

# El panorama de la validación y acreditación de competencias en España

The panorama of the validation and accreditation of competencies in Spain

Luis Carro Sancristóbal<sup>1</sup>

<sup>1</sup> OBSERVAL. Universidad de Valladolid, España

[luis.carro@pdg.uva.es](mailto:luis.carro@pdg.uva.es)

**RESUMEN.** El Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral ha supuesto para España el inicio del procedimiento que permite valorar los aprendizajes que se adquieren en los contextos de trabajo. Desde el año 2002 en el que se aprobó la Ley de las Cualificaciones se han ido sucediendo diferentes momentos clave que nos han permitido en la actualidad, hablar de la acreditación de competencias e integrarlo como una vía más de formación a lo largo de la vida. En este trabajo se hace un análisis de las características que identifican este procedimiento y se aportan los principales datos obtenidos del análisis de 90 convocatorias de acreditación desde 2006 a 2014. También se incluye una referencia al procedimiento y su relación con la educación formal y los sistemas de reconocimiento como el marco nacional de las cualificaciones y las herramientas europeas de transparencia Europass y Youthpass.

**ABSTRACT.** The Royal Decree 1224/2009, of July 17, recognition of professional skills acquired through work experience has meant for Spain the starting of the procedure for valuing learning acquired in labour contexts. In 2002, the Spanish Law of Qualifications it was approved and it has been going several key moments that have enabled us today to talk about the accreditation of skills and integrate it as another way of lifelong learning. This paper presents an analysis of the characteristics that identify the procedure and the main data obtained from the analysis of 90 calls for accreditation from 2006 to 2014. It also includes a reference to the procedure and its relationship to the formal education and systems of recognition as the national qualifications framework and European transparency tools as Europass and Youthpass.

**PALABRAS CLAVE:** Aprendizaje a lo largo de la vida, Acreditación, Certificación, Cualificación, Europass.

**KEYWORDS:** Lifelong learning, Accreditation, Certification, Qualification, Europass.

## 1. Introducción

En el año 2002 se aprobó la ley de las cualificaciones y la formación profesional (Ley Orgánica 5/2002). Con esta ley se inicia un desarrollo ordenado hacia la mejora de un sistema integrado de la formación a lo largo de la vida, con especial atención a la cualificación de la mano de obra y tomando como referencia la creación del catálogo nacional de las cualificaciones profesionales. En el año 2003 se llevó a cabo una experiencia pionera en España sobre la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas por vías no formales e informales de formación y la experiencia (Proyecto ERA, 2003)<sup>1</sup>. A partir de esta iniciativa se sentaron las bases de lo que se aprobó como Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (Real Decreto 1224/2009).

El sistema descentralizado español conlleva que cada región tenga la responsabilidad de crear su propio sistema de gestión del procedimiento de acreditación. En el año 1998 fue creado el Instituto Vasco de Cualificaciones (Decreto 119/1998) como primer centro responsable de la acreditación de competencias. Un año más tarde se fundó el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) (Real Decreto 375/1999), y después de diez años del primer centro se completó el desarrollo autonómico de entidades responsables de la acreditación de competencias con la creación del Instituto Extremeño de las Cualificaciones (Decreto 26/2009). Como se puede observar, el desarrollo de la gestión ha sido desigual según la normativa de la comunidad autónoma. En cada región se crean entidades con diferentes denominaciones para la realización de esta tarea y su desarrollo normativo está en función de la naturaleza y titularidad de quienes tienen la responsabilidad de llevarlo a cabo. En la Tabla 1, se puede observar la fecha de creación y titularidad de cada uno de ellos, así como las diferentes denominaciones. Con las letras ED (competencias en materia de educación) y EM (competencias en materia de empleo) se ha identificado la dependencia orgánica de la gestión en cada una de las entidades. Ante esta diversidad de enfoques se ha observado la falta de criterios homogéneos en la toma de decisiones de cada región. Dependiendo de su titularidad y enfoque, el procedimiento tiene diferentes resultados. Se puede concluir que la publicación del RD 1224/2009 fue el impulso decisivo para la implantación del procedimiento en todo el Estado a través de las fórmulas administrativas de gestión que en cada caso se consideraron oportunas.

<sup>1</sup> Proyecto ERA 03: el Consejo General de la Formación Profesional acordó las directrices generales para el desarrollo del Proyecto de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación. Este proyecto surgió como primera apuesta por el desarrollo del artículo 3 de la Ley Orgánica 5/2002, donde se determina como objetivo realizar la evaluación, reconocimiento y acreditación oficial de las cualificaciones profesionales, cualquiera que hubiera sido su forma de adquisición. Participaron las comunidades de País Vasco, Murcia, Andalucía, Galicia, Castilla-La Mancha, Navarra y Valencia. Posteriormente Canarias desarrolló varias convocatorias a la estela de esta experimentación en los años 2007, 2008 y 2009.

