

El perfil de evaluador en la certificación de la competencia profesional: una nueva función educativa

Arcadia MARTÍN PÉREZ
Cristina MIRANDA SANTANA

Correspondencia

Arcadia Martín Pérez
C/Alcalde M. Perdomo Cerpa, 12.
35430 Firgas

Teléfono:
928 451769/8849
E-mail:
amartin@dedu.ulpgc.es

Cristina Miranda Santana
C/ Sta. Teresa, 9. 1º.
35017 Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono:
928 451769/8849
E-mail:
cmiranda@dedu.ulpgc.es

Recibido: 20 / 01 / 2008
Aceptado: 11 / 01 / 2009

RESUMEN

Los Sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación tienen como finalidad certificar las competencias profesionales adquiridas por cualquier vía de aprendizaje (formal, no formal e informal) asociadas a un perfil profesional. El elemento clave dentro del este sistema es el proceso de evaluación para la certificación de dichas competencias. En este artículo pretendemos aproximarnos al perfil profesional del evaluador en los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación y lo presentamos como una nueva vía de desarrollo profesional para los docentes o formadores de la educación formal y no formal.

PALABRAS CLAVE: *Sistemas de reconocimiento, Evaluación y acreditación, Perfil del evaluador, Competencias profesionales, Formación a lo largo de la vida.*

The evaluator's profile in certifying professional competences: a new educational role

ABSTRACT

The Accreditation, Evaluation and Recognition Systems are intended at certifying professional competences associated to a specific professional profile acquired through any kind of learning (formal, non-formal and informal). The key element in this system is the process of evaluation which leads to verify such competences. In this paper we focus on the professional profile of the evaluator in the accreditation, evaluation and recognition systems, highlighting the development of a new line of professional development for teachers and trainers in formal and non-formal education.

KEY WORDS: *Accreditation, Evaluation and Recognition Systems, Evaluator's Profile, Professional Competences, Long-life Training*

I. Introducción

En el contexto laboral y de la formación profesional se reconoce que las y los trabajadores aprenden por diferentes vías formales, no formales e informales (LEY ORGÁNICA DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, 2002). Ante esta realidad surgen sistemas, vinculados a los responsables de Trabajo y Educación, cuya finalidad es evaluar y acreditar la competencia profesional asociada a los perfiles profesionales.

En los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia se podría llegar a acreditar cualquier tipo de títulos dependientes de Educación, ya sean de carácter obligatorio (educación secundaria obligatoria), postobligatorio (bachiller y formación profesional de grado medio) o superior (formación profesional de grado superior y universidad). Admite también este sistema la posibilidad de acreditar certificaciones profesionales que dependen administrativamente de Trabajo (SANZ, 2005; MEDINA & SANZ, 2007).

Los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia consideran que los responsables en la certificación de la competencia han de ser los mismos profesionales que ambas administraciones (Educación y Trabajo) definen para la función docente en cada uno de los niveles educativos del sistema de educación formal, y para la formación en educación no formal (Disposición adicional primera de la Ley 5/2002 de las cualificaciones y de la formación profesional; Art. 100 de Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación), ya que disponen de capacidad jurídica y dominio profesional para abordar las tareas de evaluación, ahora asociadas a la certificación de competencias.

A partir de esta consideración, proponemos que el perfil profesional del evaluador vinculado a los sistemas de reconocimiento, acreditación y evaluación de la competencia pueda ser considerado como una nueva actividad profesional a la que se accede desde el sistema de las cualificaciones y de la formación profesional. Su desempeño exige condiciones de acceso muy específicas entre las que destacamos la experiencia profesional en la cualificación y/o académica en el título en el que va a participar como evaluador, conjuntamente con haber realizado una formación específica que le habilite para el desempeño profesional en procesos de evaluación de la competencia.

