



Universidad de Valladolid

Trabajo Fin de Máster

**IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN BASADO EN PROCESOS
PARA EL NUEVO SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS
PROFESIONALES (ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL U OTRAS
VÍAS NO FORMALES)**

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN INSPECCIÓN, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE
ORGANIZACIONES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS**

Alumna: Silvia Fernández Alonso

Tutor: Paulino Martín Seco

20 de junio de 2025

Cualquiera que deje de aprender es viejo, ya sea a los veinte o a los ochenta años.

Cualquiera que siga aprendiendo se mantiene joven.

Henry Ford

Agradecimientos

A mis padres, por ser siempre ejemplo de constancia y por enseñarme, con su vida y sus actos, que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

A Jaime, por ese respeto mutuo que nos une, por la admiración compartida y por elegir caminar a mi lado cada día.

A Mori, por recordarme la importancia de disfrutar de las pequeñas cosas y por enseñarme a valorar lo sencillo, lo cotidiano, lo auténtico.

Al profesorado del Máster, por el conocimiento compartido, por su implicación y por despertar en mí nuevas inquietudes profesionales.

Y, especialmente, a mi tutor, Paulino, por su acompañamiento cercano, por su orientación constante y por compartir su pasión por la gran desconocida: la Formación Profesional.

Resumen

Este Trabajo Fin de Máster desarrolla la implementación de un sistema de gestión basado en procesos aplicado al nuevo modelo de acreditación de competencias profesionales en España, desarrollado a partir de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional y su normativa de desarrollo. La investigación parte del reconocimiento de la Formación Profesional como eje estratégico para la empleabilidad y la cohesión social, abordando el aprendizaje a lo largo de la vida como un derecho fundamental en una economía dinámica. El estudio examina cómo la acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral o vías no formales se convierte en un puente eficaz entre el sistema educativo y el productivo, y plantea la necesidad de que los procedimientos se gestionen con criterios de calidad, transparencia y equidad. A través de un análisis documental y comparado, se identifican fortalezas y áreas de mejora en la aplicación autonómica del modelo, integrando referencias normativas, estándares de calidad (EQUAVET, ISO 9001, EFQM) y principios de mejora continua. La propuesta final propone un modelo de gestión orientado a resultados, con procesos claramente definidos, roles asignados y mecanismos de seguimiento que garanticen la trazabilidad y la eficacia del sistema.

Palabras clave: acreditación de competencias, Formación Profesional, aprendizaje a lo largo de la vida, calidad, gestión basada en procesos

Abstract

This Master Thesis analyses the implementation of a process-based management system applied to the new model for the accreditation of professional competences in Spain, developed under Organic Law 3/2022, of March 31, on the organization and integration of Vocational Education and Training and its regulatory framework. The research begins by acknowledging vocational education and training as a strategic axis for employability and social cohesion, approaching lifelong learning as a fundamental right within a dynamic economy. The study explores how the recognition of competences acquired through work experience or non-formal learning serves as an effective bridge between the educational and productive systems. It highlights the need for procedures to be managed with quality, transparency, and equity. Through documentary and comparative analysis, strengths and areas for improvement in the regional implementation of the model are identified, integrating legal references, quality standards (EQUAVET, ISO 9001, EFQM), and continuous improvement principles. The final proposal outlines a results-oriented management model with clearly defined processes, assigned roles, and monitoring mechanisms to ensure traceability and system effectiveness. This work offers a technical and practical perspective that can serve as a guide for educational and administrative stakeholders committed to excellence in competence accreditation.

Keywords: validation of non-formal and informal learning, Vocational Education and Training, lifelong learning, quality, process-based management

Índice

1. Introducción	1
2. Objetivos	3
3. Marco teórico.....	4
3.1. La acreditación de competencias	4
3.1.1. Fundamentación de la acreditación de competencias en España.....	4
3.1.2. Sistema de acreditaciones previo	6
3.1.3. El nuevo sistema de acreditaciones.....	13
3.2. Sistemas de Gestión de la Calidad en la acreditación de competencias	17
3.2.1. La calidad en la acreditación de competencias	17
3.2.2. Normas ISO 9000 y Modelo de Excelencia EFQM	20
3.2.3. Sistemas de Gestión Basados en Procesos	23
4. Metodología.....	27
4.1. Dimensiones y unidades de estudio de la investigación.....	28
4.2. Fichas de la investigación.....	30
5. Análisis y diseño del sistema de gestión basado en procesos para la acreditación de competencias	40
5.1. Análisis de los datos	40
5.1.1. Análisis de los principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo	40
5.1.2. Análisis de los principios y elementos del nuevo sistema de acreditación de competencias	44
5.1.3. Análisis comparado de la normativa	47

5.1.4.	Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuanto al sistema de acreditación de competencias	50
5.1.5.	Análisis de los principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa.....	55
5.1.6.	Análisis comparado de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias	57
5.2.	Diseño de un sistema de gestión basado en procesos aplicado a la acreditación de competencias	60
5.2.1.	Mapa de procesos.....	60
5.2.2.	Fichas de procesos	62
5.2.3.	Flujogramas	66
5.2.4.	Fichas de indicadores	68
6.	Conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones	72
7.	Referencias	I
8.	Anexos	XIII
8.1.	Anexo I. Procedimiento de acreditación según Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo	XIII
8.1.1.	Fases del procedimiento	XIV
8.1.2.	Requisitos de acceso al procedimiento.....	XV
8.1.3.	Entidades implicadas	XVI
8.2.	Anexo II. Procedimiento de acreditación de competencias según la Ley 3/2022, de 31 de marzo	XVII
8.2.1.	Fases del procedimiento	XVIII
8.2.2.	Requisitos de acceso al procedimiento.....	XIX

8.2.3.	Entidades implicadas	XXI
8.3.	Anexo III. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias en las Comunidades Autónomas	XXIII
8.3.1.	Andalucía	XXIII
8.3.2.	Aragón.....	XXV
8.3.3.	Principado de Asturias	XXVII
8.3.4.	Islas Baleares.....	XXIX
8.3.5.	Canarias.....	XXXI
8.3.6.	Cantabria.....	XXXIII
8.3.7.	Castilla La Mancha.....	XXXV
8.3.8.	Castilla y León.....	XXXVII
8.3.9.	Cataluña.....	XXXIX
8.3.10.	Extremadura.....	XLI
8.3.11.	Galicia	XLIII
8.3.12.	Comunidad de Madrid.....	XLV
8.3.13.	Región de Murcia.....	XLVII
8.3.14.	Comunidad Foral de Navarra.....	XLIX
8.3.15.	País Vasco	LI
8.3.16.	La Rioja	LIII
8.3.17.	Comunidad Valencia	LV

Índice de figuras

Figura 1. Estructura de una Cualificación Profesional. Fuente:(INCUAL, 2024)	7
Figura 2. Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional basado en la LO 5/2002 y el RD 1224/2009. Fuente: (Asegurado Garrido et al., 2022)	10
Figura 3. Nuevo modelo de Formación Profesional. Fuente: www.todofp.es	14
Figura 4. El ciclo de la calidad. Fuente: (Cedefop, s. f.)	18
Figura 5. Diagrama de un proceso. Fuente: elaboración propia	23
Figura 6. Flujograma de actividades para la implantación del Sistema de Gestión basado en Procesos. Fuente: (Martín Pérez & Martín Seco, 2013)	25
Figura 7. Propuesta de mapa de procesos para el nuevo sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia	62
Figura 8. Ejemplo de ficha de proceso estratégico: Organización de planes estratégicos anuales en colaboración con agentes sociales. Fuente: elaboración propia	63
Figura 9. Ejemplo de ficha de proceso táctico: Formación y habilitación de asesores y evaluadores. Fuente: elaboración propia	64
Figura 10. Ejemplo de ficha de proceso operativo: Propuesta de itinerarios formativos personalizados. Fuente: elaboración propia	65
Figura 11. Ejemplo de flujograma de proceso estratégico: Organización de planes estratégicos anuales en colaboración con agentes sociales. Fuente: elaboración propia	66
Figura 12. Ejemplo de flujograma de proceso táctico: Formación y habilitación de asesores y evaluadores. Fuente: elaboración propia	67
Figura 13. Ejemplo de flujograma de proceso operativo: Propuesta de itinerarios formativos personalizados. Fuente: elaboración propia	68
Figura 14. Ejemplo de ficha de indicador de un proceso estratégico: Número de planes anuales aprobados. Fuente: elaboración propia	69

Figura 15. Ejemplo de ficha de indicador de un proceso táctico: Número de asesores y evaluadores habilitados anualmente. Fuente: elaboración propia	70
Figura 16. Ejemplo de ficha de indicador de un proceso operativo: Número de itinerarios formativos personalizados. Fuente: elaboración propia	71
Figura 17. Diagrama de flujo del procedimiento según Real Decreto 1224/2009 modificado por el Real Decreto 143/2021. Fuente: (INCUAL, 2021)	XIII
Figura 18. Diagrama de flujo del procedimiento según Real Decreto 659/2023. Fuente: (INCUAL, 2023)	XVII

Índice de gráficos

Gráfico 1. Porcentaje del marco de referencia en la normativa previa a la Ley Orgánica 3/2022. Fuente: elaboración propia	42
Gráfico 2. Ítems que aparecen en relación con el marco de referencia en cada norma analizada previas a la Ley Orgánica 3/2022. Fuente: elaboración propia.....	42
Gráfico 3. Porcentaje de los principios de la acreditación en la normativa previa a la Ley Orgánica 3/2022. Fuente: elaboración propia	43
Gráfico 4. Ítems que aparecen en relación con los principios de la acreditación en cada norma analizada previas a la Ley Orgánica 3/2022. Fuente: elaboración propia	43
Gráfico 5. Porcentaje del marco de referencia en la normativa del nuevo sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia	45
Gráfico 6. Ítems que aparecen en relación con el marco de referencia en cada norma analizada del nuevo sistema de acreditaciones. Fuente: elaboración propia	45
Gráfico 7. Porcentaje de los principios de la acreditación en la normativa del nuevo sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia.....	46
Gráfico 8. Ítems que aparecen en relación con los principios de la acreditación en cada norma analizada del nuevo sistema de acreditaciones. Fuente: elaboración propia ...	46
Gráfico 9. Porcentaje del marco de referencia en la comparación de normativa. Fuente: elaboración propia	48
Gráfico 10. Ítems que aparecen en relación con el marco de referencia en la comparativa de normativa. Fuente: elaboración propia	49
Gráfico 11. Porcentaje de los principios de la acreditación en la comparativa de normativa. Fuente: elaboración propia	50
Gráfico 12. Ítems que aparecen en relación con los principios de la acreditación en la comparativa de normativa. Fuente: elaboración propia	50

Gráfico 13. Porcentaje del marco de referencia en el análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia	52
Gráfico 14. Ítems que aparecen en relación con el marco de referencia en el análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia.....	53
Gráfico 15. Porcentaje de los principios de la acreditación en el análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia.....	54
Gráfico 16. Ítems que aparecen en relación con los principios de la acreditación en el análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia.....	55
Gráfico 17. Porcentaje de los principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa. Fuente: elaboración propia.....	56
Gráfico 18. Ítems que aparecen sobre los principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa. Fuente: elaboración propia	57
Gráfico 19. Porcentaje de los principios y elementos de calidad de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia.....	59
Gráfico 20. Ítems que aparecen en relación con los principios y elementos de calidad de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia.....	59

Índice de tablas

Tabla 1. Procedimiento de acreditación de competencias previo. Fuente: elaboración propia.....	12
Tabla 2. Nuevo procedimiento de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia.....	15
Tabla 3. Objetivos específicos y dimensiones. Fuente: Elaboración propia	29
Tabla 4. Modelo de Ficha 1. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015).....	31
Tabla 5. Modelo de Ficha 2. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015).....	32
Tabla 6. Modelo de Ficha 3. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015).....	33
Tabla 7. Modelo de Ficha 4. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015).....	34
Tabla 8. Modelo de Ficha 5. Fuente: Elaboración propia.....	35
Tabla 9. Modelo de Ficha 6. Fuente: Elaboración propia.....	36
Tabla 10. Modelo de Ficha 7. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015).....	37
Tabla 11. Modelo de Ficha 8. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015).....	38
Tabla 12. Modelo de Ficha 9. Fuente: Elaboración propia.....	39
Tabla 13. Ficha 1. Principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022. Regulación. Fuente: elaboración propia.....	41
Tabla 14. Ficha 1. Principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022. Marco de referencia. Fuente: elaboración propia....	41
Tabla 15. Ficha 1. Principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022. Principios de la acreditación. Fuente: elaboración propia.....	43
Tabla 16. Ficha 2. Principios y elementos del sistema del nuevo sistema de acreditación de competencias. Regulación. Fuente: elaboración propia.....	44
Tabla 17. Ficha 2. Principios y elementos del sistema del nuevo sistema de acreditación de competencias. Marco de referencia. Fuente: elaboración propia.....	44