Fecha Creación	Denominación de la entidad	ED	EM	Titularidad
23/06/1998	Koalifikazioen Euskal Institutua - Instituto Vasco de las Cualificaciones	X		Gobierno Vasco
04/03/1999	Instituto Nacional de las Cualificaciones	X		Ministerio de Educación
07/04/1999	Instituto Galego das Cualificacións		X	Xunta de Galicia
20/07/2001	Institut de les Qualificacions Professionals de les Illes Balears	X		Govern de les Illes Balears
20/05/2002	Instituto Navarro de Cualificaciones	X		Gobierno de Navarra
06/01/ 2003	Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales	X		Junta de Andalucía
06/04/ 2003	Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales		X	Gobierno de Canarias
08/07/2003	Institut Català de les Qualificacions Professionals	X		Generalitat de Catalunya
08/02/ 2005	Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón	X		Gobierno de Aragón
12/05/2005	Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales (derogado). Actualmente se denomina Servicio de Cualificaciones y Acreditación de Centros de Valencia	X	X	Generalitat Valenciana
22/06/2006	Instituto Regional de las Cualificaciones de la Comunidad de Madrid (derogado). Actualmente está integrado en la Subdirección General de Cualificaciones y Políticas de Empleo		X	Comunidad de Madrid
20/07/ 2006	Instituto Cántabro de Evaluación y Cualificación (derogado). Actualmente depende del Plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria	X		Gobierno de Cantabria
05/10/2007	Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia	X		Gobierno de la Región de Murcia
20/05/ 2008	Servicio de las Cualificaciones y Acreditación de las Competencias Profesionales de Castilla y León	X		Junta de Castilla y León
12/01/2009	Departamento de Cualificaciones de La Rioja		X	Gobierno de La Rioja
27/02/ 2009	Instituto Extremeño de las Cualificaciones y Acreditaciones		X	Junta de Extremadura
12/10/ 2009	Asturias	X		Principado de Asturias
12/10/ 2009	Servicio de Cualificaciones de Castilla-La Mancha		X	Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Tabla 1. Entidades autonómicas responsables de la acreditación.

Con la publicación del RD 1224/2009 se dio luz verde a varios años de debate y reflexión desde la ley de las cualificaciones (2002), y se llegó a un consenso que permitió iniciar con carácter generalizado este proceso en toda España. Los fines que se señalan en este real decreto son los siguientes:

- a. Evaluar las competencias profesionales que poseen las personas, adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales de formación, mediante procedimientos y metodologías comunes que garanticen la validez, fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.
- b. Acreditar oficialmente las competencias profesionales, favoreciendo su puesta en valor con el fin de facilitar tanto la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo, como la progresión personal y profesional.
- c. Facilitar a las personas el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de una acreditación parcial acumulable, con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

Este procedimiento se ha visto fortalecido por las experiencias llevadas a cabo en Andalucía, Aragón, Baleares, Galicia y País Vasco, entre otros. De las 17 comunidades autónomas, la Comunidad de Madrid es la única que no ha implementado este procedimiento con una convocatoria propia, sino en convenio con entidades y organizaciones empresariales privadas (mayo de 2014).

En el caso de las comunidades autónomas de Aragón, Baleares, Cantabria, Castilla y León, Extremadura y La Rioja han desarrollado normativa propia siguiendo las instrucciones del RD 1224/2009. En las comunidades donde han desarrollado una normativa autonómica ajustada al decreto, se pueden destacar los siguientes aspectos como propios, de forma que permiten un procedimiento más preciso para las personas interesadas, y una norma de referencia para las convocatorias posteriores (INCUAL, 2014):

- Calidad, seguimiento y evaluación para comprobar el impacto y eficacia del procedimiento, incluyendo informe de resultados.
- Formación, selección y habilitación de personal asesor y evaluador, así como su registro.
- Difusión del procedimiento.
- Servicios de información y orientación de apoyo o sobre el procedimiento.
- Habilitación de informadores y orientadores.
- Financiación del procedimiento vía tasas y asignaciones presupuestarias.
- Estructura organizativa para la planificación, dirección y gestión del procedimiento y sus funciones.
- Requisitos de las convocatorias.
- Requisitos y procedimiento de solicitud, baremo, admisión de participantes y criterios de desempate.
- Especificidades sobre las fases de asesoramiento, evaluación y plan de formación.
- Registros autonómicos de unidades de competencia acreditadas.

Finalmente conviene señalar que en España no se han desarrollado procedimientos de reconocimiento del aprendizaje informal fuera de los cauces normativos de este real decreto. El sistema formal de formación y el de la formación continua se ajustan a normas reguladas en cada caso. Así queda recogido en la normativa de la formación profesional (Real Decreto 1147/2011) y de la formación para el empleo (Real Decreto 189/2013).

## 2. La financiación de la validación

La inversión española en esta actividad ha sido promovida por el Gobierno en dos importantes partidas presupuestarias. En el año 2010 se invirtieron 35 millones de euros para la formación de asesores, evaluadores y orientadores a través del programa "Acredita\_T", la elaboración de instrumentos de apoyo al procedimiento, la edición de materiales para la oferta de formación profesional a distancia, la difusión del procedimiento, y la construcción de portales para la información y orientación sobre el procedimiento.

En 2011 se aprobaron 20 millones de euros para que se iniciara el procedimiento de la acreditación de competencias de forma unificada en todo el país, lo que podría convertirse en que 50.000 personas podrían obtener una acreditación parcial o total de sus competencias adquiridas por la experiencia laboral. En esa misma fecha también se invirtieron 4 millones más para una importante campaña de información. El gobierno aprobó en 2013 la cantidad de 5.650.000€ para actuaciones en materia de acreditación de competencias, y más de 14.705.000€ para el desarrollo del sistema nacional de las cualificaciones y la formación profesional. El dinero para la acreditación tendría una prioridad en el caso de personas sin estudios, las mayores de 30 años en búsqueda de empleo, y aquellas situaciones que por dispersión geográfica tienen mayores dificultades para la cualificación, así como en los sectores en los que exista alguna regulación que obligue a los trabajadores que quieran acceder o mantener el empleo a poseer una acreditación formal (Ley Orgánica 4/2011).

La situación económica y financiera del procedimiento es insuficiente para las importantes necesidades de acreditación que existen en España. Según el último informe del INCUAL (2014), en las actividades del proceso de acreditación hay un coste medio de 110 euros para la fase de asesoramiento y de 209 euros para la fase de evaluación. A este coste se le debe añadir los de información de la convocatoria, orientación previa,

baremo, y registro final. El proceso conjunto tiene un coste medio de 400€ por persona, aproximadamente. Esta cantidad debe ser ajustada para que llegue al mayor número de personas posible por lo que se requerirá una importante revisión del actual sistema.