En este artículo plasmamos una propuesta de perfil profesional del evaluador en los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia. La aportación que realizamos a este respecto surge del estudio y de la reflexión acerca de cuál debe ser la actuación profesional de los evaluadores en el procedimiento de evaluación de la competencia, en una experiencia piloto que se ha llevado a cabo en Canarias acerca de la acreditación de la competencia en el Título de Cocina y que ha sido promovida por el Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales (Orden de 23 de abril de 2007, por la que se establece para el año 2007, con carácter experimental y limitado, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias del Título de Técnico en Cocina, adquiridas por la experiencia laboral o el aprendizaje no formal). Es por ello que nuestra aportación surge del análisis desarrollado en formación profesional, pero entendemos que es posible su generalización a los niveles identificados anteriormente.

Habitualmente, en el desarrollo de los perfiles profesionales (INSTITUTO GALLEGO DE LAS CUALIFICACIONES, 2002), una vez que éste ha sido esbozado por el equipo técnico, se pasa a contrastar este diseño con diferentes agentes sociales (empresarios, sindicatos, federaciones, etc.) con la finalidad de reconocer en qué medida este perfil responde a las exigencias de los entornos laborales y promover los ajustes que sean necesarios.

Ahora bien, en el territorio estatal las experiencias en el desarrollo de sistemas de acreditación han sido pocas y, por tanto, la experiencia de los profesionales en los procesos de evaluación de competencias es limitada y, además, no existe una definición del perfil de evaluador en los sistemas de reconocimiento, acreditación y evaluación de la competencia. Estas circunstancias nos han animado a presentar este trabajo, aún reconociendo que queda por desarrollar el contraste, ya que pensamos que su socialización puede ser útil para avanzar en esta línea.

Por último, definir perfiles profesionales y, en nuestro caso, el perfil profesional del evaluador en los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación nos pone en consonancia ante las nuevas exigencias de las políticas europeas de formación, inserción laboral y desarrollo profesional. Desde ellas se apuesta por un modelo de formación basado en competencias que requiere tomar como referente en las propuestas de formación el perfil profesional (CINTERFOR, 1997). Esta exigencia obliga, como punto de partida para el diseño de propuestas de formación de evaluadores y para afrontar el proceso de habilitación de futuros profesionales en el sistema, a definir y tener como referente para ambas acciones una propuesta del perfil profesional.

Antes de entrar en la descripción detallada y el análisis del perfil del evaluador en el proceso de evaluación para la certificación de la competencia profesional, damos a conocer algunos de los aspectos esenciales de los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia, con el propósito de valorar, en su justa medida, los elementos definidos en este perfil.

II. Evaluación para la certificación de la competencia profesional

Cuando nos referimos a los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia profesional estamos hablando de un fenómeno educativo de gran actualidad en el que se están depositando no pocos anhelos y expectativas de todo tipo.

Diversos Autores (MEDINA, 2006; SANZ, 2007; MEDINA & SANZ, 2007) y algunos organismos internacionales como la UNESCO, la OCDE o la OIT piensan en los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia como una respuesta a los nuevos problemas que tiene la Educación en la actual sociedad de la información. Se entiende que este nuevo quehacer educativo va a permitir abordar con más rigor las desigualdades y las situaciones de exclusión social asociadas a los procesos de formación. Desde el punto de vista de la producción y el trabajo, el reconocimiento de la experiencia está aportando más transparencia a los mercados laborales; algunos incluso hablan de estos sistemas como un nuevo recurso llamado a completar y perfeccionar los sistemas educativos formales de los países y como el gran reto de la educación de las personas adultas.

Pasar por el sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación sitúa a la persona candidata de una manera diferente ante la cualificación y su acreditación. Éste permite que el individuo obtenga una visión realista y acertada de su competencia profesional y observe con claridad qué elementos de la cualificación domina y cuáles no y qué itinerarios de formación debe realizar para avanzar hacia ellos. El sistema pretende así movilizar hacia la formación a la población activa sin cualificación acreditada pero con una amplia experiencia profesional, concretamente hacia aquella que específicamente le posibilita el acceso al título profesional. En definitiva, consigue que la persona candidata vea ahora más cercana la probabilidad de llegar al objetivo final.

Cuando hacemos referencia a los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia hablamos de un proceso de evaluación de la competencia profesional junto a todos aquellos elementos que hacen posible dicho proceso y además, a la estructura organizativa, los centros y profesionales responsables de su desarrollo.

