



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

Manual de Procedimiento para el  
Reconocimiento de las Competencias Profesionales  
Adquiridas por Experiencia Laboral

# MANUAL DE PROCEDIMIENTO



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>1. ÍNDICE DE LA GUÍA DE LA PERSONA CANDIDATA</b>	<b>6</b>
<b>2. ÍNDICE DE LA GUÍA DEL ASESOR/A</b>	<b>8</b>
<b>3. ÍNDICE DE LA GUÍA DEL EVALUADOR /A</b>	<b>10</b>
<b>4. LA GUÍA DE EVIDENCIAS COMO INSTRUMENTO DE APOYO AL PROCESO DE EVALUACIÓN</b>	<b>11</b>
<b>5. LA CALIDAD EN EL CONJUNTO DE LOS PROCESOS DE ASESORAMIENTO Y DE EVALUACIÓN</b>	<b>13</b>
<b>ANEXO I. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO</b>	<b>15</b>
<b>ANEXO II. GLOSARIO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO</b>	<b>16</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente Manual de Procedimiento es uno de los instrumentos de apoyo concebidos para optimizar la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación y garantizar su homogeneidad y su fiabilidad. En su desarrollo se han considerado los siguientes argumentos:

Para el buen desempeño de las diferentes actividades profesionales, las ciudadanas y los ciudadanos adquieren sus competencias profesionales a través de la formación que ofrecen los diferentes sistemas (Educativo y Laboral).

Sin embargo, hay muchas trabajadoras y trabajadores que no han podido aprovechar las posibilidades que ofrecen los diferentes sistemas de formación y han adquirido sus competencias profesionales en el propio puesto de trabajo, a través de la práctica, de la experiencia profesional y de vías no formales de formación. Por tanto, son trabajadoras y trabajadores que tienen las competencias, pero no la acreditación oficial de las mismas.

La falta de acreditación de muchas trabajadoras y muchos trabajadores que han adquirido sus competencias profesionales a través de la experiencia, puede convertirse en un obstáculo para las personas, que puede llegar a dificultar su integración laboral, la promoción profesional y el reconocimiento social.

Estas circunstancias propician una baja autoestima, que suele traducirse en una falta de motivación de las trabajadoras y los trabajadores para asumir la cultura del aprendizaje permanente, considerada actualmente una de las señas de identidad de la sociedad de la información y uno de los requerimientos más importantes del desarrollo y de la economía sostenible.

Por otra parte, para mejorar su productividad, las empresas requieren que las trabajadoras y los trabajadores sean lo más eficientes posible en sus puestos de trabajo y que mejoren continuamente su cualificación profesional, para poder atender los cambios constantes que experimentan los sistemas de producción de bienes y servicios.

Finalmente, hay que destacar que los diferentes sectores del sistema productivo coinciden en resaltar la importancia del reconocimiento de aquellas competencias profesionales existentes en las trabajadoras y los trabajadores, y en la necesidad de un



apoyo permanente a la actualización y mejora de las mismas. Por ello los poderes públicos han desarrollado el marco legal que posibilita un acceso fácil a los sistemas de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o aprendizajes no formales.

### **Referencias y bases legales del sistema de reconocimiento**

Dentro de los principios rectores de la política social y económica establecidos en la Constitución Española en el (Art. 40), se exige el compromiso de los poderes públicos en el fomento de la formación y readaptación profesionales, siendo ambos instrumentos de esencial importancia para hacer realidad el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio o la promoción a través del trabajo.

Por otra parte, en la Unión Europea existen estrategias coordinadas para el empleo que favorecen la formación de una población activa cualificada, que sea apta para la libre circulación de las trabajadoras y de los trabajadores, tan necesaria en un mercado único.

Los antecedentes de la coordinación europea en este terreno tienen como referencia más cercana la Cumbre de Lisboa de 2000, la Comunicación de la Comisión Europea sobre el Aprendizaje a lo Largo de la Vida de 2001, la Declaración de Copenhague de 2002 y la más importante, la correspondiente a las conclusiones del Consejo sobre principios europeos comunes para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal en 2004. En 2005-2007 se elaboró el Inventario Europeo para la validación de los aprendizajes no formales e informales. En 2009, inspirado en los principios europeos comunes, se han desarrollado las Directrices Europeas para Validar el Aprendizaje no Formal e Informal.