Las tasas que se recaudan por la acreditación son insuficientes para cubrir el coste del procedimiento. En once comunidades se han establecido tasas administrativas. Estas tasas pueden ser con carácter general por la inscripción (Baleares), por asesoramiento en cada cualificación y por la evaluación de cada una de las unidades de competencia solicitadas. La media por proceso de asesoramiento es de 25 euros por cualificación, y de 13 euros por unidad de competencia evaluada. Se podría determinar que una persona candidata al procedimiento debería abonar una media de 75 euros por el procedimiento completo, sin incluir las tasas finales de registro del certificado de profesionalidad o el título correspondiente. En el caso de las comunidades de Andalucía, Asturias, Castilla-la Mancha, Castilla y León, Extremadura, y Ceuta y Melilla no existen tasas en las convocatorias analizadas hasta 2013.

### 3. El procedimiento de asesoramiento y evaluación de los aprendizajes

El procedimiento de acreditación en España está organizado en diferentes fases. Las fases por las que transcurre son:

- Fase de convocatoria e información
- Fase de inscripción
- Fase de asesoramiento
- Fase de evaluación
- Fase de acreditación y registro

#### 3.1. La fase de convocatoria e información

Esta fase es la que da comienzo a la convocatoria tras su aprobación por parte del organismo responsable. En esta fase se determinan las cualificaciones a acreditar de acuerdo con el estudio de necesidades de cada región y las prioridades que acuerdan los sectores productivos y las organizaciones sindicales, siguiendo las recomendaciones del consejo regional de la formación profesional. Según el presupuesto, y los recursos disponibles, se acuerda el número de plazas a convocar. Con carácter general, las convocatorias deben indicar, al menos, los siguientes epígrafes (Artículo 10 del Real Decreto 1224/2009):

- La identificación de las unidades de competencia que son objeto de evaluación, así como los títulos de formación profesional y/o certificados de profesionalidad en los que están incluidas.
- Los requisitos generales de participación en el procedimiento y, cuando por la naturaleza de la unidad de competencia profesional que se va a evaluar así lo exija, los requisitos específicos no académicos acordados entre la Administración General de Estado y las comunidades autónomas, en el marco establecido de cooperación territorial.
- Los lugares o medios para formalizar las inscripciones, así como los puntos específicos en los que se facilitará información y orientación sobre el procedimiento.
  - Los lugares en los que se desarrollará el procedimiento.
  - El período de inscripción y los plazos de las distintas fases del procedimiento.
  - El procedimiento y los plazos para presentar reclamaciones al resultado de la evaluación de las unidades de competencia.
- El número máximo de personas que podrán ser evaluadas, atendiendo a las características socioeconómicas de la administración convocante.
- Los criterios de admisión en los casos en que se convoque un número máximo de personas a evaluar.

Una vez publicado en el boletín oficial correspondiente se suelen habilitar unos 15 días para la presentación de instancias en los centros receptores que se designan dentro de las convocatorias. Esta convoca-

toria también suele ser publicada de forma resumida en el Boletín Oficial del Estado, aunque, en ocasiones, cuando se hace público los plazos están a punto de cerrarse, si no lo han hecho antes. Las vías de información de estas convocatorias, además del boletín oficial, suelen ser los centros receptores de la documentación, las páginas web oficiales de la administración convocante, algunas campañas de prensa y difusión a través de cartelería, así como a través de las entidades colaboradoras de la formación.

### 3.2. La fase de inscripción

En esta fase es cuando las personas candidatas solicitan a la administración su inscripción en el procedimiento a través de las instancias preparadas al efecto. A pesar de que la gran mayoría de las administraciones disponen de aplicaciones informáticas que permiten rellenar las solicitudes mediante Internet, o en formato electrónico, sigue siendo muy necesaria la existencia de impresos en papel que puedan ser cumplimentados por quienes carecen de las competencias tecnológicas necesarias para hacerlo por ese medio. Los centros receptores de la documentación deben recoger esencialmente la siguiente documentación de las personas candidatas:

- Un modelo de instancia en el que se indican las unidades de competencia solicitadas.
- El currículum europeo de competencias (europass).
- La documentación acreditativa de la experiencia laboral y formación recibida.

Un análisis de las convocatorias realizado por el INCUAL (2014) sobre la base de las solicitudes presentadas en las convocatorias de los años 2010, 2011 y 2012, nos da cuenta de la importancia que tiene este procedimiento entre la población demandante de la acreditación de su experiencia laboral (Tabla 2).

Id	Comunidades	Convocatorias	Plazas	Solicitudes	% Atendido
01	Andalucía.	1	12.000	43.746	27,4%
02	Aragón.	17	2.677	4.421	60,6%
03	Asturias.	1	352	3.624	9,7%
04	Baleares.	4	1.192	2.053	58,1%
05	Canarias.	4	2.000	4.342	46,1%
06	Cantabria.	1	250	838	29,8%
07	Castilla y León.	1	2.655	7.482	35,5%
08	Castilla-La Mancha.	1	2.126	8.630	24,6%
09	Cataluña.	1	8.118	15.006	54,1%
10	Extremadura.	1	1.105	2.354	46,9%
11	Galicia.	5	8.216	15.074	54,5%
12	La Rioja.	3	675	1.415	47,7%
13	Madrid.	0	0	0	0
14	Murcia.	2	1.245	1.530	81,4%
15	Navarra.	3	845	2.798	30,2%
16	Comunidad Valenciana.	3	600	2.906	20,6%
17	País Vasco.	2	2.920	6.619	44,1%
18	Ceuta.	1	500	201	100%
19	Melilla.	1	500	663	75,4%
	Totales	52	47.976	123.702	(38,8%) media CCAA 47,7%

Tabla 2. Análisis de las solicitudes de procedimiento. Fuente: Elaborado a partir del Informe INCUAL (2014).