Tabla 18. Ficha 2. Principios y elementos del sistema del nuevo sistema de acreditación de competencias. Principios de la acreditación. Fuente: elaboración propia.....	46
Tabla 19. Ficha 3. Análisis comparado de la normativa. Regulación. Fuente: elaboración propia.....	47
Tabla 20. Ficha 3. Análisis comparado de la normativa. Marco de referencia. Fuente: elaboración propia	48
Tabla 21. Ficha 3. Análisis comparado de la normativa. Principios de la acreditación. Fuente: elaboración propia.....	49
Tabla 22. Ficha 4. Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Regulación. Fuente: elaboración propia...	51
Tabla 23. Ficha 4. Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Marco de referencia. Fuente: elaboración propia.....	52
Tabla 24. Ficha 4. Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Principios de la acreditación. Fuente: elaboración propia	54
Tabla 25. Ficha 7. Principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa. Fuente: elaboración propia	56
Tabla 26. Ficha 8. Análisis comparado de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia	58
Tabla 27. Procesos del sistema de acreditación de competencias según la LO 3/2022, el RD 659/2023 y el RD 69/2025. Fuente: elaboración propia	61
Tabla 28. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Andalucía. Fuente: elaboración propia.....	XXIII
Tabla 29. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Aragón. Fuente: elaboración propia.....	XXV

Tabla 30. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias del Principado de Asturias. Fuente: elaboración propia	XXVII
Tabla 31. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de las Islas Baleares. Fuente: elaboración propia.....	XXIX
Tabla 32. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Canarias. Fuente: elaboración propia.....	XXXI
Tabla 33. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Cantabria. Fuente: elaboración propia.....	XXXIII
Tabla 34. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Castilla La Mancha. Fuente: elaboración propia	XXXV
Tabla 35. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Castilla y León. Fuente: elaboración propia	XXXVII
Tabla 36. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Cataluña. Fuente: elaboración propia.....	XXXIX
Tabla 37. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Extremadura. Fuente: elaboración propia.....	XLI
Tabla 38. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Galicia. Fuente: elaboración propia.....	XLIII
Tabla 39. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de la Comunidad de Madrid. Fuente: elaboración propia	XLV
Tabla 40. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de la Región de Murcia. Fuente: elaboración propia	XLVII
Tabla 41. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de la Comunidad Foral de Navarra. Fuente: elaboración propia	XLIX
Tabla 42. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias del País Vasco. Fuente: elaboración propia.....	LI

Tabla 43. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de La Rioja.

Fuente: elaboración propia LIII

Tabla 44. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de la Comunidad

Valenciana. Fuente: elaboración propia LV

1. Introducción

En las últimas décadas, la Formación Profesional (en lo sucesivo FP) ha consolidado su papel como una herramienta estratégica para responder a los desafíos sociales, económicos y medioambientales que afronta la sociedad contemporánea. Su impacto se manifiesta no solo en la mejora de la empleabilidad, sino también en su capacidad para conectar con las necesidades reales del tejido productivo. Como destaca el Informe 2023 del Observatorio de la Formación Profesional, la FP se ha situado en el centro del debate educativo y económico por su capacidad de responder de manera ágil a las necesidades del sistema productivo (CaixaBank, 2023).

En este contexto, el aprendizaje a lo largo de la vida adquiere una relevancia indiscutible. Los cambios tecnológicos y estructurales en el empleo han roto con la lógica de una única formación inicial válida para toda la vida laboral. Hoy se impone un modelo de actualización continua de competencias, donde se reconoce el valor de los aprendizajes adquiridos tanto en contextos formales como no formales e informales. Este reconocimiento es clave para garantizar itinerarios profesionales flexibles y adaptables a las transiciones del mercado laboral (Santamaría et al., 2022).

La acreditación de competencias profesionales representa precisamente ese punto de encuentro entre la experiencia laboral y el sistema educativo. Este proceso permite a los ciudadanos obtener reconocimiento oficial de sus competencias adquiridas por vías distintas a la formación reglada, sirviendo de puente entre el ámbito productivo y el educativo. Además, aporta beneficios tanto a los individuos como al conjunto del sistema, al favorecer la empleabilidad, la movilidad profesional y la eficiencia en la planificación formativa (Fernández Martínez, 2023).

En línea con esta perspectiva, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, impulsa una reforma profunda del sistema, orientada a integrar la FP educativa y la FP para el empleo. Esta integración responde a la necesidad de generar un ecosistema único, coherente y articulado, que dé respuesta a los retos de cualificación y recualificación del

capital humano en todos los niveles de formación. Como establece la ley, la FP debe articularse como un sistema abierto, flexible y conectado con el tejido económico, en el que la acreditación de competencias ocupa un lugar central en la gestión del talento.

Sin embargo, para que este sistema integrado y basado en la acreditación funcione eficazmente, resulta imprescindible asegurar su calidad. La implantación de mecanismos de garantía de calidad no solo refuerza la credibilidad del sistema, sino que garantiza procesos justos, transparentes y eficaces. Tal y como establece el Modelo Europeo de Aseguramiento de la Calidad en la FP (*Quality Assurance in Vocational Education and Training*, EQAVET), deben definirse procedimientos de evaluación, indicadores de mejora continua y herramientas de monitorización que aseguren resultados alineados con los objetivos del sistema.

El informe de CaixaBank (2023), al que ya hemos hecho referencia, subraya la importancia de implantar sistemas de evaluación y mejora continua que aseguren la eficacia de los programas formativos y de los procesos de acreditación. En este marco, se hace imprescindible adoptar enfoques de gestión que garanticen una implementación eficaz de los procedimientos. Los sistemas de gestión basados en procesos, inspirados en modelos como ISO 9001 o EFQM (*European Foundation for Quality Management*), ofrecen un enfoque estructurado y orientado a resultados, ideal para gestionar la complejidad de los procedimientos de acreditación.

Por todo lo anterior, este trabajo se propone analizar la aplicación de un sistema de gestión de calidad basado en procesos para adecuar las normativas autonómicas de acreditación de competencias profesionales a la nueva Ley de FP. Se parte de la hipótesis de que solo mediante una gestión rigurosa de los procedimientos se podrá responder a los principios de equidad, transparencia y eficiencia que requiere el nuevo modelo. Este enfoque permitirá no solo cumplir con los requerimientos legales, sino también consolidar un sistema centrado en las personas, capaz de contribuir de forma efectiva al desarrollo social y económico del país (Torricó-Irahola, 2023).

2. Objetivos

El objetivo principal de esta investigación es diseñar los elementos clave de un sistema de gestión basado en procesos adaptados al nuevo procedimiento de acreditación de competencias profesionales en España definido por la nueva normativa de integración de la FP.

Para lograr este objetivo se definen los siguientes objetivos específicos como pasos intermedios para su consecución:

1. Revisar la literatura sobre la validación de los aprendizajes en Europa y España.
2. Identificar el desarrollo del procedimiento de acreditación de competencias en España hasta la publicación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.
3. Identificar las características del nuevo sistema de acreditación de competencias vigente.
4. Comparar los dos sistemas de acreditación, el antiguo y el nuevo
5. Comparar el grado de adecuación de las convocatorias de las Comunidades Autónomas al nuevo sistema.
6. Revisar la literatura sobre los sistemas de gestión de la calidad
7. Comparar el grado de adecuación de las convocatorias de las Comunidades Autónomas a la gestión de la calidad.
8. Adaptar los principios de un sistema de gestión basado en procesos al nuevo modelo de acreditación de competencias.

3. Marco teórico

Este capítulo recoge un análisis documental de los dos grandes pilares que definen este Trabajo Fin de Máster. La primera parte se compone de un recorrido histórico de la evolución de la acreditación de competencias desde el primer planteamiento sobre la necesidad de la validación de competencias, hasta el marco normativo actual, de reciente implantación con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.

La segunda parte describe el concepto de calidad y por qué es necesario que un procedimiento como la acreditación de competencias necesita de un sistema de gestión basado en procesos para garantizar la calidad y la mejora continua.

3.1. La acreditación de competencias

La acreditación de competencias profesionales surge como respuesta a la necesidad de reconocer oficialmente los aprendizajes y habilidades adquiridos por las personas fuera del sistema educativo formal. Se define, en términos generales, como “el conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer los conocimientos existentes, las aptitudes y la experiencia obtenida por las personas durante largos periodos y en diversos contextos, incluidos los no formales y los informales” (Cabrera Pérez & Córdoba Mendoza, 2011, p. 53).

3.1.1. Fundamentación de la acreditación de competencias en España

En España, históricamente, durante décadas la única vía para obtener una certificación profesional era cursar las enseñanzas regladas correspondientes. Esto dejó a un amplio segmento de la población activa sin acreditación formal de sus competencias, pese a haberlas adquirido en el trabajo o en formaciones no formales (Cabrera Pérez & Córdoba Mendoza, 2011).

En 1970 se publicó la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. Esta ley, no contemplaba ningún mecanismo

para reconocer aprendizajes profesionales obtenidos fuera del sistema educativo formal. La orientación pedagógica de la época priorizaba la obtención de títulos académicos por las vías convencionales.

Unos años después, durante la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Educación de Adultos (CONFINTEA IV) celebrada en París en 1985, se recomendó establecer “los cauces apropiados entre la educación formal y la educación no formal para que los individuos puedan pasar de una a otra, sin que la edad constituya un obstáculo” (Unesco, 1985, p. 48). A pesar de que esta declaración no menciona específicamente la experiencia profesional, sí reconoce explícitamente la educación no formal y aboga por su equivalencia con la educación formal.

En esta línea, la siguiente ley educativa española, la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), introdujo, entre otras novedades, las pruebas libres para la obtención de títulos oficiales. Gracias a ello, adultos con formación autodidacta o experiencia pudieron obtener el Graduado en Educación Secundaria, el Bachillerato e incluso títulos de FP mediante un examen único, sin necesidad de cursar la enseñanza regular.

En este contexto, se ponen en marcha en 1993 el I Programa Nacional de Formación Profesional (I PNFP) y el II Programa Nacional de Formación Profesional (II PNFP).

El I PNFP fue el primer planteamiento global de la FP en España. Su objetivo principal se centró en articular en un conjunto coherente los dos grandes subsistemas de FP, el subsistema de FP reglada, gestionado por la administración educativa y el subsistema de FP ocupacional, gestionado por la administración laboral. Para lograr este objetivo introdujo la idea de un marco único de cualificaciones que articulara los certificados de profesionalidad (formación para el empleo) con los títulos de FP (educación formal). Es decir, se comenzó a reconocer que las competencias adquiridas por experiencia debían poder validarse frente a las cualificaciones oficiales, un principio central de la futura acreditación de competencias (Martínez Usarralde, 2002). Un resultado concreto fue la

definición de unidades de competencia comunes a títulos y certificados, según lo establecido en el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional, lo cual facilitó disponer de referentes para evaluar y acreditar aprendizajes logrados fuera del sistema educativo.

Por su parte, el II PNFP hizo explícito el objetivo de crear el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales e integrar los diversos subsistemas de FP. Dentro de este planteamiento, se estableció que la adquisición de competencias, con independencia de cómo se adquirieran, debía tener un valor acreditable. Este enfoque, según Pérez-Esparrells (2001) define las bases del proceso de evaluación y reconocimiento de competencias profesionales desarrollado años después.

El primer paso normativo que desarrolló los objetivos expuestos por los dos Programas Nacionales de FP fue la publicación del Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, (INCUAL). Este organismo se concibió como instrumento técnico de apoyo al Consejo General de FP con la función de observar, definir y acreditar las cualificaciones profesionales del país.

3.1.2. Sistema de acreditaciones previo

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, supuso el punto de partida para la ordenación de un sistema integral que articulase FP, cualificaciones y acreditación de competencias. El artículo 8 de la ley está dedicado expresamente al “Reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales” (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, art. 8). Este punto estableció que la evaluación y acreditación de competencias profesionales obtenidas mediante experiencia laboral o formación no formal tendría como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), y que debería regirse por criterios de fiabilidad, objetividad y rigor técnico en la evaluación (Arbizu Echavárri, 2007).