En este apartado nos detenemos en uno de los elementos de este sistema: el proceso de evaluación para la certificación de la competencia profesional y, concretamente, en la metodología definida para abordarlo.

Recordemos que este proceso de evaluación certifica que una persona posee determinadas competencias profesionales independientemente de cómo, dónde y cuándo se han adquirido. En la práctica todo esto significa que un título se puede adquirir mediante la formación inicial formal (esta ha sido la vía tradicional) y también mediante los sistemas de formación no formales y vías informales.

La evaluación de las competencias adquiridas se hace en base al referente que está constituido por la cualificación profesional, que se concreta para el sistema de reconocimiento y acreditación de competencias en la *Guía de evidencias de la cualificación*, elaborada a nivel estatal por el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales y adaptada por las administraciones correspondientes en cada comunidad autónoma. Respecto a las guías de evidencias, el Instituto Nacional de las Cualificaciones no ha publicado aún ninguna, aunque se le reconoce esta competencia.

A nadie se le escapa que este proceso de evaluación de la competencia profesional es un proceso complejo que se lleva a cabo de manera personalizada y, por tanto, se trata de un proceso costoso. Esto obliga necesariamente a optimizar la intervención evaluativa (JOINT COMITÉ ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL, 1988) ideando un proceso que sea útil (debe ayudar a identificar las potencialidades y debilidades en relación al objeto de evaluación), realista (se han de utilizar procedimientos que no presenten problemas y sean asequibles), ético (debe basarse en compromisos de responsabilidad y cooperación) y riguroso (debe ser técnicamente adecuado por lo que respecta al plan de evaluación, a la validez y fiabilidad de los procedimientos utilizados y a las conclusiones obtenidas). Desde esta perspectiva se justifica que desde un punto de vista técnico-educativo en el proceso de evaluación distingamos dos fases. En el fondo, lo que reconocemos es que en este proceso de evaluación de la competencia profesional el equipo de evaluación afronta dos decisiones de naturaleza diferente, en dos

momentos distintos, que nos sitúan ante una evaluación de orientación en la primera fase y una evaluación de certificación en la segunda fase.

En un primer momento, en lo que hemos denominado la fase de asesoramiento, la decisión a tomar es la de orientar (DE KETELE & ROERGIERS, 2000). Consiste, por tanto, en determinar la orientación que mejor conviene a la persona o lo que es lo mismo evaluar sus posibilidades de éxito en el proceso de certificación posterior en función de la distancia existente entre el perfil profesional y las evidencias aportadas por la persona candidata.

Generalmente el sistema formativo utiliza códigos de comunicación y estrategias de sistematización de la información específicos que llevan a un desarrollo concreto de pensamiento formal, mientras que la formación realizada en el contexto laboral promueve el desarrollo de un pensamiento práctico. Esto hace que las personas candidatas al sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación tengan, en muchas ocasiones, dificultades para interactuar con los códigos que ha definido el propio sistema. El papel del evaluador en este momento sería el de un intérprete de ese pensamiento práctico.

Básicamente el evaluador obtiene las primeras evidencias directas e indirectas sobre las competencias de la persona solicitante de la acreditación. La finalidad es, tal y como comentábamos, orientar a la persona sobre sus posibilidades de éxito en la certificación de las unidades de competencia de la cualificación profesional. También esboza un posible itinerario formativo a partir de los resultados alcanzados en esta fase. Generalmente, los instrumentos de recogida y organización de la información que se suelen utilizar en esta fase son los cuestionarios de autoevaluación, el dossier de competencias o profesional y la entrevista. El informe de evaluación es el documento en el que se incorporan las conclusiones y recomendaciones relacionadas con las competencias que pueden ser o no certificadas en la fase siguiente.

En la segunda fase, denominada fase de evaluación, la decisión a tomar se expresa en términos de éxito o de fracaso (DE KETELE & ROERGIERS, 2000). En esta ocasión, el evaluador certifica las competencias profesionales solicitadas a partir del informe de evaluación emitido en la fase inicial y de las evidencias organizadas y documentadas suficientemente. Además, ultima la propuesta de itinerario formativo iniciada en la fase anterior. Los instrumentos de recogida de información utilizados en esta fase son, entre otros, las listas de control, las escalas valorativas o las anotaciones. El informe de evaluación emitido en esta fase indica el dictamen final acerca de la certificación o no de las competencias.