Las cualificaciones profesionales proporcionan, entre otras posibilidades, la base para la formación necesaria para elevar el nivel y calidad de vida de las personas y como consecuencia de ello favorecer la cohesión social y económica, así como el fomento del empleo.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional facilita la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales. El Sistema, siguiendo los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional, fomenta la formación y acreditación a lo largo de la vida.

La Ley 51/1980 de 8 de octubre Básica de Empleo, señala como objetivo de la política de empleo, la transparencia del mercado de trabajo mediante la orientación y la formación profesional. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores considera un derecho de los mismos la formación profesional.



La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP), de 19 de junio expone en su artículo 8.4 que el Gobierno, previa consulta del Consejo General de la Formación Profesional, fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales. Este Procedimiento constituye uno de los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (Art. 4.1.b.).

El RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establece que mediante éste se desarrollará la función de evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales, con la finalidad de facilitar la formación a lo largo de la vida y la acumulación de los aprendizajes adquiridos en diferentes ámbitos.

El RD1224/2009 de 17 de julio de Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, desarrolla los principios expresados anteriormente en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Dentro de este Real Decreto, se señalan los instrumentos de apoyo al Procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación que garanticen su homogeneidad y fiabilidad, siendo el Manual de Procedimiento, uno de ellos.

Previo a la inscripción de la persona candidata en el Procedimiento, el Real Decreto establece que las administraciones competentes garantizarán un servicio abierto, permanente y voluntario de información y orientación a aquellas personas que lo soliciten. Este servicio contará con personal orientador habilitado que facilitará información sobre la naturaleza y fases del Procedimiento, el acceso al mismo, los derechos y obligaciones de las personas participantes así como las acreditaciones oficiales que puede obtener y los efectos de las mismas, con el fin de que las personas interesadas tome una decisión fundamentada sobre su participación así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo.

El presente Manual de Procedimiento consta de una guía de las personas candidatas y guías para las figuras del asesor y del evaluador. Por lo tanto, la persona candidata dispone de la colaboración de dos tipos de profesionales a lo largo del Procedimiento: asesoras/es y evaluadoras/es. Las administraciones competentes habilitarán a las asesoras/es y evaluadoras/es correspondientes de acuerdo al desarrollo del real decreto. El presente Manual de Procedimiento es por lo tanto, una ayuda a las personas candidatas y a las/os profesionales que van a hacer posible el reconocimiento de las competencias profesionales.



## **1. ÍNDICE DE LA GUÍA DE LA PERSONA CANDIDATA**

### **PRESENTACIÓN DE LA GUÍA**

En este apartado se desarrollan varios epígrafes sobre la finalidad de la guía y su correcta utilización por parte de la persona candidata.

#### **1. LA PERSONA CANDIDATA EN EL PROCESO DE RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Descripción de la figura de la persona candidata así como de sus derechos y compromisos en el procedimiento.

#### **2. FASES DEL PROCEDIMIENTO**

En este apartado se describen los pasos que debe seguir la persona candidata una vez admitida en el Procedimiento y una breve explicación sobre las/os profesionales que intervienen.

#### **3. EL ASESORAMIENTO**

Desarrollo de los aspectos que la persona candidata necesita saber acerca del proceso de asesoramiento, tales como lugar, características, resultados y decisiones.

#### **4. LA EVALUACIÓN**

Desarrollo en varios epígrafes sobre los aspectos que la persona candidata necesita saber acerca del proceso de evaluación, tales como lugar, características y resultados.

#### **5. LA ACREDITACIÓN Y EL REGISTRO**

Explicación sobre los aspectos que la persona candidata necesita saber acerca del tipo de acreditación y registro de su acreditación resultado de la evaluación.



## **6. DESARROLLO DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL Y FORMATIVA**

En este apartado se desarrollan varios epígrafes sobre los efectos de la acreditación y las posibilidades que puede tener para mejorar su trayectoria profesional y formativa. También se le indica cuál puede ser el proceso para seguir aprendiendo a lo largo de su vida.