Tras la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, se hicieron necesarias acciones piloto para desarrollar metodologías y herramientas que materializaran ese marco legal. En este contexto destaca el Proyecto ERA (Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de las Competencias Profesionales), ejecutado por el Ministerio de Educación y Ciencia en 2003. Este proyecto constituyó un ensayo general del futuro procedimiento de acreditación, con la participación voluntaria de varias Comunidades Autónomas. El Proyecto ERA tuvo gran relevancia: validó técnicamente el procedimiento (materiales guía, formularios, perfiles de orientadores y evaluadores, etc.), demostró el impacto beneficioso para los candidatos, y brindó evidencia empírica para terminar de definir la normativa nacional (Proyecto ERA, 2003).



Figura 1. Estructura de una Cualificación Profesional. Fuente: (INCUAL, 2024)

Ese mismo año, para materializar los instrumentos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, se desarrolló el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). El CNCP se concibe como el punto central del sistema de cualificaciones, ya que en él se identifican y ordenan las cualificaciones profesionales relevantes en el sistema productivo,

sirviendo así de base común tanto para la oferta formativa (títulos de FP y certificados profesionales) como para los procesos de evaluación y acreditación de competencias. El Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, estableció la estructura y organización del CNCP (Figura 1).

En el ámbito legislativo educativo, la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE), mantuvo, como su predecesora (LOGSE), las pruebas únicas de obtención de títulos (aunque esta ley tuvo escasa vigencia), y la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), continuó contemplándolas para la educación secundaria y otros niveles. No obstante, ninguna de estas leyes educativas llegó a articular un sistema integral de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por vías no formales. Simplemente se limitaban a ofrecer una vía extraordinaria de titulación mediante examen, sin evaluar directamente la experiencia laboral o los aprendizajes informales del candidato (Cabrera Pérez & Córdoba Mendoza, 2011).

En 2006, tras la aprobación de la LOE, se emitió el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Aunque este Real Decreto se centró en la FP formal (títulos de grado medio y superior, currículos, etc.), incorporó elementos importantes relacionados con el incipiente sistema de reconocimiento de competencias. En particular, el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, reconoció la posibilidad de adquirir unidades de competencia fuera del sistema educativo y contempló mecanismos para su acreditación oficial y capitalización en el ámbito educativo. Un aspecto clave fue la introducción, en su artículo 15.9, de las acreditaciones parciales acumulables en el ámbito de la FP inicial. El Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, permitió que quienes acreditaran determinadas unidades de competencia pudieran convalidar módulos formativos correspondientes en los títulos de FP, e incluso estableció que la experiencia laboral

podría eximir de realizar el módulo de Formación en Centros de Trabajo (prácticas) si se acreditaba suficiente experiencia relacionada, recogido en el artículo 49.

De este modo, se empezaba a conectar la experiencia profesional con el itinerario formativo reglado, evitando duplicidades y reconociendo aprendizajes previos. Además, se incluyó una Disposición Adicional titulada “Procedimiento de evaluación y acreditación de unidades de competencia adquiridas por la experiencia laboral y aprendizajes no formales” (Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, dis. ad. 13). En esta disposición se anticipa la creación de un procedimiento específico, señalando que:

La evaluación y acreditación de las unidades de competencia que formen parte del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, adquiridas mediante la experiencia laboral o por vía de aprendizajes no formales, se realizará mediante la acreditación parcial obtenida a través del procedimiento que se establezca en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.

(Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, dis. ad. 13)

Paralelamente a la adaptación del subsistema educativo, se reformó el subsistema de FP para el empleo para alinearlos con el SNCP y el CNCP. Este esfuerzo se materializó en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Esta legislación, integró en un solo marco las iniciativas de formación de oferta (cursos para desempleados y ocupados) y de demanda (formación programada por empresas para sus trabajadores, etc.), con el objetivo de mejorar la cohesión y eficacia de la formación de personas adultas (Sanz López, 2010).

Un complemento indispensable a esta reforma fue el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Los certificados de profesionalidad son las acreditaciones oficiales de las competencias profesionales en el

ámbito laboral (fuera del sistema educativo), y tras la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, pasaron a diseñarse conforme al CNCP. El Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, supuso la primera regulación integral de estos certificados bajo el nuevo enfoque de cualificaciones. En él se estableció que cada certificado estaría compuesto por unidades de competencia del CNCP y sus módulos formativos asociados, teniendo carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

La oferta formativa en España quedó así constituida por dos tipos de credenciales equivalentes: Títulos de FP (ámbito educativo) y Certificados de Profesionalidad (ámbito laboral), ambos basados en las mismas cualificaciones y unidades de competencia del CNCP (Soler, 2014).

Con estas bases, solo faltaba desarrollar formalmente el procedimiento para evaluar y acreditar las competencias adquiridas al margen de las aulas, lo cual se concretó en 2009.

Fruto de este proceso evolutivo, se culminó el diseño normativo del sistema (Figura 2) con la aprobación del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Esta norma de 2009 desarrolló la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio y puso en marcha el dispositivo para que trabajadores con experiencia pudieran obtener certificados oficiales de sus competencias.



Figura 2. Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional basado en la LO 5/2002 y el RD 1224/2009. Fuente: (Asegurado Garrido et al., 2022)

El desarrollo normativo se completó con la publicación de la Orden PRE/910/2011, de 12 de abril, por la que se crea la Comisión Interministerial para el seguimiento y evaluación del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y la Orden PRE/3480/2011, de 12 de diciembre, por la que se establece la Comisión Interministerial para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral para el ámbito de gestión de la Administración General del Estado.

Durante la década posterior a 2009, el sistema de acreditación funcionó mediante convocatorias públicas periódicas organizadas por cada Comunidad Autónoma. A pesar del interés que despertó el procedimiento, diversos informes técnicos señalaron un alcance limitado (INCUAL, 2018).

Entre 2009 y 2021 no se introdujeron cambios significativos en el modelo. Las evaluaciones europeas realizadas en 2014, 2016 y 2018, a través del *European Inventory on Validation* coincidían en que, aunque el sistema era bien aceptado, no estaba llegando a todo el público objetivo (Cedefop, 2014), (Cedefop, 2016), (Cedefop, 2018). Se recomendó simplificar el proceso mediante convocatorias abiertas y aumentar los recursos para ampliar su alcance.

En 2019, el I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo reconoció esta situación e incluyó entre sus metas la revisión del procedimiento de acreditación para simplificarlo y hacerlo más accesible mediante convocatorias abiertas de carácter permanente (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2018).

En términos cuantitativos, los datos acumulados evidenciaron las limitaciones del sistema vigente. Desde la implantación del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, hasta 2019, las administraciones convocaron alrededor de 231 procesos, ofreciendo unas 266.646 plazas de evaluación para distintas cualificaciones profesionales. Sin embargo, se estimaba que en España había unos 11 millones de personas (aproximadamente el 48% de la población activa) sin acreditación formal de sus

competencias profesionales. Esto implicaba que, en una década, el procedimiento solo había alcanzado a aproximadamente un 2,4% de sus potenciales beneficiarios (Asegurado Garrido et al., 2022).

A comienzos de 2020, el Gobierno lanzó el Plan de Modernización de la Formación Profesional (2020-2023), que entre sus líneas estratégicas priorizó la apertura de un proceso permanente de reconocimiento de competencias, con el objetivo de llegar al 40% de la población sin acreditación de competencias en un plazo de 4 años (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020).

Tabla 1. Procedimiento de acreditación de competencias previo. Fuente: elaboración propia

Sistema de acreditación de competencias según Real Decreto 1224/2009 modificado por el Real Decreto 143/2021		
Fases del procedimiento	Asesoramiento	Ayuda por parte de un profesional acreditado para revisar y completar la documentación del candidato
	Evaluación	Análisis de la documentación aportada. Valoración de la acreditación: demostrada, no demostrada o en duda.
	Acreditación y registro	Emisión y registro de la acreditación de las unidades de competencia por parte de la administración
Requisitos de acceso	Nacionalidad	Española, miembro de la UE o autorización de residencia
	Edad Mínima	18 años – nivel I 20 años – nivel II y III
	Experiencia profesional	Nivel I: 2 años (1200 horas) Nivel II y III: 3 años (2000 horas)
	Formación no formal	Nivel I: 200 horas Nivel II y III: 300 horas
Entidades implicadas	Administración general del estado	INCUAL
	Comunidades Autónomas	Gestión del procedimiento
	Asesores y evaluadores	Orientación y evaluación
	Comisiones de Evaluación	Valoración de resultados y reclamaciones

En este contexto, el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, modificó sustancialmente el procedimiento establecido en 2009, con el fin de hacerlo permanente, ágil y accesible. En términos generales, la reforma transformó el modelo de convocatorias puntuales en un proceso abierto de carácter continuo, garantizando el derecho individual a ser evaluado en cualquier momento (Sanz López, 2021).

A modo resumen, se recoge a continuación (Tabla 1), el procedimiento de acreditación de competencias según las leyes mencionadas anteriormente. Este procedimiento se encuentra desarrollado en detalle en el Anexo I.

3.1.3. El nuevo sistema de acreditaciones

La reciente aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, responde a la necesidad de transformar un sistema que, durante décadas, había permanecido dividido entre la FP del sistema educativo y la formación para el empleo. Esta fragmentación dificultaba los itinerarios formativos, generaba duplicidades e impedía el reconocimiento ágil de las competencias adquiridas por vías diversas.

Esta nueva norma surge, por tanto, para dar respuesta a los cambios sociales, tecnológicos y productivos que exigen una cualificación continua de los trabajadores a lo largo de su vida. A ello se suma el elevado número de personas activas que no poseen una acreditación formal de sus competencias: en torno al 48 % según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Así, la ley se propone como objetivo estratégico un sistema único, flexible, acumulable y acreditable, capaz de ofrecer soluciones formativas adaptadas a todas las trayectorias personales y profesionales (Asegurado Garrido et al., 2022).

Una de las principales innovaciones introducidas por esta ley es la organización de la FP en cinco grados (Figura 3): grado A (acreditaciones parciales de competencia), grado

B (certificados de competencia), grado C (certificados profesionales), grado D (títulos de FP de grado básico, medio y superior) y grado E (cursos de especialización). Esta estructura modular y por grados facilita la acumulación de aprendizajes y permite a cada persona construir su itinerario formativo personalizado, integrando experiencia laboral, formación no formal y enseñanza reglada (Asegurado Garrido et al., 2022).

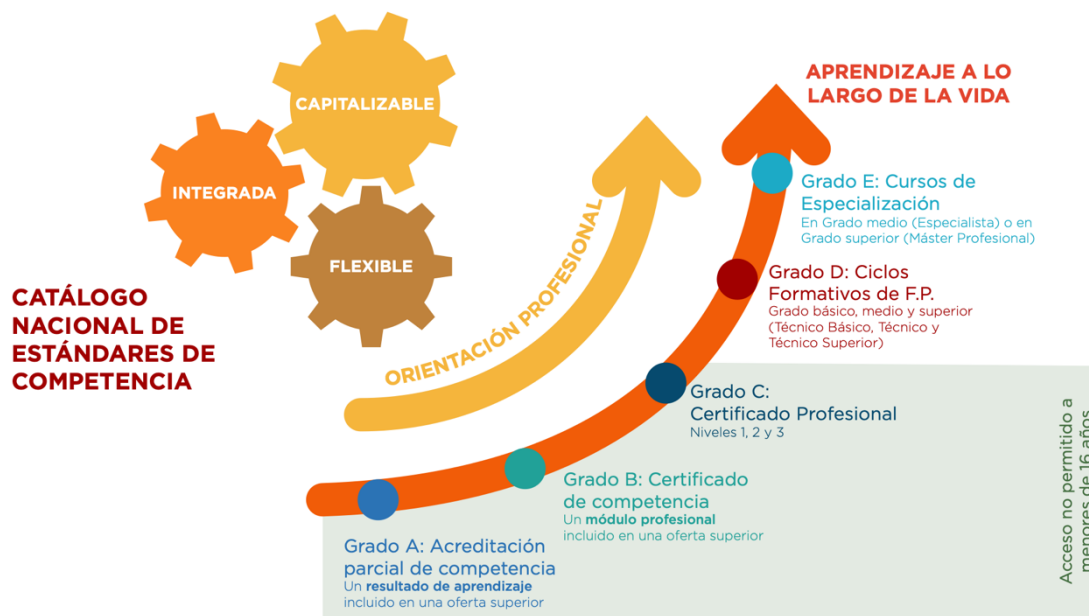


Figura 3. Nuevo modelo de Formación Profesional. Fuente: www.todofp.es

En relación con la acreditación de competencias, en su Título VI, la ley regula un procedimiento permanente para reconocer y certificar las competencias profesionales adquiridas por vías no formales (experiencia laboral, formación no reglada y voluntariado), integrándolo como pieza fundamental del nuevo modelo de FP.

