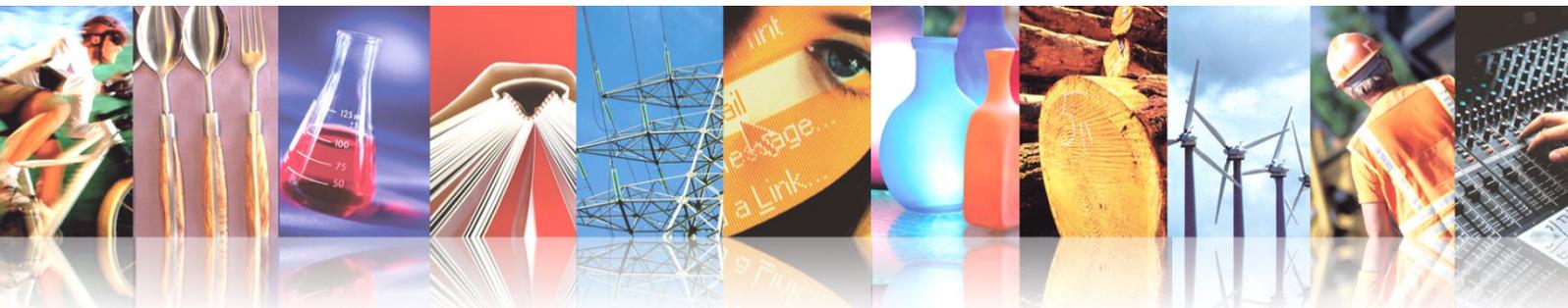




Reconocimiento de las competencias profesionales
adquiridas por experiencia aboral u otras vías no
formales e informales

Manual de Procedimiento





*“Según se establece en la [Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e integración de la Formación Profesional](#) en su **Disposición transitoria tercera, que:** “Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la presente ley en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
El Instituto Nacional de las Cualificaciones mantendrá la organización, estructura y funciones previstas en el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones hasta que se proceda a la ordenación reglamentaria de dicho organismo en el marco de la presente ley”.*



CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. REFERENCIAS Y BASES LEGALES DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO	6
3. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO (General)	8
4. GUÍAS PARA EL PROCEDIMIENTO	9
5. LA CALIDAD DEL PROCEDIMIENTO	10
ANEXO. GLOSARIO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO.....	11



1. PRESENTACIÓN

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 a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales.

Se complementa con tres documentos-guía específicos para los principales intervinientes:

- Guía de la **persona candidata**
- Guía para la **persona asesora**
- Guía para la **persona evaluadora**

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 [Real Decreto 659/2023 de 18 de Julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional](#) y [Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación profesional](#).

Al establecerse una **convocatoria abierta de forma permanente**, las administraciones competentes (cada una en su ámbito):

- diseñarán, conjuntamente con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con asociaciones sectoriales representativas, planes estratégicos anuales para promover y fomentar la acreditación de competencias profesionales entre su población activa hasta que, al menos el 80 % de la misma cuente con sus competencias profesionales acreditadas.
- en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como con otras organizaciones vinculadas al tejido económico y social, pondrán en marcha iniciativas que garanticen la máxima difusión del procedimiento. La información y difusión del procedimiento será obligatoria, al menos, en los centros del Sistema de Formación Profesional y los centros de educación para personas adultas.

Previo a la inscripción de la persona candidata en el Procedimiento, el Real Decreto establece que las administraciones competentes garantizarán un servicio abierto y permanente de **información y orientación** previo y durante el proceso de acreditación de competencias profesionales, con personal especializado en orientación profesional, que tendrá carácter voluntario para las personas interesadas en la acreditación de sus competencias profesionales.

La orientación deberá incluir, al menos, información accesible sobre la **naturaleza y las fases del procedimiento**, el acceso al mismo, las **acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas**, y cuando sea preciso, el acompañamiento necesario durante el desarrollo del procedimiento para ayudar al solicitante a una mejor comprensión de cada fase y superarla con éxito.



El presente Manual de Procedimiento es, por lo tanto, una ayuda a las personas candidatas y a los profesionales que van a hacer posible el reconocimiento de las competencias profesionales.

Hay muchas trabajadoras y trabajadores que no han podido aprovechar las posibilidades que ofrecen los diferentes sistemas de formación y han adquirido sus competencias. Por tanto, se presume que disponen de las competencias, pero no de 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 u otras vías no formales e informales, 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 podrían traducirse en una falta de motivación 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.

Los diferentes sectores del sistema productivo coinciden en resaltar la importancia del reconocimiento de tales capacidades 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.