### **APÉNDICE**

Diagrama de flujo del Procedimiento

### **ANEXOS**

#### **I. GLOSARIO PARA LA PERSONA CANDIDATA**



## **2. ÍNDICE DE LA GUÍA DEL ASESOR/A**

### **PRESENTACIÓN DE LA GUÍA**

1. Objetivos de la Guía del Asesor/a.
2. Aspectos generales de la Guía del Asesor/a.
3. Utilización de la Guía del Asesor/a.

### **1. LA FIGURA DEL ASESOR/A EN EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL**

- 1.1. Naturaleza del asesoramiento.
- 1.2. El asesor/a en relación con los fines y principios del Procedimiento.

### **2. EL PROCESO DE ASESORAMIENTO**

- 2.1. Actividades y actuaciones clave en el proceso de asesoramiento.
- 2.2. Claves metodológicas del proceso de asesoramiento.
- 2.3. Aplicación de las modalidades de asesoramiento.
- 2.4. Gestión interna del proceso de asesoramiento.

### **3. UTILIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE APOYO Y OTRAS REFERENCIAS PARA EL ASESORAMIENTO**

- 3.1. Las Cualificaciones Profesionales y Unidades de Competencia incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- 3.2. La Oferta Formativa relacionada con la Unidad de Competencia objeto de la convocatoria.
- 3.3. El Cuestionario de Autoevaluación de la Unidad de Competencia.
- 3.4. La Guía de Evidencias de la Unidad de Competencia.





## **4. CALIDAD DEL ASESORAMIENTO**

4.1. Control de la calidad del proceso de asesoramiento.

4.2. El papel del asesor/a en relación con la calidad del Procedimiento.

## **ANEXOS**

- I. MODELO DE HISTORIAL PROFESIONAL Y FORMATIVO**
- II. MODELO DE FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR EL TRABAJADOR/A EN LA EMPRESA**
- III. MODELO DE CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN**
- IV. EJEMPLO DE ENTREVISTA PROFESIONAL CON FINES DE ASESORAMIENTO**
- V. MODELO DE FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA**
- VI. MODELO DE INFORME DEL ASESOR PARA LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN**
- VII. DIAGRAMA DE FLUJO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL ASESORAMIENTO**
- VIII. CÓDIGO ÉTICO DEL ASESOR/A**
- IX. PREGUNTAS SOBRE LA GUÍA DEL ASESOR/A**
- X. GLOSARIO DEL ASESORAMIENTO**



### **3. ÍNDICE DE LA GUÍA DEL EVALUADOR/A**

#### **PRESENTACIÓN DE LA GUÍA**

1. Objetivos de la Guía del Evaluador/a.
2. Aspectos generales sobre la Guía del Evaluador/a.
3. Utilización de la Guía del Evaluador/a.

#### **1. LA FIGURA DEL EVALUADOR/A EN EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL**

- 1.1. Naturaleza de la evaluación.
- 1.2. El evaluador en relación con los fines y principios del Procedimiento.

#### **2. PAUTAS BÁSICAS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN**

- 2.1. Pautas para la elaboración del Plan Individualizado de Evaluación
- 2.2. Pautas generales para la valoración de las competencias profesionales en el proceso de evaluación.
- 2.3. Comunicación a la persona candidata de los primeros resultados y las consecuencias del mismo.
- 2.4. Aspectos básicos de la documentación a presentar por el evaluador en relación con la Comisión de Evaluación.

#### **3. LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN**

- 3.1. Recepción y valoración de la documentación procedente de la fase de asesoramiento.



- 3.2. Diseño y gestión del plan global de evaluación por parte de la Comisión de Evaluación.
- 3.3. Evaluación de la competencia de la persona candidata o candidato por la Comisión de Evaluación.
- 3.4. Comunicaciones de los resultados por la Comisión de Evaluación.

#### **4. LA GUÍA DE EVIDENCIAS COMO INSTRUMENTO DE APOYO AL PROCESO DE EVALUACIÓN**

- 3.5. Fundamentación de la Guía de Evidencias
- 3.6. Utilidad de la Guía de Evidencias
- 3.7. Situaciones profesionales y criterios de evaluación.
- 3.8. Criterios generales para relacionar los métodos de evaluación que determina la Comisión de Evaluación y el uso del Referente de Evaluación más adecuado

#### **4. MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

- 4.1. Tipos de métodos e instrumentos.
- 4.2. Elección y aplicación de métodos e instrumentos.