Este procedimiento pasa a ser un procedimiento administrativo abierto de forma permanente, sin necesidad de convocatorias periódicas:

- Se suprimen las convocatorias ocasionales y limitadas a ciertas unidades de competencia y se crea un procedimiento administrativo abierto de carácter permanente.

- Se abre a todas las unidades de competencia existentes.
- Se instala en todos los centros de FP.
- Se vincula a la formación, garantizando la oferta de formación necesaria para complementar las competencias no acreditadas.

(Asegurado Garrido et al., 2022, p. 156)

Para el desarrollo de lo dispuesto en esta ley, se aprobó el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. En concreto, dedica el Título VI a detallar el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

Tabla 2. Nuevo procedimiento de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia

Sistema de acreditación de competencias según Ley 3/2022 y RD 659/2023		
Fases del procedimiento	Asesoramiento	Ayuda por parte de un asesor cualificado para elaborar una autoevaluación del candidato
	Evaluación	Análisis de la documentación aportada. Valoración de la acreditación: demostrada o no demostrada.
	Acreditación y registro	Emisión y registro de la acreditación de estándares de competencia. Informe de orientación personalizado.
Requisitos de acceso	Nacionalidad	Española, miembro de la UE o autorización de residencia
	Edad Mínima	18 años – nivel I 20 años – nivel II y III
	Experiencia profesional	Nivel I: 2 años (1000 horas) Nivel II y III: 3 años (2000 horas)
	Formación no formal	Nivel I: 200 horas Nivel II y III: 300 horas
	Voluntariado	Nivel I: 2 años (1000 horas) Nivel II y III: 3 años (2000 horas)
Entidades implicadas	Administración general del estado	INCUAL, CNECP y REACPAEL*
	Comunidades Autónomas	Gestión del procedimiento
	Agentes colaboradores	Procesos de acreditación masivos para plantillas de empresas
	Personal técnico	Asesores, evaluadores y orientadores

Hasta la fecha de la escritura de este trabajo, la última normativa publicada al respecto es el Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, que consolida los instrumentos del nuevo sistema de FP, estableciendo el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (CNECP) y crea los registros estatales interconectados para las acreditaciones.

A modo resumen, se recoge a continuación (Tabla 2), el nuevo procedimiento de acreditación de competencias. Este procedimiento se encuentra desarrollado en detalle en el Anexo II.

Para concluir este apartado, cabe mencionar que, ya en el año 2015 se planteó, en una tesis doctoral, la necesidad de implantar un sistema de gestión basado en procesos para garantizar la calidad del procedimiento de acreditación (Martín Seco, 2015). Sin embargo, hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, y su desarrollo mediante el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, no se había incorporado de forma expresa la calidad como elemento central del sistema. En concreto, el Título X de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, aborda la evaluación y calidad del sistema de FP, mientras que el Título XI del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, desarrolla la estructura y establece la obligación de los centros de disponer de sistemas de calidad y de planes específicos para su implementación. Estos avances normativos plantean, por tanto, un nuevo reto: adaptar y actualizar el sistema de gestión basado en procesos propuesto en el sistema anterior, integrando los requisitos del marco legal vigente (Asegurado Garrido et al., 2024).

3.2. Sistemas de Gestión de la Calidad en la acreditación de competencias

Como ya se mencionó en el apartado anterior, la acreditación de competencias profesionales está destinado a certificar los aprendizajes y habilidades de una persona, aunque no tenga un título académico formal y juega un papel crucial en la promoción de la formación a lo largo de la vida y la empleabilidad. Dada la relevancia de estas acreditaciones, es fundamental garantizar su calidad. La calidad en este contexto significa que los procesos de evaluación de competencias sean rigurosos, homogéneos, justos y orientados a la mejora (Torrico-Irahola, 2023). Solo con sólidos mecanismos de calidad se puede asegurar que una acreditación obtenida en determinada Comunidad Autónoma o centro tenga la misma validez y nivel que otra obtenida en distinto lugar, generando confianza en empleadores, instituciones educativas y en los propios candidatos.

3.2.1. La calidad en la acreditación de competencias

En España, la importancia de integrar la calidad en los sistemas de acreditación de competencias ha estado respaldada desde el inicio por el marco normativo. La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio “establecía la necesidad de integrar [...] la información y orientación profesional, el reconocimiento y acreditación de los aprendizajes previos y la evaluación permanente del sistema para garantizar su calidad” (Martín Seco, 2015, p. 61). Es decir, se concibió que la acreditación de competencias debía ir acompañada de una evaluación continua de todo el sistema para asegurar su calidad y mejora (Asegurado Garrido et al., 2024).

Tras la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, como ya se ha comentado, se desarrolló la normativa para implementar esos procesos. En particular, el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, estableció un proceso común en todo el territorio nacional. Aunque dicha normativa se centra en la operativa del procedimiento, implícitamente conlleva

elementos de calidad al exigir, por ejemplo, evaluadores cualificados, comisiones de evaluación con participación de expertos del sector productivo, utilización de estándares (unidad de competencia del Catálogo Nacional) como referencia para evaluar, etc. Todo ello busca garantizar que la evaluación sea objetiva y válida, y que una acreditación tenga el mismo valor independientemente de dónde se obtenga. No obstante, en los primeros años de aplicación se identificaron desafíos en la calidad del proceso, ya que, al ser gestionado de forma descentralizada por cada Comunidad Autónoma, surgió la necesidad de coordinar criterios y asegurar la homogeneidad en todo el Estado. Esto reforzó la conciencia de contar con un marco común de calidad para el sistema (INCUAL, 2018).

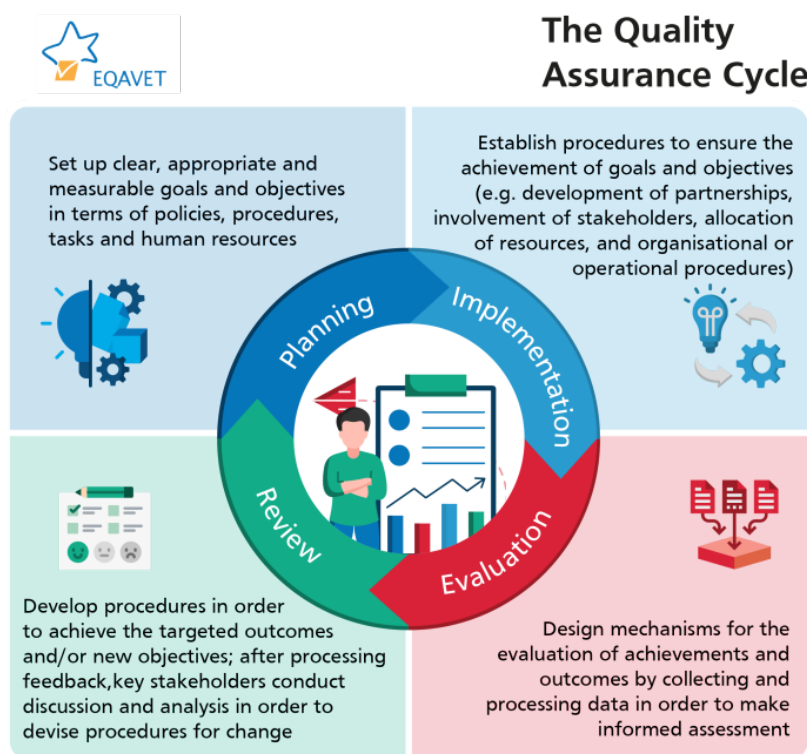


Figura 4. El ciclo de la calidad. Fuente: (Cedefop, s. f.)

Paralelamente, a nivel europeo se impulsaron iniciativas para asegurar la calidad en la FP y en los procesos de validación de aprendizajes. En 2009 el Parlamento y el Consejo de la UE adoptaron la Recomendación para la creación de EQAVET. Este marco proporciona un ciclo de calidad y una serie de criterios e indicadores comunes para ayudar a los Estados miembros a evaluar y mejorar sus sistemas de FP, incluyendo los

procedimientos de acreditación de competencias. El ciclo de calidad es una de las herramientas metodológicas que conforman el Marco EQAVET y consta de cuatro fases (planificación, ejecución, evaluación y revisión) (Figura 4), en analogía con el ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) de Deming (Parlamento Europeo y Consejo, 2009).

Para cada fase, EQAVET define criterios de calidad y descriptores indicativos que los sistemas de FP y los proveedores deben cumplir, así como indicadores de calidad para medir resultados. De esta forma, el marco EQAVET orienta a los países y organizaciones a integrar la mejora continua en sus procesos de validación, garantizando que la acreditación de competencias se realice con estándares de calidad comparables en toda Europa. La propia Recomendación del Consejo Europeo de 2015 sobre validación de aprendizaje no formal e informal subraya la necesidad de “medidas transparentes de garantía de calidad en consonancia con los marcos existentes” que “respalden metodologías de evaluación fiables, válidas y creíbles” (Cedefop, 2015, p. 31). En otras palabras, la credibilidad y confianza en los certificados de competencia dependen de que el proceso evaluador esté sometido a una garantía de calidad rigurosa.

Más recientemente, España ha reforzado su apuesta por la calidad en este ámbito con la nueva legislación. La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, aborda una reforma integral del sistema de FP, incluyendo la institucionalización de la acreditación de competencias como un procedimiento permanente y la creación de instrumentos específicos de seguimiento y mejora (Asegurado Garrido et al., 2022). Consecuentemente, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, dedica todo un título a la “Calidad y evaluación del sistema”. En dicho Real Decreto se crea, entre otros, un Comité Técnico de Calidad y Evaluación de la Formación Profesional a nivel estatal, encargado de elaborar un Marco común de Evaluación y Garantía de la Calidad del sistema e indicadores de evaluación comunes (Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, art. 217 y art. 218). Igualmente, se regula que los centros de FP deberán implantar

sistemas internos de calidad y someterse a evaluaciones periódicas (Real Decreto 659/2023, art. 220). Por otra parte, el Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, define con mayor detalle esos mecanismos de calidad. Entre los instrumentos de gestión se incluye el sistema de aseguramiento de la calidad de la FP, estableciendo estándares e indicadores de calidad para las cualificaciones y los procesos formativos. En definitiva, la normativa reciente consolida una infraestructura de calidad, alineada con EQAVET, para garantizar que la acreditación de competencias y, en general, toda la FP, se realice conforme a criterios de excelencia y mejora continua.

Como resultado de todo lo anterior, la calidad se ha convertido en un pilar imprescindible de los sistemas de acreditación de competencias. Asegurar la calidad implica establecer controles en cada fase del procedimiento (desde la información al candidato hasta la evaluación y expedición del certificado), formar adecuadamente a los evaluadores, utilizar criterios de evaluación validados y recopilar datos para retroalimentar el proceso. Solo así se puede garantizar la fiabilidad (consistencia de los resultados), la validez (que realmente se midan las competencias previstas) y la transparencia del sistema, generando confianza en las acreditaciones otorgadas (Martín Seco, 2015). De este modo, la acreditación de competencias no es un acto aislado, sino un proceso sujeto a revisión y mejora permanentes, asegurando su pertinencia (alineación con las necesidades del mercado), eficacia (logro de resultados para los candidatos) y equivalencia a nivel nacional y europeo.

3.2.2. Normas ISO 9000 y Modelo de Excelencia EFQM

En el ámbito de la gestión organizacional, los sistemas de gestión de la calidad (SGC) son marcos estructurados que permiten dirigir y evaluar las actividades de una organización con el objetivo de satisfacer los requisitos de calidad y mejorar de forma continua. Existen distintos modelos para implantar un SGC, entre los cuales destacan la familia de normas ISO 9000 y el Modelo de Excelencia EFQM. Ambos enfoques se

han consolidado internacionalmente como referentes para asegurar la calidad en organizaciones de todo tipo, si bien presentan enfoques complementarios (Mutlu, 2025). La familia de normas ISO 9000 establece los requisitos para implementar un SGC orientado a garantizar que una organización cumple con las expectativas de sus clientes y mejora continuamente sus procesos (UNE-EN ISO 9000, 2015). Se trata de estándares prescriptivos, es decir, proporcionan un conjunto de requisitos y directrices que la organización debe seguir y contra los cuales puede ser auditada para obtener una certificación (Van den Berghe, 1998).