De la tabla anterior se desprende una información muy valiosa. Obsérvese cómo el porcentaje medio atendido es de menos del 50 por ciento teniendo en cuenta la media todas las comunidades convocantes, y

desciende al 38,8% si el cálculo lo hacemos sobre el total de solicitudes presentadas en función de las plazas ofertadas. Esto nos da una idea de la gran demanda existente y la dificultad para dar respuestas al conjunto de la ciudadanía que necesita una salida a las exigencias que establece el mercado laboral.

### 3.3. La fase de asesoramiento

La fase de asesoramiento es una etapa del procedimiento que tiene una gran importancia. Como se señala en el RD 1224/2009 esta etapa el asesoramiento es obligatorio y tiene carácter individualizado o colectivo, en función de las características de la convocatoria y de las necesidades de las personas que presenten su candidatura. Puede ser realizado de forma presencial o a través de medios telemáticos.

Las principales técnicas de asesoramiento aplicadas han sido las sesiones presenciales, tanto individuales como grupales, que se ha complementado con acciones de apoyo a distancia, normalmente por vía telemática. Esta vía permite optimizar la comunicación entre los candidatos y asesores, reducir costes y tiempos, y también ayudar a los asesores a gestionar el considerable volumen de información que deben procesar. En la mayoría de casos de asesoramiento se ha efectuado una primera reunión grupal, para pasar posteriormente a entrevistas individuales.

La duración media de la fase de asesoramiento en cada comunidad autónoma es muy variable, independientemente del número de candidatos asesorados. El mínimo se encuentra en Baleares y en Castilla-La Mancha (sobre un mes), el máximo en Asturias (sobre 5 meses). La media de personas candidatas atendidas por cada asesor se ha situado en torno a 19 candidatos/asesor y el rango de valores está entre 7 (Islas Baleares) y 38 candidatos/asesor (Castilla-La Mancha). En esta fase han sido analizados junto con la persona candidata toda la documentación y evidencias aportadas que permitan identificar el conocimiento y la experiencia en la cualificación solicitada. Los asesores analizan el currículum europass, los contratos de trabajo, y los certificados de la formación realizada. También, ayudan en las respuestas al cuestionario de autoevaluación y con ello ordenan el conjunto de evidencias directas e indirectas que pueden aportar para la fase de evaluación, junto con el informe del asesor. Según el informe del INCUAL (2014) el 84% de las personas asesoradas han obtenido un informe positivo para poder pasar a la siguiente fase de evaluación.

### 3.4. La fase de evaluación

La fase de evaluación es entendida como un proceso que “tendrá por objeto comprobar si los candidatos demuestran la competencia profesional requerida en las realizaciones profesionales, en los niveles establecidos en los criterios de realización, a través de una situación de trabajo, real o simulada, fijada a partir del contexto profesional” (art 16).

En esta fase intervienen los evaluadores que conforman las comisiones de evaluación, organizadas por especialidades o familias profesionales correspondientes a las unidades de competencia convocadas en el procedimiento. La evaluación ha de ser planificada previamente por las comisiones de evaluación, haciendo constar como mínimo, las actividades y métodos de evaluación, los lugares y fechas previstos.

La media aproximada es de 16 candidatos por evaluador. La gran diversidad que presentan las diferentes comunidades se debe principalmente a las familias profesionales y número de plazas convocadas, al volumen de población y a cómo se ha decidido gestionar el procedimiento en la administración convocante. En este sentido podemos encontrar 6 o 9 candidatos por evaluador en Baleares o Navarra, o hasta 23 o 25 candidatos en Murcia y Extremadura o Aragón, respectivamente. Varía en cada comunidad y un ejemplo de un máximo excesivo de personas evaluadas es el de Castilla-La Mancha que aportan datos de 91 personas o el País Vasco de 45 candidatos por evaluador (INCUAL, 2014).

El tiempo medio empleado en esta fase es de 4,5 meses. La duración media de la fase de evaluación en horas por candidato es de 7,5 horas. Los métodos de evaluación o pruebas más empleadas para medir la competencia profesional de las personas candidatas han sido las siguientes:

- Entrevista profesional estructurada (utilizada de forma generalizada) (37%).
- Pruebas estandarizadas, teóricas, sobre resolución de casos prácticos, entre otras (en función de las circunstancias específicas de cada convocatoria) (31%).
- Simulación de actividad profesional, con el referente de la Situación Profesional de Evaluación propuesta en la guía de evidencia (25%).
- Métodos de observación directa en puesto de trabajo (7%).

La entrevista profesional estructurada se presenta como una prueba de evaluación muy eficaz, rentable y utilizada debido a su bajo coste y a su gran capacidad para sacar a la luz las competencias del candidato.

En el Informe del INCUAL se aporta que del análisis de los datos obtenidos se estima que aproximadamente el 82% de los candidatos evaluados ha demostrado su competencia profesional en una cualificación completa. En el caso de un 9,5% han demostrado su experiencia en una o más unidades de competencia, sin llegar a completar una cualificación profesional. En resumen, más del 91% de los candidatos evaluados demuestran su competencia en alguna, algunas o todas las unidades de competencia en las que solicitan participar. Se puede concluir que el procedimiento de evaluación sirve como medio para determinar el grado de conocimiento adquirido por la experiencia laboral en las competencias de las cualificaciones ofertadas.

### 3.5. La fase de acreditación y registro

Finalizado el proceso de evaluación, las administraciones tienen establecida la fase de acreditación de las competencias a través de un documento en el que se reconocen oficialmente las competencias validadas. Posteriormente esta información pasa a formar parte de un registro estatal gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal llamado RECEX (reconocimiento de competencias adquiridas por experiencia laboral). Según los datos del informe INCUAL, sólo nueve de las 17 administraciones que han realizado convocatorias han utilizado este registro, tal y como establece la normativa actual, lo que hace preguntarnos sobre las causas por las que no se ha realizado y sobre las que no tenemos una respuesta.