#### **5. CALIDAD DE LA EVALUACIÓN**

- 5.1. Control y seguimiento de la fase de evaluación y sus resultados.
- 5.2. Mecanismos internos y externos de aseguramiento de la calidad.



## **ANEXOS**

- I. MODELO DE HISTORIAL PROFESIONAL Y FORMATIVO**
- II. MODELO DE FICHA DEL PLAN INDIVIDUALIZADO DE EVALUACIÓN**
- III. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL EVALUADOR/A EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN POR CADA PERSONA CANDIDATA**
- IV. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN**
- V. DOCUMENTOS A UTILIZAR POR LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN EN RELACIÓN CON LA PERSONA CANDIDATA**
  - A. Dictamen de Valoración de Evidencias de Competencia Indirectas.
  - B. Comunicación a la persona candidata del Dictamen de Valoración de Evidencias de Competencia Indirectas.
  - C. Registro de actividad de evaluación.
  - D. Modelo de Acta de Valoración Individual de Competencias Profesionales.
  - E. Modelo de solicitud de revisión individualizada.
  - F. Acta final conjunta de la Comisión de Evaluación.
- VI. CÓDIGO ÉTICO DEL EVALUADOR/A**
- VII. DIAGRAMA DE FLUJO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA EVALUACIÓN**
- VIII. PREGUNTAS SOBRE LA GUÍA DEL EVALUADOR/A**
- IX. FUNDAMENTACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIAS**
- X. GLOSARIO DE LA EVALUACIÓN**



## 5. LA CALIDAD EN EL CONJUNTO DE LOS PROCESOS DE ASESORAMIENTO Y DE EVALUACIÓN

### Introducción

El Procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (en adelante el Procedimiento), se apoya en mecanismos de aseguramiento de la calidad orientados a garantizar que los procesos aplicados se realicen de conformidad con los requerimientos administrativos y técnicos-metodológicos diseñados para este fin.

El Procedimiento requiere total transparencia y se fundamenta en un conjunto de instrumentos que deben ser válidos y en actuaciones que exigen una dedicación rigurosa y sistemática, obteniendo resultados homogéneos y fiables.

El RD1224/2009 de 17 de julio, en su Art. 6, reconoce la calidad como uno de los principios del Procedimiento: *“Calidad: Un mecanismo de verificación interno y externo asegurará la calidad, el rigor técnico y la validez del mismo.”*

Más adelante, en su Art. 22, establece las funciones de las administraciones responsables del Procedimiento, relacionadas con la calidad en el ámbito territorial correspondiente: *“Planificar, dirigir y coordinar la gestión del procedimiento, impulsando el desarrollo y la calidad del mismo en su territorio de gestión.”* *“Establecer un plan de calidad de todo el proceso en su ámbito de competencia.”*

El Art. 28 determina que una de las funciones de la Comisión de Evaluación será *“Documentar el proceso de evaluación para el seguimiento, control y aseguramiento de la calidad.”*

El Art. 30 Seguimiento y evaluación, determina que *“la Administración General del Estado, en colaboración con las comunidades autónomas, y previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, elaborará un Plan de Seguimiento y Evaluación que permita comprobar la calidad, la eficacia y el impacto del procedimiento.”*

La disposición adicional primera se dedica íntegramente a la Gestión de la Calidad, estableciendo que las administraciones competentes han de dotarse de sistemas de gestión de calidad que aseguren que se logran los objetivos y se cumplen las finalidades y los principios establecidos en el Real Decreto.

En consecuencia, el Manual de Procedimiento, por medio de las respectivas Guías, concreta la gestión de la calidad en la fase de asesoramiento y de evaluación.

### **La calidad en el proceso de asesoramiento**



El control de calidad en relación con el asesoramiento establece la definición de los objetivos, la uniformidad de criterios y la creación de un registro que garantice la calidad del Procedimiento.

La singularidad del proceso de asesoramiento se basa en su carácter individual en una doble vertiente, la de la persona candidata por una parte y la del asesor/a por otra; de ahí que se insista en que los criterios de actuación tienen que estar estandarizados y adaptarse a la diversidad de casos que se puedan presentar, de manera que los resultados obtenidos sean equivalentes o muy semejantes, con independencia de quién realice el proceso de asesoramiento.