Por su parte, el Modelo EFQM propone un marco no normativo u holístico para evaluar la excelencia organizacional. El modelo EFQM no es certificable como ISO, sino que sirve de guía de autoevaluación y mejora: se estructura en nueve criterios que cubren tanto Agentes Facilitadores (liderazgo, estrategia, personas, alianzas y recursos, procesos, etc.) como Resultados (en clientes, personas, sociedad y resultados clave). La lógica del modelo EFQM es que resultados excelentes se logran a través de procesos y prácticas de gestión excelentes, innovando y aprendiendo de forma continua (Alejos Marín et al., 2013).

A pesar de sus diferencias, ISO 9000 y EFQM comparten una base conceptual común. Ambos se enfocan en el cliente, la mejora continua y la gestión sistemática de la organización. De hecho, como indica Martín Seco (2015): los enfoques de los sistemas de gestión de la calidad dados en la familia de Normas ISO 9000 y el modelo de excelencia EFQM están basados en principios comunes:

- Identificación de fortalezas y debilidades de la organización, a través de evaluaciones internas rigurosas.
- Evaluación frente a modelos genéricos, que permite comparar el desempeño de la organización con estándares reconocidos.
- Impulso de la mejora continua, estableciendo bases para un ciclo permanente de planificación, control y mejora de los procesos.

- Reconocimiento externo, sea mediante certificaciones (en el caso de ISO) o premios de excelencia (en el caso EFQM), que validan ante terceros el nivel de calidad alcanzado.

Ambos enfoques, por tanto, ayudan a la organización a conocerse mejor y orientarse hacia la excelencia. Ahora bien, también existen diferencias en su alcance. Como señala Martín Seco (2015):

La diferencia entre los enfoques [...] radica en su campo de aplicación. Las Normas ISO 9000 proporcionan requisitos para los sistemas de gestión de la calidad y orientación para la mejora del desempeño y la evaluación de los sistemas de gestión de la calidad. Los modelos de excelencia contienen criterios que permiten la evaluación comparativa del desempeño de la organización aplicable a todas las actividades y partes interesadas de la misma.

(Martín Seco, 2015, p. 117)

Es decir, la ISO 9000 se centra en asegurar la calidad de los procesos de gestión interna y el cumplimiento de requisitos del cliente, mientras que EFQM tiene una visión más amplia, evaluando todos los resultados organizativos y las prácticas que los generan, con miras a alcanzar la excelencia global (Nieves Nieto & Ros McDonnell, 2006).

Por último, cabe mencionar que, en línea con el sistema para la calidad desarrollado para organizaciones en general a través de la ISO 9000, existe una normativa específica, la UNE-ISO 21001, centrada en las organizaciones educativas. La norma facilita la planificación, control, seguimiento y mejora de los procesos educativos, garantizando una enseñanza de calidad, adaptada a las necesidades de los estudiantes, fomentando la transparencia, la innovación y el desarrollo sostenible de la organización educativa (Patiño, 2006).

3.2.3. Sistemas de Gestión Basados en Procesos

Una de las tendencias centrales en la Gestión de la Calidad moderna es el enfoque basado en procesos. Tradicionalmente, muchas organizaciones se gestionaban por funciones o departamentos de forma aislada; en contraste, la gestión por procesos propone identificar y gestionar la organización como un conjunto interrelacionado de procesos que aportan valor al cliente (De la Cruz & Marrero Delgado, 2021).

Un proceso (Figura 5) se puede definir, de forma general, como un conjunto de actividades mutuamente relacionadas que, a partir de unas entradas, genera un resultado (salida) que aporta valor a un cliente o parte interesada.



Figura 5. Diagrama de un proceso. Fuente: elaboración propia

En el contexto de la administración pública, por ejemplo, “un proceso es una secuencia ordenada de actividades interrelacionadas entre sí, necesarias para prestar un servicio o dar respuesta al ciudadano (como cliente, usuario o beneficiario), y que crea valor intrínseco para el cliente (interno y externo)” (Martín Pérez & Martín Seco, 2013, p. 131). Esta visión orientada al proceso enfatiza que cada actividad debe considerarse no de manera aislada, sino en función del flujo completo que contribuye a satisfacer una necesidad del cliente.

Adoptar un Sistema de Gestión Basado en Procesos significa, ante todo, cambiar la perspectiva tradicional: de gestionar departamentos o tareas sueltas a gestionar flujos de trabajo que atraviesan la organización. Coordinar las actividades y recursos como procesos integrados permite lograr los objetivos con mayor eficacia que optimizándolos separadamente. Esto implica que no solo importa optimizar cada proceso individual, sino también las interacciones entre procesos (Alarcón Díaz et al., 2023).

Los beneficios de este enfoque son múltiples: mayor orientación al cliente (pues los procesos se diseñan en torno a satisfacer sus necesidades de punta a punta), mejora de la eficiencia (al eliminar actividades sin valor añadido y reducir la duplicidad de esfuerzos entre departamentos), mejor control (cada proceso tiene responsables, indicadores y objetivos claros) y mayor flexibilidad para realizar mejoras o adaptarse a cambios, ya que se entiende rápidamente cómo un cambio en un punto afecta al conjunto. No es de extrañar, por tanto, que “los principales modelos de gestión y evaluación incluyan entre sus principios [...] el enfoque a procesos, como requisito imprescindible para cualquier sistema de gestión” (Martín Pérez & Martín Seco, 2013, p. 29). Tanto ISO 9000 como EFQM, exigen o recomiendan la gestión por procesos. En el caso de la acreditación de competencias, un enfoque basado en procesos implicaría mapear claramente cada etapa: información/orientación inicial, inscripción, asesoramiento, evaluación, certificación y seguimiento, definiendo responsables y criterios de calidad en cada una, de manera que el proceso de acreditación completo esté bajo control y mejora continua.

Implementar un Sistema de Gestión Basado en Procesos conlleva varios pasos (Figura 6). Primero, la organización debe identificar y catalogar sus procesos clave. Esto suele implicar elaborar un mapa de procesos, clasificándolos típicamente en procesos estratégicos, operativos (o clave) y de apoyo. Realizar un inventario de procesos consiste en determinar qué procesos existen en cada categoría y qué actividades comprende cada uno. Cada proceso identificado debe ser definido y documentado: cuál es su objetivo (misión), su alcance (dónde empieza y acaba, qué entradas necesita y qué salidas produce), quién es su responsable, qué recursos utiliza y qué indicadores medirán su desempeño. En efecto, una parte esencial de la gestión por procesos es establecer un sistema de seguimiento y control para cada proceso, a través de indicadores clave que reflejen su rendimiento y resultados (Martín Seco, 2015).

Por ejemplo, en un proceso de evaluación de competencias podríamos medir el número de candidatos atendidos, el tiempo medio del proceso, la satisfacción de los candidatos, el porcentaje de competencias finalmente acreditadas, etc. Estos indicadores permiten verificar si el proceso cumple con las metas fijadas (eficacia) y con la utilización óptima de recursos (eficiencia), detectando desviaciones para corregirlas.

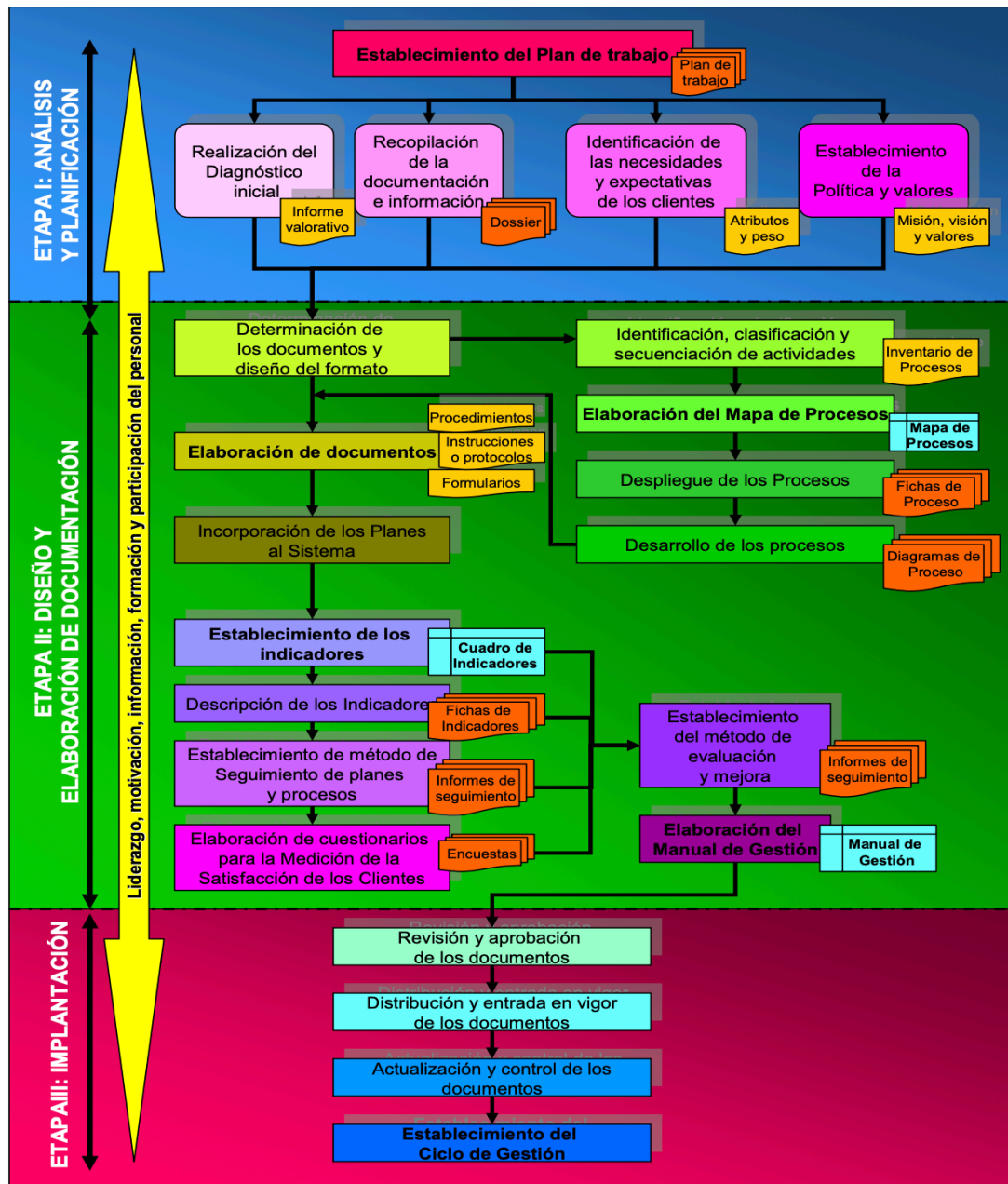


Figura 6. Flujograma de actividades para la implantación del Sistema de Gestión basado en Procesos.
Fuente: (Martín Pérez & Martín Seco, 2013)

Otro componente fundamental es asegurar la retroalimentación de los resultados de cada proceso hacia su mejora. La gestión basada en procesos se alinea con la filosofía de la mejora continua (ciclo PDCA). Como destaca la Guía para la implantación de la gestión por procesos, una vez que el sistema de procesos está en marcha:

Se cierra un ciclo para dar paso al siguiente y cumplir con el objeto de los Sistemas de Gestión, que es alcanzar la mejora continua a través del establecimiento de objetivos, su despliegue mediante planes estratégicos y la evaluación de los resultados obtenidos, a partir de los cuales surgirán nuevas propuestas de mejora, basadas en datos reales.

(Martín Pérez & Martín Seco, 2013, p. 22).

Es decir, cada ciclo de gestión por procesos comprende planificar objetivos y acciones, ejecutar los procesos según lo planificado, medir y evaluar los resultados, e introducir mejoras en la siguiente iteración (Molina et al., 2021).

En resumen, un sistema de gestión basado en procesos permite a la organización orientarse al cliente, controlar sus actividades y mejorar continuamente de forma estructurada. En lugar de depender solo de la supervisión jerárquica o de inspecciones puntuales de calidad, la propia dinámica de gestión por procesos asegura que la calidad se construye de forma transversal en las operaciones diarias (Pérez Durán & Pérez Sánchez, 2019).