Al concluir todo el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, las administraciones competentes deben enviar a todas las personas que hayan participado en el procedimiento, un escrito en el que se hará constar, según proceda:

- a) Las posibilidades de formación, con las orientaciones pertinentes, para que puedan acreditar en convocatorias posteriores las unidades de competencia para las que habían solicitado acreditación.
- b) Las posibilidades de formación, con las orientaciones pertinentes, para completar la formación conducente a la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con las mismas.

### 3.6. La formación de orientadores, asesores y evaluadores del procedimiento

El artículo 25 del RD 1224/2009 establece los requisitos que deben reunir, en todo caso, los asesores y/o evaluadores para obtener de las administraciones competentes la habilitación para ejercer las funciones de asesoramiento y/o evaluación: a) Experiencia docente y/o profesional de al menos cuatro años, y, b) Superar un curso de formación específica organizado o supervisado por las administraciones competentes.

La formación para los asesores y evaluadores en el ámbito de la Administración General del Estado se ha llevado a cabo a través de las dos ediciones del curso de formación específica "Acredita\_T", dentro del marco del Convenio firmado el 21 de diciembre de 2009, entre el Ministerio de Igualdad, la UNED, el Ministerio de Educación y el SEPE. El programa "Acredita\_T", también incluía la formación de los orientadores. El número total de participantes en ambas ediciones fue de 3.000 personas, distribuidas entre las diferentes comunidades autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, de acuerdo con los criterios de proporcionalidad establecidos por los Ministerios de Igualdad, Educación y el SEPE:

Tipos de Cursos	Total SEPE+MEC	Plazas SEPE	Plazas MEC
Asesores/as	600	300	300
Evaluadores/as	600	300	300
Orientadores/as	300	150	150
<b>Total</b>	<b>1.500</b>	<b>750</b>	<b>750</b>

Además de la formación gestionada por la administración central, las comunidades autónomas han llevado a cabo procesos formativos propios para completar la distribución anterior. En función de las cualificaciones convocadas se han necesitado cursos específicos. Las modalidades de formación de los cursos para asesores y evaluadores han sido: presencial (Aragón, Islas Baleares, Islas Canarias, La Rioja, Murcia, País Vasco, Valencia); presencial y “on-line” (Andalucía, Castilla y León, Extremadura, Galicia, Navarra, País Vasco), a distancia y “on-line” (Asturias, Ceuta y Melilla, Murcia); “on-line” (Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña). La duración de los cursos ha sido muy diversa, como lo muestran los siguientes datos:

de 8 a 15 h.	de 20 a 29 h.	de 30 a 40 h.	de 41 a 65 h.	de 70 a 80 h.
•Aragón	•Aragón •Islas Canarias •Murcia •País Vasco •Valencia	•Aragón •Cataluña •La Rioja •Ceuta y Melilla •Navarra •País Vasco	•Andalucía •Asturias •Cantabria •Castilla-La Mancha •Ceuta y Melilla •Islas Baleares	•Cataluña •Castilla y León •Extremadura •Galicia •Islas Baleares •Islas Canarias

Fuente: Informe INCUAL (2014).

Los datos del coste de la formación de los asesores y evaluadores no solo incluyen la formación de los habilitados sino también, la elaboración de contenidos, el diseño del curso, los materiales, la plataforma utilizada, la asistencia técnica y los tutores del curso, entre otros.

#### 4. La validación en los sectores profesionales

En España los principales sectores profesionales que se ven más directamente implicados por este procedimiento son los de la atención a personas dependientes (ancianos y discapacitados, principalmente), el transporte sanitario, la hostelería, y el sector del control de plagas. En estos sectores se trata de elevar el nivel de cualificación de las personas trabajadoras a un nivel profesional de tipo 2. En el caso del sector de la dependencia y el control de plagas ha supuesto un importante impulso debido a la existencia de una normativa que exige la cualificación profesional antes de una fecha ya fijada con anterioridad. A mitad del año 2015, en el caso de la dependencia, y el 1 de enero de 2016 para el uso de biocidas en el control de plagas.

Otros sectores no menos importantes, pero con desigual desarrollo en las cualificaciones, lo podemos apreciar en el sector de la edificación y obra civil, la electricidad, la actividad físico-deportiva, la instalación y mantenimiento de equipos industriales, etc.

##### Los resultados de la validación

En las 90 convocatorias analizadas desde septiembre de 2007 hasta junio de 2014 se han contabilizado un total de 78.396 plazas<sup>2</sup>. Las regiones han realizado las convocatorias a medida que ha habido financiación

<sup>2</sup> Nota: no se han podido computar las plazas de algunas convocatorias que dejaban abierto el número de personas que podían participar, ya que estaba sujeto a la decisión individual en cada una de las empresas o instituciones, como es el caso de los ayuntamientos en la Comunidad de Aragón para las cualificaciones de atención sociosanitaria en domicilio e instituciones. Tampoco aparece el número de plazas en el caso de algunos títulos profesionales convocados en Catalunya.

suficiente, y a la vez que se daban las condiciones adecuadas para lograrlo en buenas condiciones de gestión. En la Tabla 3 se ha recogido la distribución por regiones de las convocatorias realizadas. Destaca la comunidad de Aragón por la cantidad de convocatorias publicadas (21).