Es evidente que la fase de asesoramiento aporta garantía de éxito al proceso de evaluación. La persona cuando llega a la fase de evaluación para la certificación de la competencia profesional aporta la carpeta profesional, en la que se recoge documentación que evidencia su competencia profesional. Hacer visible la competencia profesional y organizar de manera sistemática toda la información que avale su dominio es una tarea compleja, que sólo en casos excepcionales podría ser abordada por las personas candidatas de manera autónoma. Además, el trabajo realizado permite discernir de entre todas las unidades de competencia aquellas que serían susceptibles de pasar a la fase de evaluación para la certificación al disponer de evidencia suficiente.

Otro de los aspectos que se valora es la conveniencia de que sean evaluadores diferentes los que aborden cada una de las fases, con la finalidad de superar la subjetividad en las decisiones del proceso de evaluación (IBAR, 2002) aportando fiabilidad al mismo.

El equipo evaluador actúa como agente que provee homogeneidad y coherencia al proceso de evaluación, promoviendo el consenso en los principios de intervención, en los criterios de evaluación y en la realización de un registro amplio de evidencias.

La finalidad última del proceso de evaluación es la certificación de la competencia profesional. La certificación es una valoración experta y suficientemente respaldada acerca del dominio o no de las competencias profesionales. La acreditación no es más que un acto administrativo por el cual el organismo competente equipara las competencias profesionales certificadas a los módulos formativos del título profesional (Real Decreto 942/2003, de 18 de julio, por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica). También pueden ser equiparadas a los módulos formativos de los certificados de profesionalidad (Art. 8, Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional).

III. El perfil del evaluador en el proceso de evaluación para la certificación de la competencia profesional

El perfil queda definido, siguiendo las directrices de la metodología para el diseño de las cualificaciones propuesta por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (www.mec.es/educa/incual), por los apartados siguientes: la competencia general; las unidades de competencias y sus respectivas realizaciones profesionales y criterios de realización; el entorno productivo en el que se hace mención explícita al ámbito profesional, al sector productivo y ocupacional y al puesto de trabajo; y, por último, los módulos formativos con sus correspondientes capacidades terminales y criterios de evaluación. A continuación presentamos y argumentamos algunos de estos elementos. La propuesta en su totalidad podrá consultarse en web de la ULPGC (www.ulpgc.es).

En términos generales, la evaluación es un proceso sistemático en el que se confronta una serie de informaciones con un conjunto de criterios para tomar una decisión (MATEO, 2000; CABRERA, 2000; DE KETELE & ROERGERS, 2000).

En el caso que nos ocupa, y en un intento por argumentar la propuesta de perfil y la formación asociada a éste, tratamos de situarnos ante distintos elementos de la evaluación.

En primer lugar, intentaremos fundamentar la competencia general a partir de un análisis del objeto de evaluación. Debemos ser conscientes de que el objeto de la evaluación en los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación son las competencias profesionales; es decir, nuestro proceso de evaluación certifica si la persona posee el dominio profesional implícito al desempeño de la unidad de competencia asociada a un perfil profesional determinado. Dicho de otra forma, no se valora si la persona es capaz de (...), sino si la persona desempeña las actividades profesionales asociadas a una cualificación.

El desarrollo que hasta el momento se ha dado del término de competencias es confuso, por lo que ante esta situación intentamos esbozar un concepto de competencia que se ajuste al contexto y el tipo de intervención del que nos ocupamos.

La propuesta de Bunk puede ser válida porque nos permite tener una primera imagen de dicho concepto aunque con carácter general:

“posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (BUNK, 1994:9).

Con el objeto de seguir profundizando en este concepto nos acercamos a la aproximación que Corominas hace del término de competencia. Lo apoya en la integración de saberes profesionales específicos y otros saberes de carácter general, y así mismo entiende que la competencia es una elaboración personal, adquirida a través de la formación técnica y profesional.