Puede descargar los Instrumentos de apoyo comunes: este manual de procedimiento, guía de la persona candidata y guías para las figuras del asesor y del evaluador a través del siguiente enlace:

<http://incual.educacion.gob.es/manual-procedimiento>

Manual de Procedimiento: Instrumentos de Apoyo Comunes

Introducción

El 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. Incluye descripción de las Guías de ayuda, aseguramiento de la calidad, diagrama de flujo y glosario.

[Ver/descargar Manual de procedimiento](#)

[Ver/descargar diagrama de flujo del procedimiento PDF \(general\)](#)

septiembre de 2023



2. 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: 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, más relevante, 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.

De acuerdo con la [Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional](#), el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales es el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que ordena los estándares de competencias profesionales identificados en el sistema productivo, en función de las competencias apropiadas y el estándar de calidad requerido para el ejercicio profesional, susceptibles de reconocimiento y acreditación.

El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, se alinea la denominación con el significado que tiene en los países de la Unión Europea y evitando, de ese modo, los errores interpretativos que el término «cualificación» ha venido arrastrando a lo largo del tiempo. Además, la flexibilización de la formación hasta las «microformaciones» requiere contar con referentes menores, como son los estándares de competencia (equivalentes a las unidades de competencia contenidas en las hasta ahora cualificaciones profesionales). Los estándares de competencia se organizarán por familias profesionales y por niveles en función de la complejidad de las tareas que describen.

El [Estatuto de los Trabajadores](#) considera un derecho de los mismos la promoción y formación profesional en el trabajo.

El [RD 659/2023 de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional](#), desarrolla los principios expresados anteriormente en la [Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional](#).

En dicha ley, en su artículo 91, apartado 3, se indica que:

“Las administraciones públicas deberán:

a) Garantizar la difusión del procedimiento y facilitar a las personas interesadas información y orientación sobre sus derechos, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas.



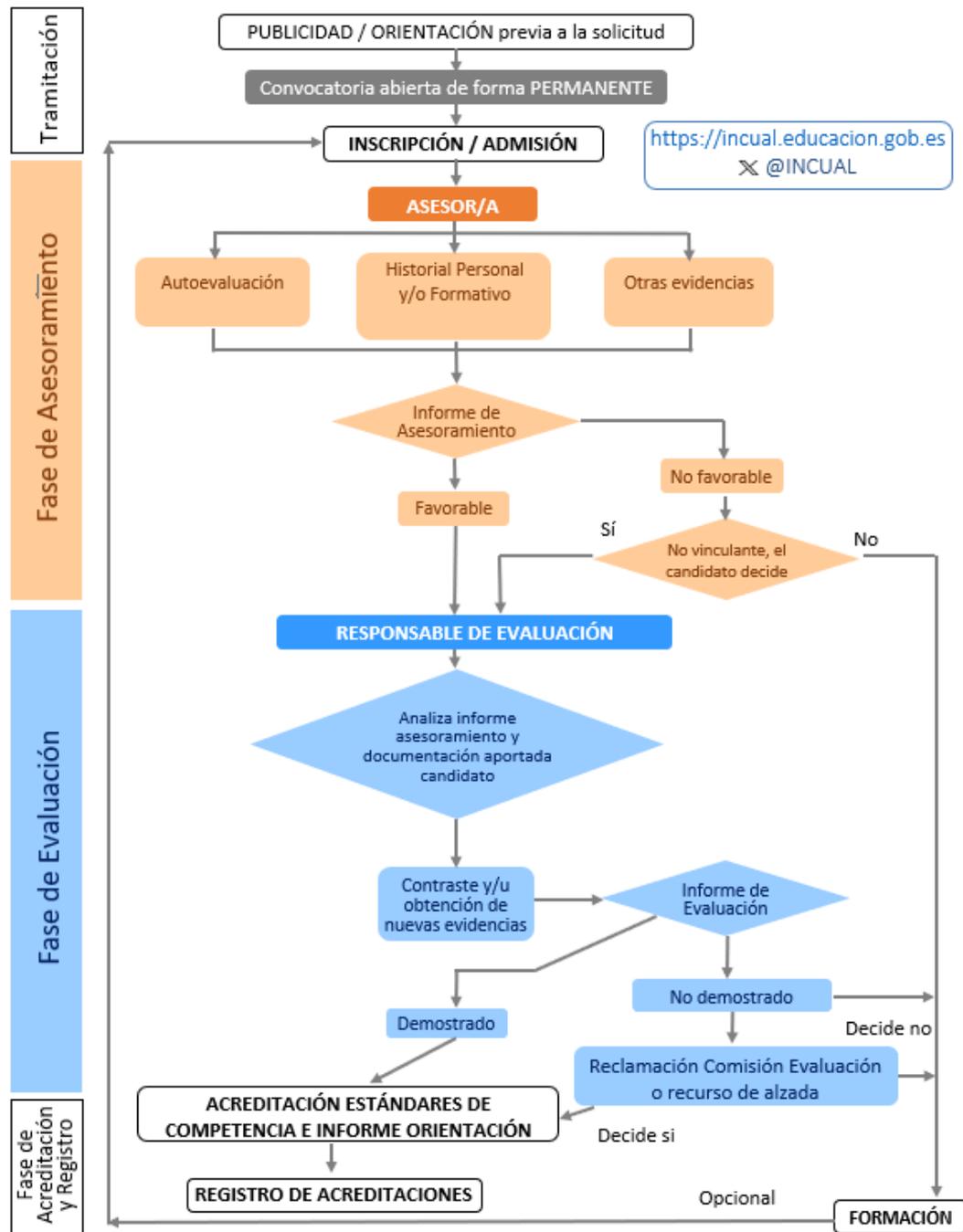
- b) Proporcionar instrumentos de apoyo ágiles y sencillos que ayuden a establecer la metodología de evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.*
- c) Adoptar, conjuntamente con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas concernidas en cada territorio, las medidas adecuadas para asegurar el efectivo acceso al procedimiento considerando las necesidades tanto de empresas u organismos equiparados y sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción o integración laboral.*
- d) Garantizar a cualquier persona inscrita en búsqueda de empleo y cumpliendo los requisitos para acceder a este procedimiento, su participación en el mismo como elemento previo a cualquier formación complementaria.*
- e) Garantizar que cualquier persona ocupada y realizando cualquier acción de formación profesional participe simultáneamente en el procedimiento, garantizando así el mantenimiento actualizado y acreditado de sus competencias profesionales.*
- f) Elaborar planes estratégicos para promover la acreditación de competencias profesionales a gran escala entre su población activa.*

4. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como otros agentes implicados deberán promover entre personas trabajadoras y empresas u organismos equiparados el valor añadido de acreditar las competencias de todos los trabajadores, así como colaborar en su difusión, seguimiento y evaluación.”

Por otra parte, el artículo 181.6 del Real Decreto/659/2023, establece que

“6. El Ministerio de Educación y Formación Profesional y las administraciones competentes pondrán a disposición de todas las entidades que proporcionen servicios de información y orientación, los instrumentos y recursos de apoyo, así como las guías de evidencia, que faciliten que las personas participantes identifiquen su competencia profesional, entre los que constarán, al menos, una guía para las personas candidatas y para las figuras de asesora asesora y evaluador o evaluadora, cuestionarios de autoevaluación de los estándares de competencia, y guías de evidencia de los estándares como apoyo técnico para realizar el proceso de evaluación.”

3. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO (General)



Octubre 2023



4. GUÍAS PARA EL PROCEDIMIENTO

Como se ha indicado, se dispone de guías con pautas específicas para los principales intervinientes:

- Guía de la **persona candidata**
- Guía para la **persona asesora**
- Guía para la **persona evaluadora**

Guía de la persona candidata

Incluye aspectos como:

- Requisitos para participar,
- Diagrama de flujo para la persona candidata
- Fases del procedimiento
- La acreditación y el registro
- Desarrollo de la trayectoria formativa

Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales

Guía de la persona candidata



Guía para la persona asesora

Incluye aspectos como:

- El proceso de asesoramiento
- Actividades y actuaciones clave en el proceso
- Gestión interna del proceso de asesoramiento
- Utilización de los instrumentos de apoyo y otras referencias para el asesoramiento.
- Anexos con modelos de documentos
- Glosario específico

Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales

Guía de la persona Asesora



Guía para la persona evaluadora

Incluye aspectos como:

- Pautas para la elaboración del Plan Individualizado de Evaluación
- La Comisión de evaluación
- La Guía de evidencia como instrumento de apoyo
- Métodos e instrumentos de evaluación
- Anexos con modelos de documentos
- Glosario específico

Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales

Guía de la persona Evaluadora





5. LA CALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

Según establece el [RD 659/2023 de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional](#), en su artículo 180, de gestión del procedimiento, las administraciones competentes, en el ámbito territorial o de gestión correspondiente, realizarán las siguientes funciones:

- a) Planificar, dirigir y coordinar la gestión del procedimiento, impulsando el desarrollo y **la calidad del mismo**, en coordinación con otras administraciones que pudieran contribuir a los fines y objetivos del procedimiento.
- b) Facilitar a la Administración General del Estado los datos necesarios para el seguimiento y evaluación del procedimiento, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2022, de la Formación Profesional.
- c) Mantener un registro de personas asesoras y evaluadoras, y designarlas para cada solicitud, así como, en su caso, las comisiones de evaluación y dictar las instrucciones que orientarán sus actuaciones.
- d) Determinar las sedes para la realización de las distintas fases del procedimiento.
- e) Planificar y gestionar la formación de las personas asesoras y evaluadoras que deban realizar el curso de formación.
- f) **Establecer un plan de calidad de todo el proceso en su ámbito de competencia.**
- g) Guardar y custodiar la documentación que se genere por cada persona candidata durante el desarrollo del procedimiento.
- h) Acreditar los estándares de competencia profesional a los candidatos y candidatas que hayan superado el procedimiento de evaluación.



ANEXO. GLOSARIO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO

Acreditación de competencias

Procedimiento administrativo abierto de forma permanente por el cual se otorga un reconocimiento de competencias a una persona candidata mediante una acreditación oficial.

Administraciones competentes

Administraciones a las que la Ley 3/2022, de 31 de marzo y el RD 659/2023, de 18 de julio, otorga funciones específicas en el procedimiento de Acreditación de Competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías formales o informales: Administración General del Estado y Comunidades Autónomas.

Aprendizaje o educación formal

El proceso de formación estructurado conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial.

Aprendizaje o educación no formal

El proceso de formación estructurado que no conduce a una titulación, acreditación o certificación oficial.

Aprendizaje informal

El aprendizaje derivado del desarrollo y práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos de formación formales o no formales, entre los que se incluye el voluntariado

Asesor/a

Profesional habilitado por las administraciones competentes, responsable de ejercer las funciones de asesoramiento establecidas en el [RD 659/2023, de 18 de julio](#).

Candidato/a

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.

Comisión de Evaluación

Órgano formado por un conjunto de evaluadores y evaluadoras que estudio las posibles reclamaciones decide si el resultado colegiadamente acerca de las competencias profesionales demostradas por la persona candidata.

Competencia profesional

El conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las competencias profesionales se recogen en los estándares de competencia profesional, que servirán para el diseño de cualquier oferta de formación profesional

Confidencialidad

Garantía de privacidad y manejo responsable de la información referida a la persona candidata en el Procedimiento, según lo dispuesto en el [Reglamento General de Protección de Datos](#), de la Unión Europea. y en la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#).



Cualificación

La competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones.

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 del estándar de competencia. Mediante este Cuestionario, el asesor/a ayuda a la persona candidata a autoevaluar su competencia profesional.

Elemento de competencia

Cada realización profesional que describe el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza en el desempeño de una profesión. Constituye la parte menor de un estándar de competencia.

Estándar de competencia

El conjunto detallado de elementos de competencia que describen el desempeño de las actividades y las tareas asociadas al ejercicio de una determinada actividad profesional con el estándar de calidad requerido. Será la unidad o elemento de referencia para diseñar, desarrollar y actualizar ofertas de formación profesional.

Evaluador/a

Profesional habilitado por las administraciones competentes, responsable de ejercer las funciones de evaluación establecidas en el [RD 659/2023, de 18 de julio](#).

Evidencias de competencia personal y/o formativo

Toda prueba (documental, material, testimonial u otras) que la persona candidata aporta o genera al Procedimiento y sirve para valorar su competencia profesional.

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 evidencia

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

Guía de la persona Asesora

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 de la persona Candidata

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



Guía de la persona Evaluadora

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. Son los siguientes: el Manual de Procedimiento con sus Guías, los Cuestionarios de Autoevaluación y las Guías de evidencia de los distintos estándares de competencia objeto de la inscripción.

Itinerario formativo

El proyecto construido por cada persona con la ayuda, si se precisa, de los servicios de orientación profesional, para adquirir, actualizar, completar y ampliar sus competencias a lo largo de su vida.

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.

Orientación profesional

El proceso de información y acompañamiento en la planificación personal del itinerario formativo y profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional, que incluye, al menos, los siguientes ámbitos: posibilidades de formación profesional, elección de una profesión, perfeccionamiento, cambio de profesión, evolución del mercado laboral y oportunidades de emprendimiento, y desarrollo de habilidades para la gestión de la carrera profesional.