Comunidad Autónoma	Total	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Gobierno de España</b>	1						1			
<b>Junta de Andalucía</b>	7			1	1		1		1	3
<b>Junta de Extremadura</b>	2						1		1	
<b>Xunta de Galicia</b>	9				1		3	2	2	1
<b>Gobierno de la Región de Murcia</b>	4					1		1	1	1
<b>Gobierno de Navarra</b>	5				1	1	1		1	1
<b>Gobierno Vasco</b>	3						2		1	
<b>Gobierno de La Rioja</b>	5						1	2	1	1
<b>Generalitat Valenciana</b>	5				1		1	1	2	
<b>Gobierno de Aragón</b>	21			1	1	1	3	1	9	5
<b>Gobierno del Principado de Asturias</b>	2						1		1	
<b>Govern de les Illes Balears</b>	6					1	2	1	1	1
<b>Gobierno de Canarias</b>	6					1	2		2	1
<b>Gobierno de Cantabria</b>	3							2		1
<b>Gobierno de Castilla-La Mancha</b>	5		1		1	1	1		1	
<b>Junta de Castilla y León</b>	2						1		1	
<b>Generalitat de Catalunya</b>	4	1	1				1		1	
	90	1	2	2	6	6	22	10	26	15

Tabla 3. Distribución de las convocatorias por comunidades y años.

Esta importante cantidad de plazas ha estado repartida en las diferentes familias profesionales y sus correspondientes cualificaciones. En la Tabla 4 puede observarse la distribución de plazas convocadas según la familia profesional, distribuida en los diferentes años.

Familia profesional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Total	160	320	345	1310	38754	5055	20492	11960	78396
Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC)	40	170	50	840	31819	1775	11137	6674	52505
Sanidad (SAN)			30	410	3500	980	1821	765	7506
Hostelería y Turismo (HOT)			150	60	1075	745	1773	590	4393
Administración y Gestión (ADG)						40	590	1055	1685
Electricidad y Electrónica (ELE)	40				175	320	694	420	1649
Actividades Físicas y Deportivas (AFD)					500		1147		1647
Instalación y Mantenimiento (IMA)							940	470	1410
Fabricación Mecánica (FME)					230	200	700	75	1205
Transporte y Mantenimiento de Vehículos (TMV)			25		545	300	135	170	1175
Edificación y Obra Civil (EOC)					95	50	300	475	920
Seguridad y Medio Ambiente (SEA)					100		470	259	829
Marítima y Pesquera (MAP)					330		50	357	737
Energía y Agua (ENA)					375	75	65	40	555
Industrias Alimentarias (INA)			90		10	425		30	555
Madera, Mueble y Corcho (MAM)						105	130	170	405
Artes y Artesanías (ART)							290		290
Imagen Personal (IMP)	40						50	180	270
Agraria (AGA)		150					50	50	250
Química (QUI)							150	90	240
Artes Gráficas (ARG)								60	60
Comercio y Marketing (COM)	40								40
Textil, Confección y Piel (TCP)						40			40
Informática y Comunicaciones (IFC)								30	30

Tabla 4. Distribución de las plazas convocadas por familias profesionales (2007-2014).

En el Gráfico 1 se han representado la distribución de las plazas por comunidades autónomas. Las 78.396 plazas convocadas se representan como porcentajes en cada comunidad. En el gráfico se puede observar que Andalucía es la comunidad que mayor número de plazas ha convocado (34,7% del total). Esto puede ser interpretado como una importante apuesta por el procedimiento de cualificación de las personas que así lo demandan. También se ha representado el porcentaje de población comprendida entre los 21 y 65 años según el censo (INE, 2013). A partir de estos datos se ha comparado con el porcentaje del número de plazas convocadas y se ha determinado la diferencia entre ambos. En la medida que las dos medidas son similares podemos entender que hay una propuesta equitativa de plazas acorde con la población. Se ha podido comprobar que en el caso de seis comunidades han apostado por un mayor número de plazas (Andalucía y Galicia, principalmente, País Vasco, Aragón, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla gestionadas por la administración central, y Baleares). Las comunidades de Navarra, la Rioja y Castilla y León hacen una propuesta equilibrada al porcentaje de población. Un desequilibrio entre 0,4 y 0,7 puntos porcentuales se aprecian en las comunidades de Castilla-La Mancha, Cantabria y Extremadura. Las comunidades de Murcia, Canarias y Asturias tienen

unos porcentajes de 1,1%, 1,2% y 1,7 respectivamente. Y finalmente sobresalen con un mayor desequilibrio entre el porcentaje de población y el de plazas convocadas las comunidades de Cataluña (3,4%) y Valencia (7,2%). Con esta lectura se pretende hacer patente que el número de plazas debiera ser proporcionado con la población de cada región para poder entender un equilibrio en el reparto. Hay que señalar de forma contundente que la Comunidad de Madrid, a pesar de haber recibido un importante presupuesto para la acreditación de competencias, no ha realizado convocatoria alguna. Sobre un porcentaje del 14% de la población debería haber convocado, al menos, unas 10.000 plazas aproximadamente.

Las convocatorias que han sido propuestas en las diferentes comunidades han respondido a la obtención de cualificaciones vinculadas a los certificados de profesionalidad. Sólo en el caso de la educación infantil ha podido equipararse al título que se obtiene a través del ciclo formativo de grado superior. Se han convocado para este título un total de 6.688 plazas pero no se llegaron a cubrir en su totalidad ya que muchas de las personas solicitantes debían tener cursado el bachillerato y este requisito no fue cumplido. En estos casos se obtiene un reconocimiento parcial al no existir el certificado de profesionalidad equivalente. Las administraciones responsables desarrollaron los módulos formativos complementarios a través de una oferta de formación a distancia para que pudieran completar su formación.