Este enfoque integrado resulta especialmente valioso en entornos complejos como la acreditación de competencias, donde intervienen múltiples actores (administración, evaluadores, centros, candidatos) y etapas: la visión por procesos garantiza que todas esas interacciones se diseñen y gestionen coherentemente para lograr el resultado deseado (personas acreditadas con satisfacción y rigor) de la manera más eficaz posible. En palabras de un principio básico de calidad, se trata de “hacer bien las cosas a la primera” mediante procesos robustos, en lugar de tener que corregir deficiencias a posteriori (Mallar, 2010).

4. Metodología

En palabras de López Noguero:

Para realizar un trabajo de investigación es necesario llevar a cabo un desarrollo metódico que permita la adecuada consecución de los objetivos propuestos, así como una formulación clara, concreta y precisa del problema y una metodología de investigación rigurosa y adecuada al tipo de trabajo.

(López Noguero, 2002, p. 167)

Una vez establecidos los objetivos y el marco teórico de este proyecto, se hace referencia de forma breve en este apartado a la metodología que se va a emplear para elaborar el análisis y la propuesta de diseño de un sistema de gestión basado en procesos aplicado al nuevo sistema de acreditación de competencias.

Las técnicas de investigación a utilizar serán:

- **Análisis Documental:** constituye una herramienta fundamental en la investigación cualitativa, permitiendo la recopilación, evaluación e interpretación sistemática de documentos relevantes. Este proceso implica la revisión de legislación vigente, informes institucionales, publicaciones académicas y otros materiales pertinentes que proporcionen información sobre los sistemas de acreditación docente. Según Marcelino Aranda et al. (2024), el análisis documental se desarrolla en varias etapas: búsqueda, selección, recolección, clasificación, organización, análisis, interpretación y presentación de la información.

En el contexto de esta investigación, se examinarán documentos oficiales y publicaciones académicas que aborden la evolución y las características de los sistemas de acreditación docente en España. Este enfoque permitirá identificar las normativas, criterios y procedimientos que han regido y rigen actualmente el proceso de acreditación, así como las diferencias y similitudes entre las distintas Comunidades Autónomas.

- **Análisis Comparado:** metodología que facilita la identificación de similitudes y diferencias entre distintos sistemas o fenómenos, con el objetivo de comprender sus características y evaluar su eficacia. Según Nohlen (2020), este método es especialmente útil para generar generalizaciones empíricas y comprobar hipótesis.

En esta investigación, se aplicará el análisis comparado para examinar las diferencias y similitudes entre el sistema de acreditación anterior y el nuevo modelo. Además, se compararán los sistemas de acreditación de las distintas Comunidades Autónomas. Este enfoque permitirá identificar las mejores prácticas y las áreas que requieren mejoras o ajustes, proporcionando una visión integral del panorama nacional en materia de acreditación docente.

- **Análisis Proyectivo:** se orienta hacia la generación de propuestas y soluciones a partir del diagnóstico de una problemática específica. Según Hurtado De Barrera (2024), la investigación proyectiva se centra en la creación de propuestas, diseños y planes de acción que respondan a necesidades concretas, basándose en un análisis profundo de la situación actual.

En el marco de esta investigación, el análisis proyectivo se utilizará para desarrollar los elementos clave de un Sistema de Gestión Basado en Procesos aplicado a la acreditación de competencias. Esta propuesta estará fundamentada en los hallazgos obtenidos a través del análisis documental y comparado.

4.1. Dimensiones y unidades de estudio de la investigación

En base al objetivo general y los objetivos específicos definidos en el punto 2 de este trabajo, se definen las siguientes dimensiones del estudio que se recogen en la Tabla 3:

Tabla 3. *Objetivos específicos y dimensiones. Fuente: Elaboración propia*

Dimensión	Objetivos específicos
Dimensión 1: Nueva acreditación de competencias	Objetivos específicos 1, 2, 3 y 4
Dimensión 2: La acreditación de competencias en las CCAA	Objetivo específico 5
Dimensión 3: La calidad en la acreditación de competencias	Objetivos específicos 6, 7 y 8

Una vez identificadas las técnicas de investigación que se van a utilizar, es necesario definir sobre qué unidades de estudio se van a aplicar éstas. Se emplearán como unidades de estudio las normas que regulaban y que regulan directamente el procedimiento de acreditación de competencias en España y las normativas que realizan las convocatorias de acreditación en el ámbito de las Comunidades Autónomas que estén vigentes a fecha de conclusión de este Trabajo Fin de Máster.

Las unidades de estudio, por tanto, serán las siguientes:

- Normativa Nacional previa:
 - Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio
 - Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio
 - Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo
 - Orden PRE/910/2011, de 12 de abril
 - Orden PRE/3480/2011, de 12 de diciembre
- Normativa Nacional vigente:
 - Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo
 - Real Decreto 659/2023, de 18 de julio
 - Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero

- Normativa y convocatorias de las Comunidades Autónomas (detalladas en el Anexo III)

- Andalucía	- Comunidad de Madrid
- Aragón	- Comunidad Foral de Navarra
- Asturias (Principado de)	- Comunidad Valenciana
- Islas Baleares	- Extremadura
- Canarias	- Galicia
- Cantabria	- La Rioja
- Castilla La Mancha	- País Vasco
- Castilla y León	- Región de Murcia
- Cataluña	

- Bibliografía sobre los sistemas de calidad y los sistemas de gestión basados en procesos:
 - Normas ISO 9000 y Modelo de Excelencia EFQM.
 - Marco Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesional (EQAVET).
 - La excelencia operativa en la Administración Pública. Creando Valor Público. Guía para la implantación de la gestión basada en procesos en la Administración Pública (Martín Pérez & Martín Seco, 2013).

4.2. Fichas de la investigación

Por último, en este apartado dentro de la metodología, se recogen las fichas que describen el objetivo, la técnica de investigación, las unidades de estudio y los ítems utilizados en cada fase de la investigación en la Tabla 4, la Tabla 5, la Tabla 6, la Tabla 7, la Tabla 11y la Tabla 12.

Tabla 4. Modelo de Ficha 1. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015)

Ficha 1. Principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo		
DIMENSIÓN 1: Nueva acreditación de competencias OBJETIVO: Analizar las características del sistema de acreditaciones previo TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis documental UNIDADES DE ESTUDIO: Normativa nacional previa Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 5		
CATEGORÍA	VARIABLES	ATRIBUTOS
REGULACIÓN	Fecha	Año
	Tipo de regulación	Normativa Convocatoria
	Órgano competente	Administración educativa Administración laboral Ambas Otras
	Rango de la norma	Ley Decreto Orden Resolución
MARCO DE REFERENCIA	Español	Desarrollo personal a lo largo de la vida Atención necesidades sistema productivo Participación y cooperación agentes implicados
PRINCIPIOS DE LA ACREDITACIÓN	Persona centro del proceso Información próxima Orientación adaptada Etapas independientes Integración en Marcos Nacionales Reconocimiento de todo tipo de competencias Formación de los recursos humanos Documentación del proceso	

Tabla 5. Modelo de Ficha 2. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015)

Ficha 2. Principios y elementos del nuevo sistema de acreditación de competencias		
DIMENSIÓN 1: Nueva acreditación de competencias OBJETIVO: Analizar las características del sistema de acreditaciones nuevo TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis documental UNIDADES DE ESTUDIO: Normativa nacional vigente Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 3		
CATEGORÍA	VARIABLES	ATRIBUTOS
REGULACIÓN	Fecha	Año
	Tipo de regulación	Normativa Convocatoria
	Órgano competente	Administración educativa Administración laboral Ambas Otras
	Rango de la norma	Ley Decreto Orden Resolución
MARCO DE REFERENCIA	Español	Desarrollo personal a lo largo de la vida Atención necesidades sistema productivo Participación y cooperación agentes implicados
PRINCIPIOS DE LA ACREDITACIÓN	Persona centro del proceso Información próxima Orientación adaptada Etapas independientes Integración en Marcos Nacionales Reconocimiento de todo tipo de competencias Formación de los recursos humanos Documentación del proceso	

Tabla 6. Modelo de Ficha 3. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015)

Ficha 3. Análisis comparado de la normativa		
DIMENSIÓN 1: Nueva acreditación de competencias OBJETIVO: Identificar las diferencias entre la normativa previa y la nueva TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis comparado UNIDADES DE ESTUDIO: Normativa nacional previa y Normativa nacional vigente Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 8		
CATEGORÍA	VARIABLES	ATRIBUTOS
REGULACIÓN	Fecha	Año
	Tipo de regulación	Normativa Convocatoria
	Órgano competente	Administración educativa Administración laboral Ambas Otras
	Rango de la norma	Ley Decreto Orden Resolución
MARCO DE REFERENCIA	Español	Desarrollo personal a lo largo de la vida Atención necesidades sistema productivo Participación y cooperación agentes implicados
PRINCIPIOS DE LA ACREDITACIÓN	Persona centro del proceso Información próxima Orientación adaptada Etapas independientes Integración en Marcos Nacionales Reconocimiento de todo tipo de competencias Formación de los recursos humanos Documentación del proceso	

Tabla 7. Modelo de Ficha 4. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015)

Ficha 4. Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias		
<p>DIMENSIÓN 2: La acreditación de competencias en las CCAA</p> <p>OBJETIVO: Analizar el grado de adecuación de la normativa de las CCAA al nuevo sistema de acreditación de competencias</p> <p>TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis comparado</p> <p>UNIDADES DE ESTUDIO: Normativa de acreditación de competencias en las CCAA</p> <p>Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 17</p>		
CATEGORÍA	VARIABLES	ATRIBUTOS
REGULACIÓN	Fecha	Año
	Tipo de regulación	Normativa Convocatoria
	Órgano competente	Administración educativa Administración laboral Ambas Otras
	Rango de la norma	Ley Decreto Orden Resolución
MARCO DE REFERENCIA	Español	Desarrollo personal a lo largo de la vida Atención necesidades sistema productivo Participación y cooperación agentes implicados
PRINCIPIOS DE LA ACREDITACIÓN	Persona centro del proceso Información próxima Orientación adaptada Etapas independientes Integración en Marcos Nacionales Reconocimiento de todo tipo de competencias Formación de los recursos humanos Documentación del proceso	

Tabla 8. Modelo de Ficha 5. Fuente: Elaboración propia

Ficha 5. Principios y elementos de los sistemas de calidad según las ISO 9000 y el modelo de excelencia EFQM

DIMENSIÓN 3: La calidad en la acreditación de competencias

OBJETIVO: Analizar las características de los sistemas de calidad según la normativa ISO 9000 y EFQM

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis documental

UNIDADES DE ESTUDIO: Normativa ISO 9000 y EFQM

Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 2

BLOQUE	CATEGORÍA	VARIABLE
CONTEXTO Y FUNDAMENTOS	Enfoque estratégico y contextual	Misión Visión Valores
	Principios de gestión	Enfoque al cliente Liderazgo Mejora continua
ESTRUCTURA DEL SISTEMA	Liderazgo	Cultura de calidad Transparencia y ética
	Planificación	Riesgos Oportunidades Objetivos estratégicos
	Apoyo	Recursos Competencia del personal Documentación
OPERACIÓN Y DESARROLLO	Gestión de procesos	Enfoque a procesos Ciclo PHVA
	Gestión de alianzas	Colaboración agentes externos
MEDICIÓN Y RESULTADOS	Evaluación del desempeño	Auditorías Seguimiento del desempeño
	Resultados en las partes interesadas	Satisfacción de estudiantes Satisfacción del personal
	Mejora	Mejora continua
ELEMENTOS TRANSVERSALES	Responsabilidad social	Impacto social y económico
	Ética, equidad y accesibilidad	Entorno ético, equitativo y accesible para todos

Tabla 9. Modelo de Ficha 6. Fuente: Elaboración propia

Ficha 6. Principios y elementos de los sistemas de calidad según el modelo del Marco Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesional (EQUAVET)		
DIMENSIÓN 3: La calidad en la acreditación de competencias OBJETIVO: Analizar las características de los sistemas de calidad según el modelo EQUAVET TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis documental UNIDADES DE ESTUDIO: Modelo EQUAVET Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 1		
BLOQUE	CATEGORÍA	VARIABLE
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Objetivos de la política	Alineación con políticas nacionales y europeas
	Planificación del sistema	Alineación con necesidades del mercado laboral
IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN	Gestión de los recursos	Recursos adecuados Formación del profesorado
	Participación de agentes	Empleadores Alumnado
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Indicadores	
	Satisfacción de usuarios	
	Seguimiento y mejora	
TRANSPARENCIA Y APRENDIZAJE	Información y comunicación	Publicación de resultados