La verificación del seguimiento y control del proceso de asesoramiento debe ir encaminada a confirmar que se están llevando a cabo las actuaciones con los criterios establecidos, con una interpretación homogénea, y a confirmar que lo que tendría que ocurrir, cuando los candidatos son asesorados, ocurre efectivamente.

Los resultados del proceso de asesoramiento deben ser analizados en primera instancia por el propio asesor/a, autoevaluando al tiempo su propia actuación en el proceso. Igualmente, el control interno y externo por el órgano convocante, así como la propia Comisión de Evaluación, contrastarán dichos resultados en el ejercicio de sus respectivas funciones.

### **La calidad en el proceso de evaluación**

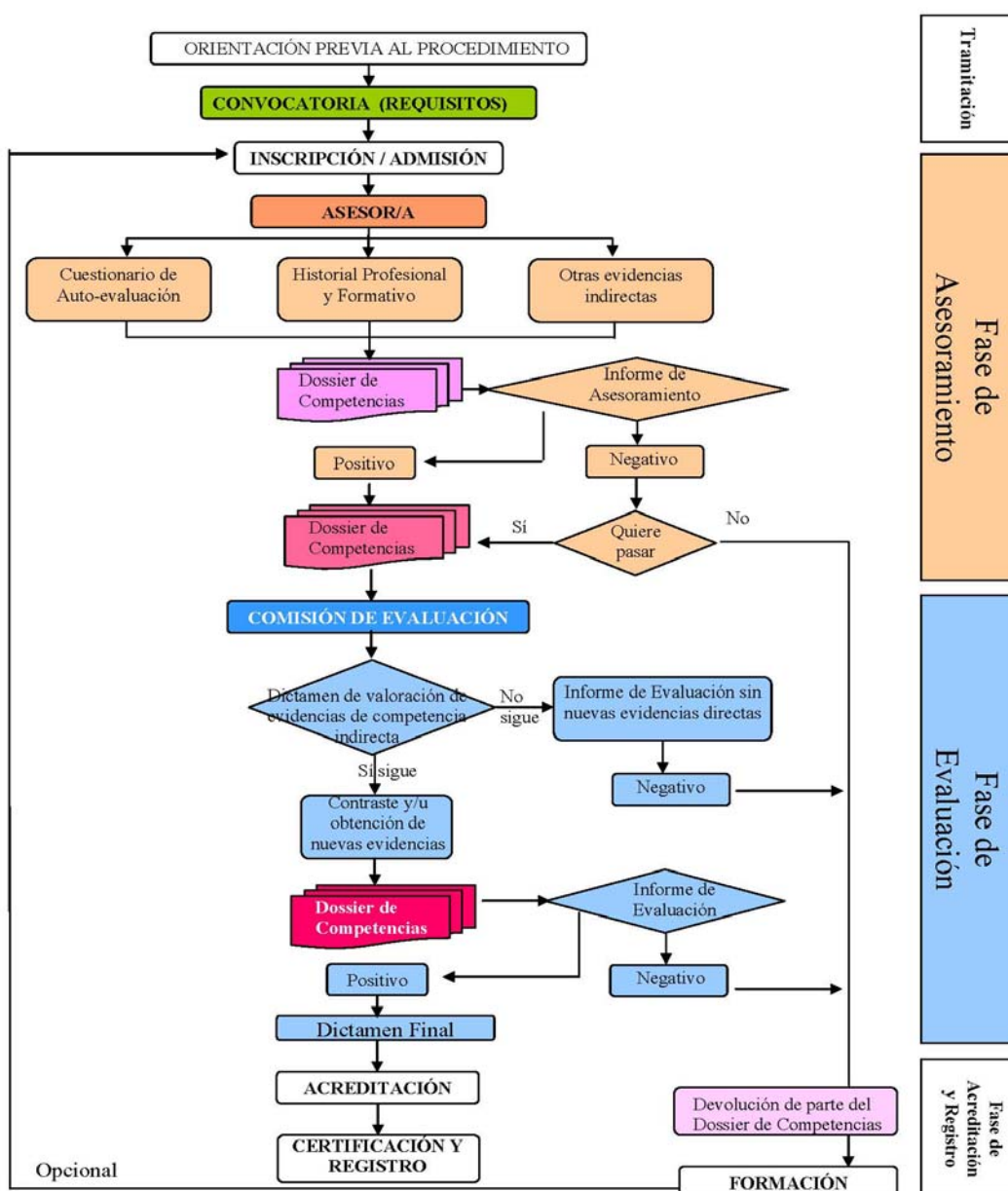
La calidad de la evaluación es un aspecto dependiente de múltiples factores que van desde la normativa reguladora del Procedimiento hasta las características de personalidad del evaluador, pasando por el diseño de los instrumentos o por cuestiones organizativas, entre otras variables.