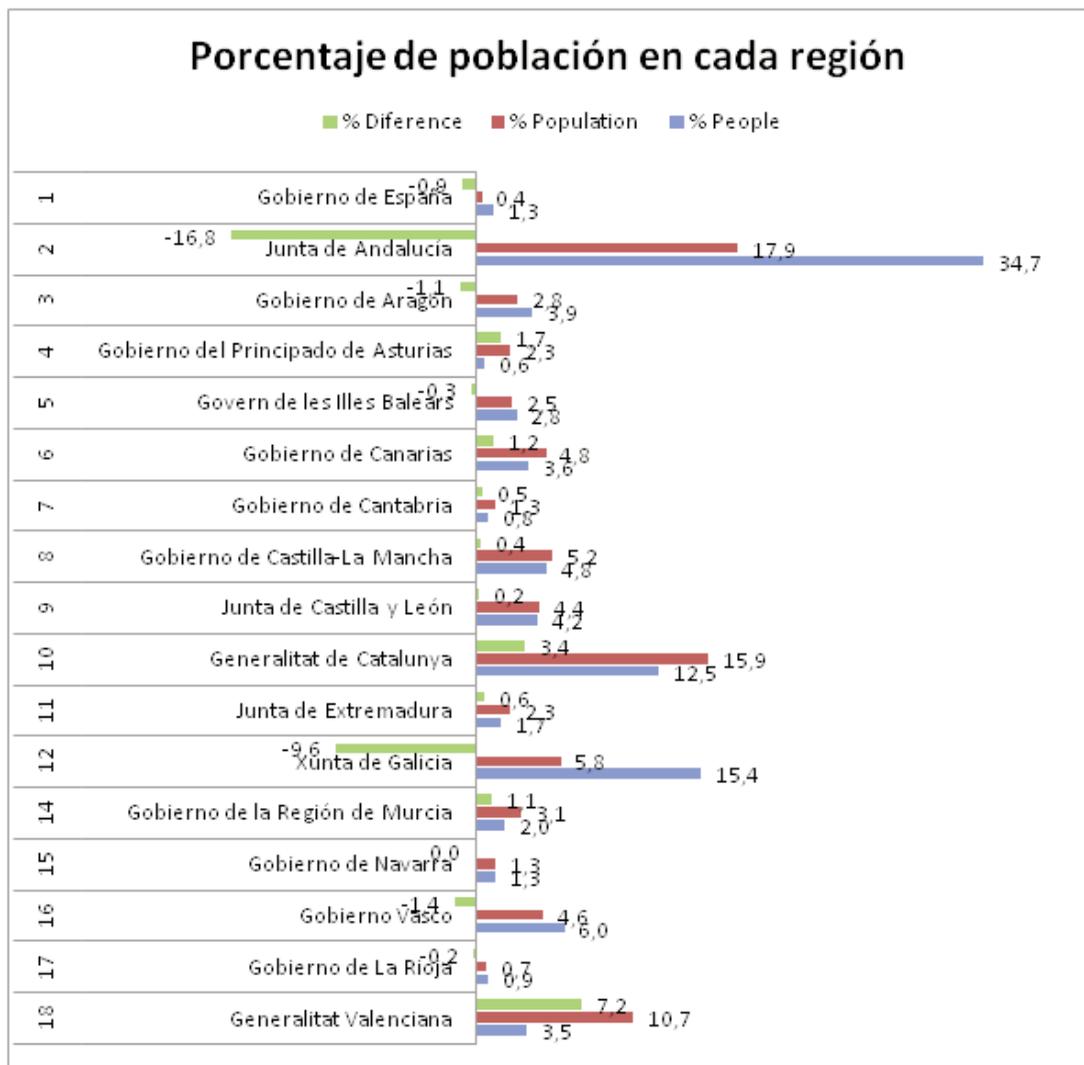


Gráfico 1. Distribución porcentual entre la población y convocatorias realizadas.

## 5. Los mecanismos de acceso a la educación formal

Desde el año 2009 se han introducido importantes ajustes en los certificados de profesionalidad y los títulos de formación profesional. En las órdenes que regulan el acceso a esta formación se incluyen artículos que permiten ser reconocida la experiencia y sirve para la exención de realizar determinados módulos formativos. La norma que regula la formación profesional en España (Real Decreto 1147/2011) indica que la experiencia acreditada por el procedimiento descrito en el RD 1224/2009 facilitará el acceso a la continuidad de estudios para completar el ciclo formativo, así como la exención de cursar algunos módulos, incluida la práctica en centros de trabajo si ésta ha sido acreditada.

A través de la acreditación de unidades de competencias aisladas una persona puede lograr un certificado de profesionalidad o un título profesional si llega a completar las que forman la cualificación correspondiente. El sistema de formación modular se convierte en un sistema flexible que debe ser arbitrado y bien orientado para que las personas puedan optar por un itinerario formativo conducente a la certificación definitiva de su cualificación profesional.

Se ha constatado la importancia de una información que esté orientada a la ciudadanía y le sirva de orientación en la toma de decisiones para la generación de itinerarios formativos personalizados. Hemos analizado la información que ofrecen los portales oficiales de las administraciones y se constata que las personas con baja cualificación desconocen las posibilidades que el sistema formal puede ofrecerles para mejorar su formación. Un ejemplo concreto lo encontramos en la escasa difusión de la norma que permite acceder a los estudios universitarios a personas mayores de 40 años que acrediten experiencia laboral (Real Decreto 1892/2008; Real Decreto 412/2014). Este desconocimiento también se da entre el propio personal de la universidad.

## 6. La coherencia de los procedimientos de validación con otras herramientas de transparencia y reconocimiento

### 6.1. El marco nacional de las cualificaciones

Todas las convocatorias hacen referencia al catálogo nacional de las cualificaciones. En cada cualificación convocada se suele indicar el referente normativo de manera que pueda ser fácilmente identificada. Con estos datos cualquier persona puede tener un conocimiento directo de los requisitos que tiene cada cualificación y así poder ajustar sus expectativas a la realidad con la que va a ser analizada su experiencia. Por otro lado existe un cierto desconocimiento y, en ocasiones, confusión, sobre los diferentes niveles o escalas de la formación recibida. Así, contamos con un marco europeo de cualificaciones que tiene ocho niveles; un marco español de cualificaciones de la educación superior que contempla cuatro niveles; y los cinco niveles de cualificación profesional que se recogen en el catálogo nacional de las cualificaciones (Real Decreto 1892/2008). En España se está revisando el actual catálogo y realizando los ajustes necesarios para su conexión con el marco nacional y el marco europeo de cualificaciones. El Marco Español de Cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de la vida (MECU) es un instrumento para promover y mejorar el acceso de todos al aprendizaje permanente y la participación en el mismo, así como el reconocimiento y el uso de las cualificaciones a nivel nacional e internacional. Como se indica en la página oficial del Ministerio de Educación la información estará dispuesta a partir del año 2014, y cuando se ha elaborado este informe todavía no era accesible.