“una especie de composición propia de cada individuo que combina la capacitación y cualificación, adquirida por la formación técnica y profesional, con el comportamiento social, la aptitud para el trabajo en equipo, la iniciativa, el gusto por el riesgo.... En el concepto de competencia se integra el saber, el saber hacer y el saber ser” (COROMINAS, 2001: 301).

Desde nuestro punto de vista, la debilidad de esta propuesta puede estar en las dos últimas dimensiones de la definición. Consideramos que la competencia profesional es una construcción definida e identificada en y desde los diferentes contextos socioculturales en los que se utiliza la competencia y no una composición personal. Reconocemos, sin embargo, que cada persona aporta su impronta personal en la expresión de la competencia, y que también es personal la forma en la que se accede a su aprendizaje.

Por último, no compartimos el único contexto de aprendizaje que el autor propone sino que entendemos que los contextos van más allá de la formación técnica y profesional y que se extienden a situaciones tanto espontáneas como intencionales.

TABLA 1: Perfil del evaluador y su formación

PERFIL DEL EVALUADOR EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	FORMACIÓN ASOCIADA AL PERFIL DEL EVALUADOR EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
<p>COMPETENCIA GENERAL</p> <p>Evaluar las competencias profesionales adquiridas por la persona demandante mediante cualquier vía de aprendizaje por medio de su comparación con el referente de competencia en un perfil profesional determinado</p>	
<p>UNIDADES DE COMPETENCIA Y REALIZACIONES PROFESIONALES</p>	<p>MÓDULOS ASOCIADOS A LAS UNIDADES DE COMPETENCIAS</p>
<p>UC.1. Diseñar la evaluación de la competencia profesional en un perfil profesional determinado</p> <p>RP 1.1. Diseñar el plan de evaluación para orientar a la persona candidata sobre la oportunidad de iniciar el proceso de evaluación para la certificación de la competencia en un perfil profesional determinado</p> <p>RP 1.2. Diseñar el plan de evaluación para la certificación de las unidades de competencias profesionales</p>	<p>MÓDULO I. EL DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL</p> <p>Capacidad 1. Tomar decisiones en un proceso de evaluación de la competencia profesional.</p> <p>Capacidad 2. Conocer los documentos de referencia (referente de la competencia y guía de evidencias) en el proceso de evaluación de la competencia profesional.</p> <p>Capacidad 3. Diseñar el plan de evaluación de la competencia profesional identificando los diferentes elementos y asegurando su coherencia.</p>
<p>UC.2. Recoger, analizar e interpretar la información y elaborar informes de evaluación</p>	<p>MÓDULO II. LA RECOGIDA, EL ANÁLISIS, LA INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN Y LA ELABORACIÓN DE INFORMES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL</p>
<p>RP 2.1. Recoger, analizar e interpretar los datos para evidenciar las competencias profesionales de la persona aspirante</p> <p>RP 2.2. Elaborar el informe de evaluación final</p>	<p>Capacidad 1. Reconocer la importancia del proceso de recogida de información en el proceso de evaluación de la competencia profesional.</p> <p>Capacidad 2. Seleccionar y utilizar la técnica e instrumento más adecuado para cada contenido de evaluación.</p> <p>Capacidad 3. Organizar la información de tal forma que dote de significado a los datos acumulados e interpretarla contrastándola con el referente de la evaluación.</p> <p>Capacidad 4. Comprender el sentido del informe de evaluación en el proceso para la acreditación de la competencia profesional e iniciarse en la elaboración de los principales elementos que lo componen.</p>
<p>UC.3. Coordinar al equipo de evaluación y asesorar a la persona candidata en el proceso de evaluación de la competencia profesional</p>	<p>MÓDULO III. LA COORDINACIÓN DEL EQUIPO DE EVALUACIÓN Y EL ASESORAMIENTO A LA PERSONA CANDIDATA EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL</p>
<p>RP 3.1. Seleccionar al equipo de evaluación para el proceso de evaluación de la competencia profesional</p> <p>RP 3.2. Promover en el equipo de evaluación un trabajo basado en principios de responsabilidad, apoyo mutuo y coherencia</p> <p>RP 3.3. Velar para que los procedimientos administrativos y de evaluación para la acreditación cumplan con indicadores de calidad establecidos</p> <p>RP 3.4. Informar a la persona candidata del proceso de evaluación para la certificación de la competencia profesional</p> <p>RP 3.5. Asesorar a la persona candidata durante su proceso de reconstrucción de su trayectoria profesional y reflexión acerca de sus capacidades y motivaciones laborales</p>	<p>Capacidad 1. Reconocer la subjetividad inherente en el proceso de evaluación de la competencia profesional.</p> <p>Capacidad 2. Aplicar criterios de calidad en la intervención del equipo de evaluación.</p> <p>Capacidad 3. Informar y asesorar en el proceso de evaluación de la competencia profesional.</p>