Debido, precisamente, a esta complejidad, la garantía de calidad del proceso de evaluación se debe sustentar en datos objetivos de tipo cualitativo y cuantitativo, respaldados por un adecuado soporte documental.

Los resultados del proceso de evaluación deben servir en primera instancia a las evaluadoras y los evaluadores para una serie de propósitos entre los que se pueden señalar la verificación de la calidad de los instrumentos de evaluación, tener una visión sobre el funcionamiento de los criterios de evaluación para incrementar su fiabilidad de modo que se pueda acceder a una información relevante sobre el proceso de evaluación.



## ANEXO I DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO





## ANEXO II GLOSARIO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO

### **Acreditación de la competencia**

Proceso por el cual se otorga un reconocimiento de competencias a una candidata o un candidato mediante una acreditación oficial.

### **Administraciones convocantes**

Administraciones de las Comunidades Autónomas responsables de la convocatoria y gestión del Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral. La Administración General del Estado se reserva la capacidad de convocar el Procedimiento en circunstancias excepcionales.

### **Administraciones competentes**

Administraciones a las que el RD 1224/2009 de 17 de julio otorga funciones específicas en el Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral: Administración General del Estado y Comunidades Autónomas.

### **Asesor/a**

Profesional habilitado por las administraciones competentes, responsable de ejercer las funciones de asesoramiento establecidas en el RD 1224/2009 de 17 de julio.

### **Candidata/o**

Persona que, una vez cumplidos los requisitos de acceso, es admitida en el Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral.

### **Certificado de Profesionalidad**

El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y que configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

### **Comisión de Evaluación**

Órgano formado por un conjunto de evaluadores y evaluadoras que decide colegiadamente acerca de las competencias profesionales demostradas por la persona candidata.





### **Competencia profesional**

Conjunto de conocimientos y capacidades que se ponen en práctica, de forma integrada, para el ejercicio de las actividades profesionales incluidas en una cualificación profesional, dando respuesta a diferentes contextos y situaciones de trabajo.

### **Confidencialidad**

Garantía de privacidad y manejo responsable de la información referida al candidato o candidata en el Procedimiento, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

### **Consejo General de la Formación Profesional**

Órgano asesor y consultivo que participa en el seguimiento y evaluación del desarrollo y resultados del Procedimiento en colaboración con las administraciones competentes.

### **Criterios de evaluación**

Conjunto de pautas de evaluación que utilizan los evaluadores para inferir la competencia profesional de las candidatas y los candidatos. Se complementan con indicadores y escalas de competencias.

### **Cualificación Profesional**

El conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral. Las Cualificaciones Profesionales se ordenan en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

### **Cuestionario de Autoevaluación**

Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y que recoge todas las Actividades Profesionales que dan soporte a las realizaciones profesionales y criterios de realización de la Unidad de Competencia. Mediante este Cuestionario, el asesor/a ayuda a la persona candidata a autoevaluar su competencia profesional.

### **Dimensiones de la competencia profesional:**

Cada una de las categorías en que se puede desglosar la competencia. De las múltiples de las opciones existentes se ha optado por competencias técnicas que recogen el “saber hacer y saber” y competencias sociales que recogen el “saber estar”.

### **Dossier de Competencias**

El Dossier de Competencias es el conjunto de información profesional, pruebas aportadas por la persona candidata y nuevas evidencias de competencia obtenidas a lo largo del Procedimiento, que se estructura sistemáticamente para su manejo. Adjunto al Dossier, figuran otros documentos susceptibles de formar parte del expediente personal de la candidata o del candidato de la convocatoria.



### **Equidad**

Cualidad que garantiza el respeto de los derechos individuales y la imparcialidad en el Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral.