Se reconoce en el marco español que serán incluidos no sólo los aprendizajes adquiridos por vía formales, sino también el aprendizaje en el trabajo (actividades de formación, la propia actividad profesional) y otras vías de aprendizaje (como la participación en ONGs, aficiones, actividades culturales...).

### 6.2. Europass y Youthpass

Desde que se aprobó la directiva europea del currículum europeo Europass en 2004 (Decisión no 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo), éste ha sido un documento que ha experimentado un notable aumento en su utilización. La incorporación del Europass al proceso de validación de las competencias

ha supuesto que las personas candidatas incluyan en la documentación presentada su Europass debidamente cumplimentado. Según el informe de Evaluación de la iniciativa Europass (2013) se señala que “las personas con baja cualificación o sin empleo representan el grupo al que es más difícil llegar, junto con el de los voluntarios, que representan respectivamente el 12,8 % y el 1,1 % de los usuarios de Europass. Los datos indican que un gran número de personas, poco cualificadas o sin empleo que no utilizan Europass, carecen a menudo de las capacidades para cumplimentar los documentos o los encuentran demasiado complejos o confusos. Si se dieran unas orientaciones específicas para estos grupos se podría mejorar su acceso a los documentos Europass” (pág. 5) (Comisión Europea (2013).

El uso del certificado Youthpass no está muy extendido entre los jóvenes como vía para el reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales. En un seminario llevado a cabo en Aragón sobre “ideas alrededor del certificado Youthpass y su utilización como herramienta para la empleabilidad” (2013) se señalaba que debería apoyarse más el conocimiento y uso de esta herramienta como parte del currículum profesional. Indicaban que “debería manejarse la posibilidad de que el certificado fuera on line, de forma que pudiera completarse a lo largo de la vida” (p. 10). Por otra parte, también se indica que “sería interesante generalizar este tipo de certificación a todo tipo de educación no formal. E incluso sería conveniente que la Comisión Europea lo trasladara a más programas europeos, e incluso que se generaran vínculos entre los certificados Youthpass y Europass. Por otra parte, y de cara a su reconocimiento, se deberían hacer actuaciones de sensibilización a las administraciones y a la empresa, para su puesta en valor y conocimiento sobre lo que aporta.” (p. 10).

### 6.3. Sistemas de crédito: ECTS y ECVET

El sistema español reconoce la posibilidad del reconocimiento parcial de unidades de competencia pertenecientes a una cualificación profesional. Según se recoge en la Ley 5/2002, de las cualificaciones y la formación profesional, el reconocimiento podrá ser parcial y acumulable para la consecución de una cualificación conducente a un título profesional o un certificado de profesionalidad. Esto ha sido regulado por el RD 1224/2009 en el que establecen los procesos a seguir en cada caso.

Cuando la cualificación es obtenida a través de la experiencia y el aprendizaje no formal e informal y tiene su correspondencia y reconocimiento en forma de títulos de formación profesional los méritos son equiparables en términos de créditos de formación profesional válidos en todo el Estado (ECVET).

Cómo citar este artículo / How to cite this paper

Carro Sancristóbal, L. (2015). El panorama de la validación y acreditación de competencias en España. *Certiuni Journal*, 1, 10-24. Consultado el [dd/mm/aaaa] en [www.certiunijournal.com](http://www.certiunijournal.com)

### Referencias

- Comisión Europea (2013, 18 de diciembre). Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo: Evaluación de la iniciativa Europass. Segunda evaluación de la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass). COM(2013) 899 final.
- Decisión no 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2004, relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass) (Diario Oficial de la Unión Europea L 390/6, de 31 de diciembre de 2004).
- Decreto 119/1998, de 23 de junio, por el que se crea el Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional (Boletín Oficial del País Vasco, núm. 130 de 13 de julio de 1998).
- Decreto 26/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueban los estatutos del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) (Diario Oficial de Extremadura, núm. 44 de 5 de marzo de 2009).
- Instituto Nacional de Estadística (2014). Cifras Oficiales de Población de los Municipios Españoles: Revisión del Padrón Municipal. Población a 1 de enero de 2013 (30 diciembre 2013). Consultado en <http://www.ine.es>
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) (2014). Informe sobre el procedimiento de reconocimiento de competencias adquiri-

das por experiencia laboral. Madrid: Autor.

Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (Boletín Oficial del Estado, núm. 61 de 12 de marzo de 2011).

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Boletín Oficial del Estado, núm. 147 de 20 de junio de 2002).

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Boletín Oficial del Estado, núm. 223 de 17 de septiembre de 2003).

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (Boletín Oficial del Estado, núm. 182 de 30 de julio de 2011).

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (Boletín Oficial del Estado, núm. 205 de 25 de agosto de 2009).

Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación (Boletín Oficial del Estado, núm. 69 de 21 de marzo de 2013).

Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas (Boletín Oficial del Estado, núm. 283 de 24 de noviembre de 2008) (artículo 36).

Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (Boletín Oficial del Estado, núm. 64 de 16 de marzo de 1999).

Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado (Boletín Oficial del Estado, núm. 138, de 7 de junio de 2014) (artículo 16).

Secretaría General de Educación y Formación Profesional (2004). Proyecto experimental para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales. Memoria final del proyecto ERA. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte [disponible en [http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/09\\_memoria\\_final\\_ERA-03.pdf](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/09_memoria_final_ERA-03.pdf)]