Reconocemos que este tema no está exento de complejidad y aunque sólo hemos realizado una somera aproximación, la reflexión expuesta nos lleva a concluir que la competencia profesional puede ser considerada como un *constructo* sociocultural y complejo en el que se integran y se combinan el saber, el saber hacer y el ser y permite dar respuestas a la diversidad de situaciones profesionales asociadas a una actividad profesional. Este *constructo* se desarrolla en interacción con el entorno ya sea a través de situaciones espontáneas o intencionales.

En segundo lugar, dos son las cuestiones que nos ayudan a justificar las tres unidades de competencia, sus realizaciones profesionales y la formación asociada a cada una de ellas. La primera se relaciona con las unidades de competencia 1 y 2 y con los módulos de formación asociados a éstas, y es reconocer que en un proceso de evaluación las fases que se identifican incluyen quehaceres relacionados con la planificación de la evaluación, la recogida, el análisis e interpretación de la información y la elaboración de informes y difusión de los resultados (DE KETELE & ROERGIERS, 2000; CABRERA, 2000). En cada uno de estos momentos se abordan determinadas tareas (enunciar los criterios de evaluación, determinar la información que ha de recogerse, determinar una estrategia de recogida de información, recoger la información de forma fiable, confrontar la información recogida con los criterios planteados, formular las conclusiones de forma clara y precisa) que sustentan las realizaciones profesionales y los criterios de realización vinculados a cada una de estas unidades de competencia.

La otra cuestión está relacionada con la unidad de competencia 3 y con el módulo de formación asociado a ésta. Se centra en la idea de definir condiciones esenciales, identificadas en las realizaciones profesionales, que hagan posible el desarrollo de la evaluación propiamente dicha. Algunos de estos requisitos se relacionan con aspectos de carácter organizativo (selección del equipo de evaluación y concepción de su papel en el proceso de evaluación de la competencia) mientras que otros hacen referencia explícita al modelo de asesoramiento. La actitud del evaluador en la relación de ayuda debe ser de tolerancia y de observación participante informando, siguiendo, señalando, interpretando y haciendo que la persona sea protagonista de sus decisiones (DYER & WRIEND, 1975; ÁLVAREZ GONZÁLEZ, 1995; VALLS, 1998) en la reconstrucción de su historia sociolaboral.

También es necesario ser conocedores de la finalidad que persigue la evaluación en la que estamos insertos y qué objetivos de evaluación nos ayudarán a alcanzar dicha finalidad. En este sentido, comentábamos anteriormente que el proceso de evaluación de competencias tiene como finalidad certificar competencias profesionales y que garantizar el éxito de dicha evaluación requería generar previamente una evaluación de orientación para valorar las posibilidades de la persona candidata en la evaluación de certificación. Estamos, por tanto, identificando dos evaluaciones distintas pero entre las que existe una relación de facilitación. Este aspecto permite fundamentar el desarrollo de las realizaciones y criterios de realización de la unidad de competencia 1 y de la formación asociada a ésta.

Para finalizar el desarrollo del perfil, sólo queda por anotar que el ámbito profesional en el que se desarrolla el perfil es el sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia. La oportunidad de este perfil queda ligada a la necesidad actual del desarrollo de sistemas de acreditación de competencia o, en palabras de Sanz, “*lo realmente urgente es generar condiciones para hacer visible y disponible todo aquello que se aprende*” (SANZ, 2007: 19), porque es una estrategia de lucha contra la exclusión social ante los cambios sociales acaecidos en la sociedad de la información (COMISIÓN EUROPEA, 1996: 39).