### **Evaluador/a**

Profesional habilitado por las administraciones competentes, responsable de ejercer las funciones de evaluación establecidas en el RD 1224/2009 de 17 de julio en el marco de la Comisión de Evaluación.

### **Evidencias de competencia profesional**

Toda prueba (documental, material, testimonial u otras) que la persona candidata aporta o genera al Procedimiento, y debidamente contrastada con el Referente de Evaluación, sirve para valorar su competencia profesional.

### **Expediente del Procedimiento**

Conjunto de documentos definido por la administración convocante del Procedimiento cuyo objeto es formalizar en un registro las acreditaciones de cada candidato y las actuaciones relevantes realizadas por evaluadores y asesores, así como las decisiones de la Comisión de Evaluación, de tal forma que se posibilite la trazabilidad del proceso y su revisión.

### **Fiabilidad**

Cualidad que asegura, mediante el empleo de criterios, métodos e instrumentos homogéneos, que los resultados obtenidos por las candidatas y los candidatos en el Procedimiento son comparables, independientemente de su lugar o momento de realización.

### **Guía de Evidencias de la Competencia Profesional**

Documento que explicita la competencia profesional de una Unidad de Competencia y que contiene una serie de especificaciones técnicas y recomendaciones para facilitar el trabajo de las evaluadoras/es y asesoras/es.

### **Guía del Asesor/a**

Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y cuya finalidad es concretar la figura del asesor/a así como servirle de apoyo en su labor con la persona candidata.

### **Guía del Candidato/a**

Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y que incluye información básica necesaria para que la candidata o el candidato comprenda los aspectos generales del Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral.



### **Guía del Evaluador/a**

Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y cuya finalidad es concretar la figura del evaluador/a, definiendo su actuación, tanto individual como colectiva en el seno de la Comisión de Evaluación, así como servirle de apoyo en el conjunto del proceso de evaluación.

### **Instrumentos de apoyo al Procedimiento**

Conjunto de instrumentos que permiten optimizar el Procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad. El RD 1224/2009 de 17 de julio, establece como mínimo, los siguientes: el Manual de Procedimiento con sus Guías, los Cuestionarios de Autoevaluación y las Guías de Evidencias de las distintas Unidades de Competencia, objeto de la convocatoria.

### **Manual de Procedimiento**

Instrumento de apoyo al Procedimiento que comprende la Guía de la Persona Candidata, la Guía del Asesor/a y la Guía del Evaluador/a y que tiene como finalidad optimizar el Procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad.

### **Plan de Seguimiento y Evaluación del Procedimiento**

Instrumento elaborado por la Administración General del Estado, en colaboración con las Comunidades Autónomas, y previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, que permite comprobar la calidad, eficacia e impacto del Procedimiento y mejorar su funcionamiento.

### **Referente de Evaluación**

Conjunto de realizaciones profesionales, criterios de realización y contexto profesional incluidos en la Unidades de Competencia, de acuerdo con los criterios que se fijan en las correspondientes Guías de Evidencias de la competencia profesional.

### **Rigor técnico de asesores y evaluadores en el Procedimiento**

Principio de profesionalidad definido en los códigos éticos del asesor/a y del evaluador/a, que establece protocolos de actuación que permitan el uso adecuado de los instrumentos y aseguren los principios del Procedimiento.

### **Título de Formación Profesional**

Los Títulos son un instrumento de la administración educativa para acreditar las Cualificaciones Profesionales y las Unidades de Competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se incluyan en el mismo. Incorpora además otras competencias determinadas por la Administración Educativa.



### **Transparencia**

Principio del Procedimiento que garantiza que todas las informaciones de interés relativas al mismo son totalmente accesibles, exactas y claras para el público en general, y para las candidatas y los candidatos, en particular.

### **Trazabilidad**

Conjunto de registros que permiten reconstruir la trayectoria seguida por la persona candidata en cualquier momento de su paso por el procedimiento con objeto de que pueda ser contrastada tanto interna como externamente.

### **Unidad de Competencia**

Agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, que unidas a otras conforman una cualificación profesional.

### **Validez**

Principio del Procedimiento que garantiza la medición de la competencia profesional de las personas, descrita en el Referente de Evaluación, mediante la utilización de las pruebas de competencia y los procedimientos de evaluación adecuados.