Tabla 10. Modelo de Ficha 7. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015)

Ficha 7. Principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa		
<p>DIMENSIÓN 3: La calidad en la acreditación de competencias</p> <p>OBJETIVO: Analizar las características de calidad reflejadas en el nuevo procedimiento de acreditación</p> <p>TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis documental</p> <p>UNIDADES DE ESTUDIO: Normativa nacional vigente</p> <p>Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 3</p>		
BLOQUE	CATEGORÍA	VARIABLE
PERSONAS	Derechos individuales	Carácter voluntario y en función de las necesidades del ciudadano Acceso igualitario y trato equitativo Intimidad de la persona
POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLACIÓN	Obligaciones de los responsables	Determinación de sistemas para la acreditación de competencias Los sistemas incluirán mecanismos de garantía de la calidad Los interesados deberían recibir orientación, asesoramiento e información sobre los sistemas
METODOLOGÍA	Fiabilidad y confiabilidad	Se definirán procesos, procedimientos y criterios para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal Se garantizará una evaluación imparcial Los procesos, procedimientos y criterios estarán sustentados en mecanismos de garantía de la calidad
PARTICIPACIÓN	Credibilidad y legitimidad	Se garantizará la participación de todas las partes interesadas Se garantizará la competencia profesional de los responsables de la evaluación

Tabla 11. Modelo de Ficha 8. Fuente: Basado en (Martín Seco, 2015)

Ficha 8: Análisis comparado de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias		
<p>DIMENSIÓN 3: La calidad en la acreditación de competencias</p> <p>OBJETIVO: Analizar los sistemas de gestión de la calidad aplicados por las CCAA para los procedimientos de acreditación de competencias</p> <p>TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis comparado</p> <p>UNIDADES DE ESTUDIO: Normativa de acreditación de competencias en las CCAA</p> <p>Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 17</p>		
BLOQUE	CATEGORÍA	VARIABLE
PERSONAS	Derechos individuales	Carácter voluntario y en función de las necesidades del ciudadano Acceso igualitario y trato equitativo Intimidad de la persona
POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLACIÓN	Obligaciones de los responsables	Determinación de sistemas para la convalidación de la educación no formal e informal Los sistemas incluirán mecanismos de garantía de la calidad Los interesados deberían recibir orientación, asesoramiento e información sobre los sistemas
METODOLOGÍA	Fiabilidad y confiabilidad	Se definirán procesos, procedimientos y criterios para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal Se garantizará una evaluación imparcial Los procesos, procedimientos y criterios estarán sustentados en mecanismos de garantía de la calidad
PARTICIPACIÓN	Credibilidad y legitimidad	Se garantizará la participación de todas las partes interesadas Se garantizará la competencia profesional de los responsables de la evaluación Se garantizará la competencia profesional de los responsables de la evaluación

Tabla 12. Modelo de Ficha 9. Fuente: Elaboración propia

Ficha 9. Propuesta de un sistema de gestión basado en procesos para el nuevo sistema de acreditación de competencias		
<p>DIMENSIÓN 3: La calidad en la acreditación de competencias</p> <p>OBJETIVO: Diseñar los elementos clave de un sistema de gestión basado en procesos adaptado a la nueva normativa sobre la acreditación de competencias</p> <p>TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Análisis proyectivo</p> <p>UNIDADES DE ESTUDIO: Bibliografía sobre los sistemas de gestión basados en procesos</p> <p>Nº DE UNIDADES DE ESTUDIO A ANALIZAR: 1</p>		
BLOQUE	CATEGORÍA	VARIABLE
PLAN ESTRATÉGICO Y DE TRABAJO	Plan estratégico	Definición y elaboración Puesta en marcha Seguimiento y evaluación
	Plan de trabajo	Objeto y alcance Etapas y actividades Programación Equipo de trabajo Metodología Recursos
SITUACIÓN DE PARTIDA Y PRINCIPIOS	Situación de partida	Diagnóstico inicial
		Evaluación inicial
		Recopilación de documentación
	Política y valores de la organización	Cientes y necesidades
		Misión, visión y valores
DOCUMENTACIÓN	Identificación y codificación	Manual de gestión Mapa de procesos Ficha de procesos Procedimientos Instrucciones de trabajo Formularios Planes Cuadros de indicadores Fichas de indicadores Registros Evaluación
	Manual de gestión	
IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA	Información, formación y participación del personal	
	Puesta en marcha	
	Mantenimiento	
	Control de cambios	
	Ciclo de gestión	

5. Análisis y diseño del sistema de gestión basado en procesos para la acreditación de competencias

En este capítulo y siguiendo lo indicado en la metodología, se ha analizado toda la normativa relativa a la acreditación de competencias: la normativa a nivel nacional previa a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, la normativa actualmente vigente y la normativa de las diferentes Comunidades Autónomas que regulan el procedimiento en cada región.

Así mismo se han analizado desde la perspectiva de la calidad, tanto la normativa vigente nacional como la de las Comunidades Autónomas.

En base a los resultados obtenidos de este análisis documental y comparado, se completa en el segundo apartado de este capítulo el objetivo principal de este Trabajo Fin de Máster, desarrollando una propuesta de un sistema de gestión basado en procesos para la acreditación de competencias.

5.1. Análisis de los datos

Este apartado recoge los resultados obtenidos del análisis documental y comparado que se ha realizado.

5.1.1. Análisis de los principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo

En primer lugar, y en base a lo recogido en la Ficha 1 (Tabla 4), se han analizado los principios y elementos de la normativa fundamental básica que desarrollaba el procedimiento de acreditación de competencias en España antes de la publicación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, en base a la revisión bibliográfica realizada en el apartado 3.1.1 y 3.1.2.

Se han analizado tres categorías: el análisis de la regulación de la normativa (Tabla 13), el estudio del marco de referencia (Tabla 14), y los principios de la acreditación de competencias (Tabla 15).

Tabla 13. Ficha 1. Principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo. Regulación. Fuente: elaboración propia

	Regulación													
	Fecha				Tipo		Órgano competente				Rango			
Normativa previa a Ley Orgánica 3/2022	2002	2009	2011	2021	Normativa	Convocatoria	FP Educación	FP Empleo	Ambas	Otras	Ley	Decreto	Orden	Resolución
Ley Orgánica 5/2002	x				x				x		x			
Real Decreto 1224/2009		x			x				x			x		
Orden PRE 910/2011			x		x				x				x	
Orden PRE 3480/2011			x		x				x				x	
Real Decreto 143/2021				x	x				x			x		

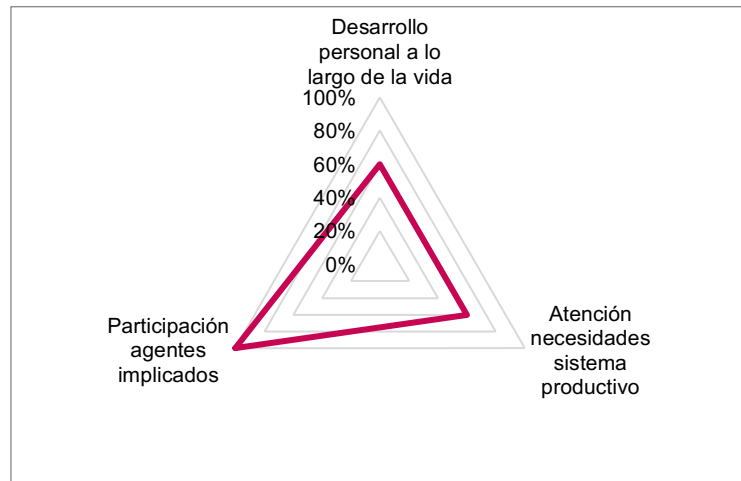
Tabla 14. Ficha 1. Principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo. Marco de referencia. Fuente: elaboración propia

Marco de referencia					
Normativa previa a Ley Orgánica 3/2022	Desarrollo personal a lo largo de la vida	Atención necesidades sistema productivo	Participación agentes implicados		
				TOTAL	PORCENTAJE
Ley Orgánica 5/2002	x	x	x	3	100%
Real Decreto 1224/2009	x	x	x	3	100%
Orden PRE 910/2011			x	1	33%
Orden PRE 3480/2011			x	1	33%
Real Decreto 143/2021	x	x	x	3	100%
TOTAL	3	3	5		
PORCENTAJE	60%	60%	100%		

En base a los datos analizados en relación con el marco de referencia, se puede observar que (Gráfico 1), el elemento más importante, que aparece en toda la normativa

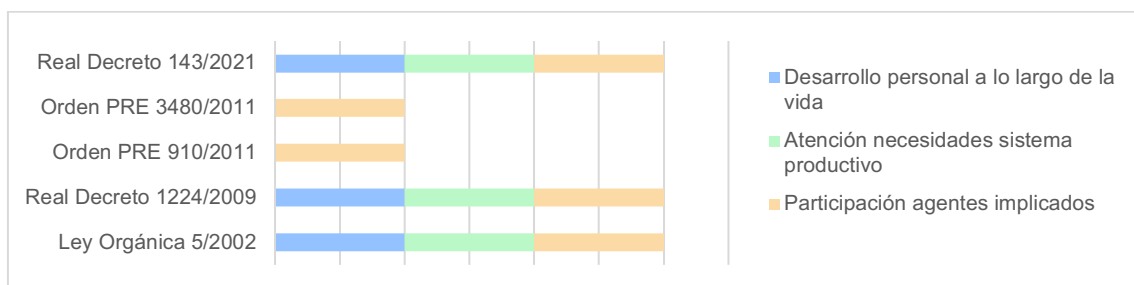
es la participación de los agentes implicados (100%), frente a los otros dos ítems evaluados que solo se reflejan en un 65% de la documentación consultada.

Gráfico 1. Porcentaje del marco de referencia en la normativa previa a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo. Fuente: elaboración propia



A modo de resumen en el Gráfico 2 se muestran los atributos de cada norma:

Gráfico 2. Ítems que aparecen en relación con el marco de referencia en cada norma analizada previas a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo. Fuente: elaboración propia



En relación con los principios de la acreditación incluidos en la Ficha 1 (Gráfico 3), toda la normativa hace referencia al CNCP. También se ve reflejado en toda la normativa la importancia de que la información sea próxima y cercana a los posibles participantes en el proceso de acreditación. El resto de las variables no aparecen en prácticamente ninguna de las normativas, a excepción del Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo. Esta norma, a pesar de ser previa a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, muestra una evolución de la normativa alineada con los principios de la acreditación.