En este contexto, la ocupación queda definida como evaluador en el sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia y, desde ella, realiza las funciones de diseño y desarrollo de las competencias profesionales, la coordinación del equipo de evaluación y el asesoramiento a la persona candidata.

Por último, reconocer que la acreditación empieza a ser considerada por la sociedad entre los nuevos derechos fundamentales (MEDINA, 2006: 127) e insistir en que su acceso debe ser universal nos permite plantear que el contratador principal sea:

- Administraciones públicas fundamentalmente autonómicas (consejerías con competencias en el sector, institutos y/o fundaciones responsables de los procesos de evaluación de la competencia).
- Entidades privadas, ya sea con ánimo de lucro o sin él (ONGs, asociaciones, fundaciones, etc.). En cualquiera de los casos estas entidades sólo podrán gestionar dispositivos de reconocimiento de titularidad pública.

IV. Referencias Bibliográficas

- ÁLVAREZ, MANUEL (1995). *Orientación profesional*. Barcelona: CEDECS.
- BUNK, G. P. (1994). “La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA”. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8–14.
- CABRERA, FLOR (2000). *Evaluación de la formación*. Madrid: Síntesis
- COMISIÓN EUROPEA. *Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento. Libro blanco*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- CINTERFOR (1997). Documentos presentados al *Seminario internacional sobre formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectiva*. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/libmex.pdf>. 14 de diciembre de 2007.
- CONSELLERÍA DE FAMILIA E PROMOCIÓN DO EMPREGO, MULLER E XUVENTUDE. INSTITUTO GALEGO DAS CUALIFICACIÓNS (2002). *Elaboración de las cualificaciones profesionales de piedra natural*. http://traballo.xunta.es/web/pdf/sx_cual/pdf/publicacions/cast/I.G.CUAL_Piedra_castel-2002.pdf. 14 de diciembre de 2007.
- COROMINAS, ENRIC (2001). “Competencias genéricas en la formación universitaria”. *Revista de Educación*, número 325, 299–321.
- DE KETELE, JEAN-MARIE & ROEGIERS, XAVIER (2000). *Metodología de la recogida de información*. Madrid: La Muralla.
- DYER, W. & WRIEND, J. (1975). *Outreach in counselin*. New Cork: Intext Educational Pub.
- ESPAÑA, *Ley Orgánica 2/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. BOE 147 de 20 de junio de 2002.
- ESPAÑA, *Real Decreto 942/2003, de 18 de julio, por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica*. BOE 182 de 31 de julio de 2003.
- ESPAÑA, *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. BOE 106 de 4 de mayo de 2006.
- ESPAÑA, *Orden de 23 de abril de 2007, por la que se establece para el año 2007, con carácter experimental y limitado, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias del título de Técnico en Cocina, adquiridas por la experiencia laboral o el aprendizaje no formal*. BOE 111, de martes 5 de junio.
- IBAR, MARIANO (2002). *Manual general de evaluación*. Barcelona: Octaedro.
- MATEO, JOAN (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Horsori.
- MEDINA, ÓSCAR & SANZ, FLORENTINO (2007). “Los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de los aprendizajes no formales e informales”. *Revista de Educación* (en proceso de selección).
- MEDINA, ÓSCAR & SANZ, FLORENTINO (2007). “El reconocimiento y la acreditación de la experiencia”. *Revista de Teoría* (en proceso de selección).
- MEDINA, ÓSCAR (2006). “Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica”. *Revista Educar*, 38.
- RODRÍGUEZ MORENO, M^a LUISA (2003). *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional*. Bilbao: Descleé.
- SANZ, FLORENTINO (2007). “Pensar la relación entre experiencia y aprendizaje”. *Revista Miscelánea Comillas*, Vol. 65, 126.
- VALLS, FEDERICO (1998). *Fundamentos de orientación profesional para psicopedagogía*. Universidad de Almería, Servicio de Publicaciones.