ADECUADO |
| | 4 | INADECUADO. Indique el período que considera mejor: |
- 5.- EL CALENDARIO PARA REALIZAR LA FASE DE EVALUACIÓN, RESPECTO AL N° DE DÍAS PARA REALIZARLA, HA SIDO:
- | | | |
|---|---|------------------|
| | | DEMASIADO AMPLIO |
| 5 | 4 | CORRECTO |
| | 1 | CORTO |
- 6.- EL GRADO DE DIFICULTAD PARA CELEBRAR LAS REUNIONES CON LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN O LAS CITAS CON LOS CANDIDATOS (por fechas u horarios) HA SIDO:
- | | | |
|---|---|-------|
| | | ALTO |
| 2 | 5 | MEDIO |
| 3 | | BAJO |
| | | NULO |
- 7.- EL PROCEDIMIENTO Y LA METODOLOGÍA ESTABLECIDO PARA LA FASE DE EVALUACIÓN LE PARECEN:
- | | | |
|---|---|-------------------------------------|
| 5 | 1 | ADECUADO |
| | 4 | INADECUADO. Indique cómo mejoraría: |
- 8.- LAS INSTRUCCIONES E INDICACIONES FACILITADAS POR EL DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES LE PARECEN:
- | | | |
|---|---|---|
| 5 | 8 | SUFICIENTES |
| | | INSUFICIENTES. Indique cómo mejorarían: |
- 9.- LOS FORMULARIOS, DOCUMENTOS, ETC. A ELABORAR EN LA FASE DE EVALUACIÓN LE PARECEN:
- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| 4 | | ADECUADOS |
| 1 | 5 | INADECUADOS. Indique cómo mejorarían: |
- 10.- LOS MATERIALES Y RECURSOS FACILITADOS POR EL DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES LE PARECEN:
- | | | |
|---|---|---|
| 5 | 1 | SUFICIENTES |
| | 4 | INSUFICIENTES. Indique cómo mejorarían: |
- 11.- LA ORGANIZACIÓN Y LA INFORMACIÓN DE LOS EXPEDIENTES RECIBIDOS DE LOS CANDIDATOS TRAS LA FASE DE EVALUACIÓN LE PARECEN
- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| 5 | 3 | ADECUADOS |
| | 2 | INADECUADOS. Indique cómo mejorarían: |
- 12.- N° DE DÍAS / HORAS QUE HA INVERTIDO EN LA FASE DE EVALUACIÓN
- 13.- CONSIDERA QUE SU TIEMPO INVERTIDO EN LA FASE DE EVALUACIÓN HA SIDO
- | | | |
|---|---|----------|
| | | ESCASO |
| 5 | 2 | CORRECTO |
| | 3 | EXCESIVO |
- Si ha indicado "escaso" o "excesivo", indique por qué y cómo podría mejorarse este aspecto:
- 14.- VALORE GLOBALMENTE LA FASE DE EVALUACIÓN (1 = muy negativa, 4 = muy positiva)
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| 5 | 4 |
| | 3 |
| | 1 |
- 15.- INDIQUE AQUELLOS ASPECTOS QUE MEJORARÍAN LA FASE DE EVALUACIÓN
- 16.- ¿QUÉ LE HA APORTADO ACTUAR COMO ASESOR-A EN ESTA CONVOCATORIA?
- 17.- ¿RECOMENDARÍA A OTROS PROFESIONALES SU PARTICIPACIÓN COMO ASESORES EN EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES?
- 18.- ¿DESEA HACER OTRO COMENTARIO?

³⁰ Las respuestas a las preguntas abiertas se recogen en el cuerpo del informe



ANEXO IV
RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES: FASE DE EVALUACIÓN
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN (CANDIDATO)

	INSTI.	DOMIC.	
1.- SEXO			
	16	71	MUJER
	2	2	HOMBRE
2.- EDAD			
			MENOS DE 20
			21-25
	1	26	26-45
	8	23	46-52
	8	24	52-62
	1		63 O MÁS
3.- CUALIFICACIÓN			
		73	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO
	18	1	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS D. EN INSTITUCIONES
			NO RESPONDE
4.- SITUACIÓN LABORAL ACTUAL			
	17	71	OCUPADO (EN LA MISMA OCUPACIÓN)
		1	OCUPADO (EN OTRA OCUPACIÓN)
			PARADO
	1	2	NO RESPONDE
5.- EL INFORME QUE HA EMITIDO SU COMISIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE USTED ES			
	16	68	POSITIVO PARA TODAS LAS UNIDADES DE COMPETENCIA
		1	NEGATIVO PARA TODAS LAS UNIDADES DE COMPETENCIA
	2	4	POSITIVO PARA ALGUNAS UNIDADES DE COMPETENCIA Y NEGATIVO PARA OTRAS
	1	1	NO RESPONDE
6.- ¿CUÁNTAS PRUEBAS O ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN HA REALIZADO?			
		19	0
	5	24	1
	5	11	2
	1		3
	4		4
			5
	3		6 O MÁS
		19	NO RESPONDE
7.- EL NÚMERO DE PRUEBAS HA SIDO			
	1	3	ESCASO
	16	49	SUFICIENTE
	1	4	EXCESIVO
8.- ¿CUÁL HA SIDO LA DURACIÓN MEDIA DE CADA PRUEBA?			
	8	15	MEDIA HORA O MENOS
	9	24	ENTRE MEDIA HORA Y UNA HORA
		10	ENTRE UNA Y DOS HORAS
	1	2	MÁS DE DOS HORAS
		23	SIN CONTESTAR
9.- LA DURACIÓN DE LAS SESIONES HA SIDO			
			ESCASA
	17	60	SUFICIENTE
	1	4	EXCESIVA
		10	NO RESPONDE
10.- LA COMPATIBILIDAD DE LAS FECHAS Y HORARIOS DE LAS SESIONES CON SU ACTIVIDAD LABORAL Y PERSONAL HA SIDO			
		6	INADECUADA
	15	51	ADECUADA
	3	10	MUY ADECUADA
11.- LA INFORMACIÓN QUE HA RECIBIDO SOBRE SU SITUACIÓN HA SIDO			
			ESCASA
	18	68	SUFICIENTE
			EXCESIVA