Tabla 15. Ficha 1. Principios y elementos del sistema de acreditación de competencias previo a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo. Principios de la acreditación. Fuente: elaboración propia

Principios de la acreditación									TOTAL	PORCENTAJE
Normativa previa a Ley Orgánica 3/2022	Persona centro del proceso	Información próxima	Orientación adaptada	Etapas independientes	Integración en Marcos Nacionales	Reconocimiento de competencias	Formación de los recursos humanos	Documentación del proceso		
Ley Orgánica 5/2002		x	x		x	x	x		5	63%
Real Decreto 1224/2009		x	x		x	x	x		5	63%
Orden PRE 910/2011		x			x				2	25%
Orden PRE 3480/2011		x			x	x	x		4	50%
Real Decreto 143/2021	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
TOTAL	1	5	3	1	5	4	4	1		
PORCENTAJE	20%	100%	60%	20%	100%	80%	80%	20%		

Gráfico 3. Porcentaje de los principios de la acreditación en la normativa previa a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo. Fuente: elaboración propia

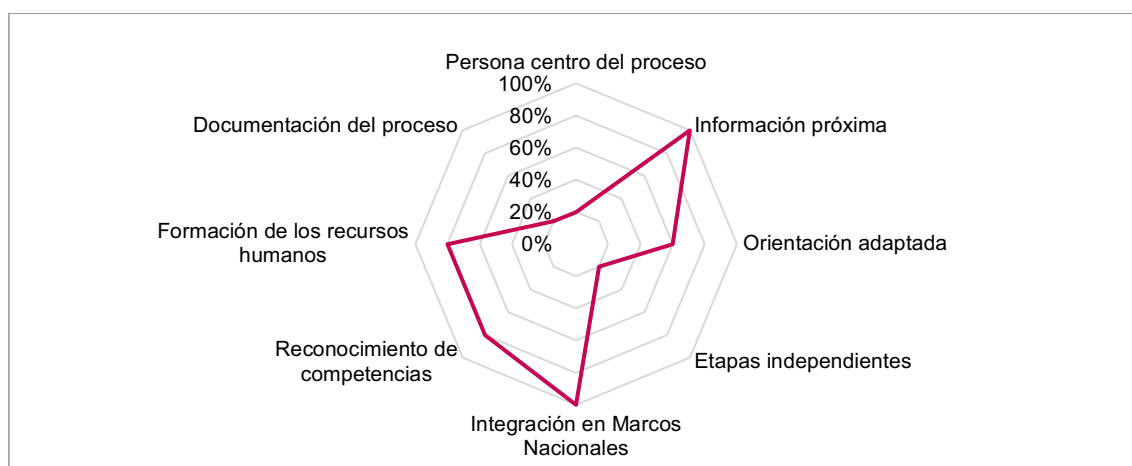
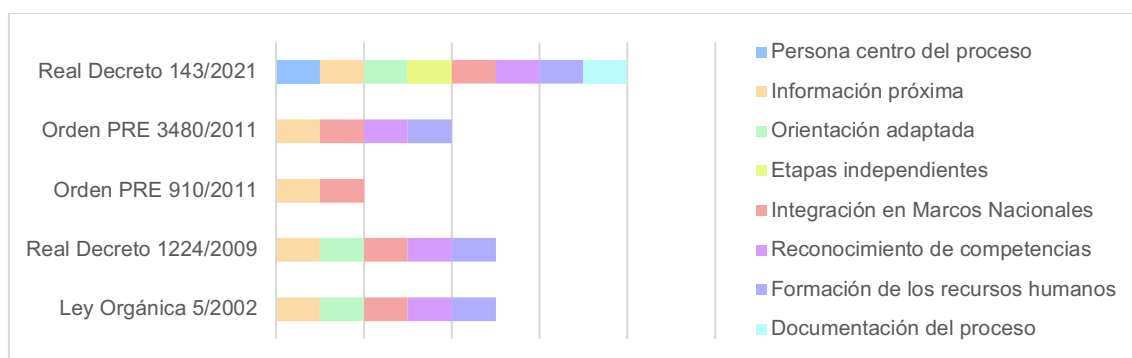


Gráfico 4. Ítems que aparecen en relación con los principios de la acreditación en cada norma analizada previas a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo. Fuente: elaboración propia



En el Gráfico 4 se aprecia claramente, la diferencia ya comentada, siendo el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, la norma más completa.

5.1.2. Análisis de los principios y elementos del nuevo sistema de acreditación de competencias

Como se indicó en la Ficha 2 (Tabla 16), el segundo paso de la investigación se centra en analizar desde la misma perspectiva, la nueva normativa vigente referenciada en el apartado 3.1.3.

Tabla 16. Ficha 2. Principios y elementos del sistema del nuevo sistema de acreditación de competencias. Regulación. Fuente: elaboración propia

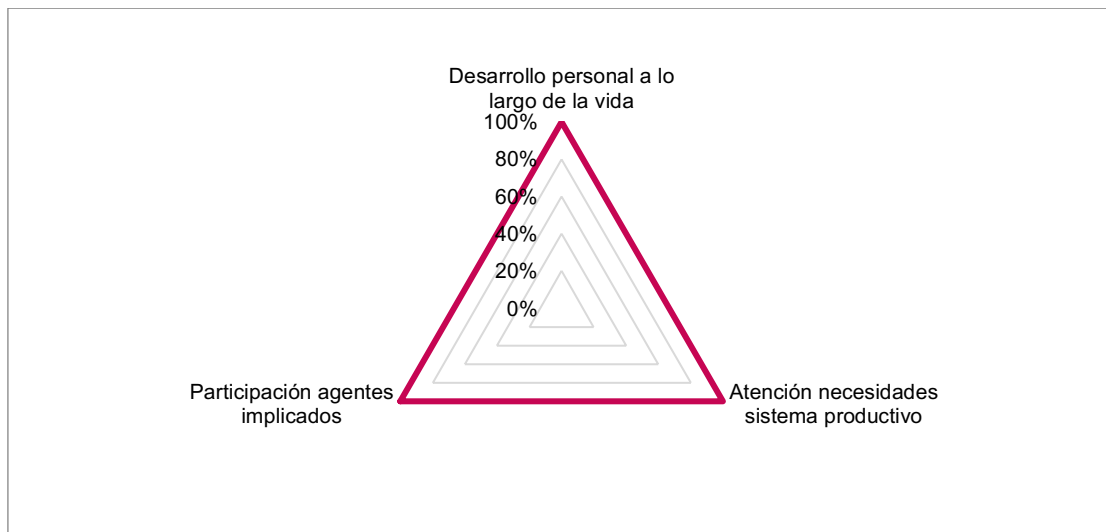
	Regulación												
	Fecha			Tipo		Órgano competente				Rango			
Nuevo sistema de acreditación	2022	2023	2025	Normativa	Convocatoria	FP Educación	FP Empleo	Ambas	Otras	Ley	Decreto	Orden	Resolución
Ley Orgánica 3/2022	x			x		x				x			
Real Decreto 659/2023		x		x		x					x		
Real Decreto 69/2025			x	x		x					x		

Tabla 17. Ficha 2. Principios y elementos del sistema del nuevo sistema de acreditación de competencias. Marco de referencia. Fuente: elaboración propia

Marco de referencia						
Nuevo sistema de acreditación	Desarrollo personal a lo largo de la vida	Atención necesidades sistema productivo	Participación agentes implicados	TOTAL	PORCENTAJE	
	Ley Orgánica 3/2022	x	x	x	3	100%
	Real Decreto 659/2023	x	x	x	3	100%
	Real Decreto 69/2025	x	x	x	3	100%
	TOTAL	3	3	3		
PORCENTAJE	100%	100%	100%			

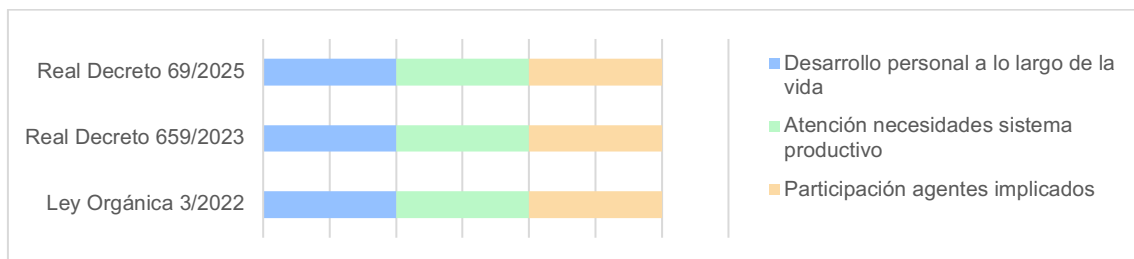
Como ya anticipó el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, publicado un año antes a la publicación de la nueva ley de FP, toda la normativa actual vigente (Tabla 17), cuenta con los tres pilares del marco de referencia establecido (Gráfico 5): desarrollo personal a lo largo de la vida, atención a las necesidades del sistema productivo y participación de los agentes implicados.

Gráfico 5. Porcentaje del marco de referencia en la normativa del nuevo sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia



A modo de resumen en el Gráfico 6 se muestran los atributos de cada norma:

Gráfico 6. Ítems que aparecen en relación con el marco de referencia en cada norma analizada del nuevo sistema de acreditaciones. Fuente: elaboración propia

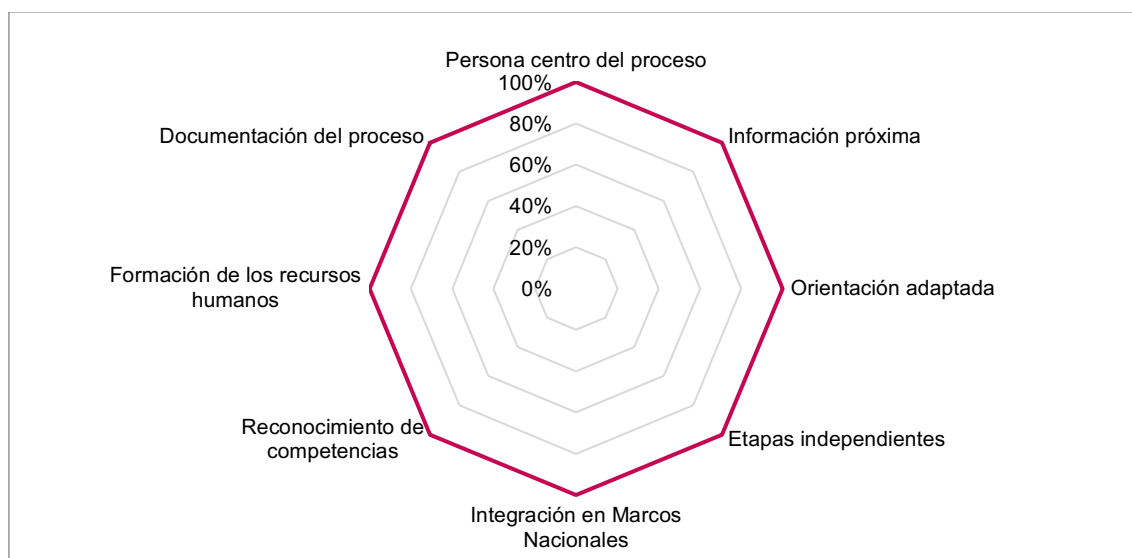


Por otro lado, el nuevo marco nacional, no solo cumple con el marco de referencia, sino que también incluye todos los principios de la acreditación de competencias identificados (Tabla 18), alcanzándose un 100% en relación con los tres documentos consultados (Gráfico 7).

Tabla 18. Ficha 2. Principios y elementos del sistema del nuevo sistema de acreditación de competencias. Principios de la acreditación. Fuente: elaboración propia

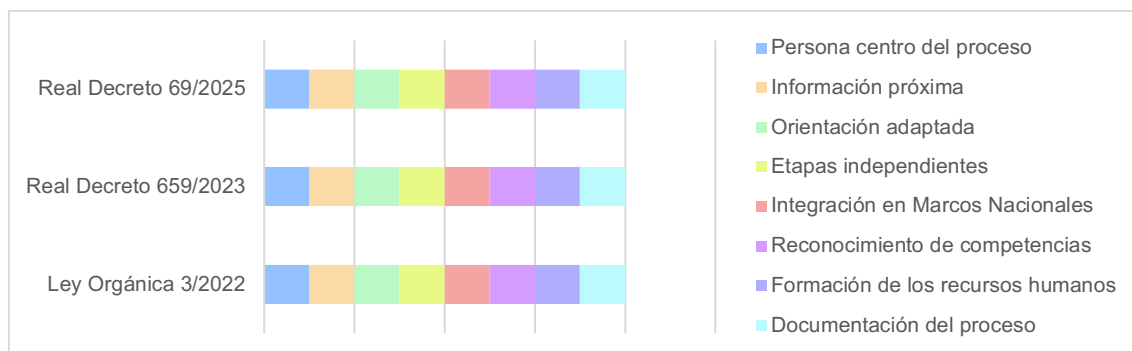
Principios de la acreditación									TOTAL	PORCENTAJE
Nuevo sistema de acreditación	Persona centro del proceso	Información próxima	Orientación adaptada	Etapas independientes	Integración en Marcos Nacionales	Reconocimiento de competencias	Formación de los recursos humanos	Documentación del proceso		
Ley Orgánica 3/2022	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Real Decreto 659/2023	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Real Decreto 69/2025	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
TOTAL	3	3	3	3	3	3	3	3		
PORCENTAJE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

Gráfico 7. Porcentaje de los principios de la acreditación en la normativa del nuevo sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia



A modo de resumen en el Gráfico 8 se muestran los atributos de cada norma:

Gráfico 8. Ítems que aparecen en relación con los principios de la acreditación en cada norma analizada del nuevo sistema de acreditaciones. Fuente: elaboración propia



5.1.3. Análisis comparado de la normativa

Una vez desarrollado el análisis documental por separado de los dos marcos estudiados (el previo a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, y el nuevo sistema de acreditaciones), se ha procedido a elaborar un análisis comparado (Tabla 19, Tabla 20 y Tabla 21).

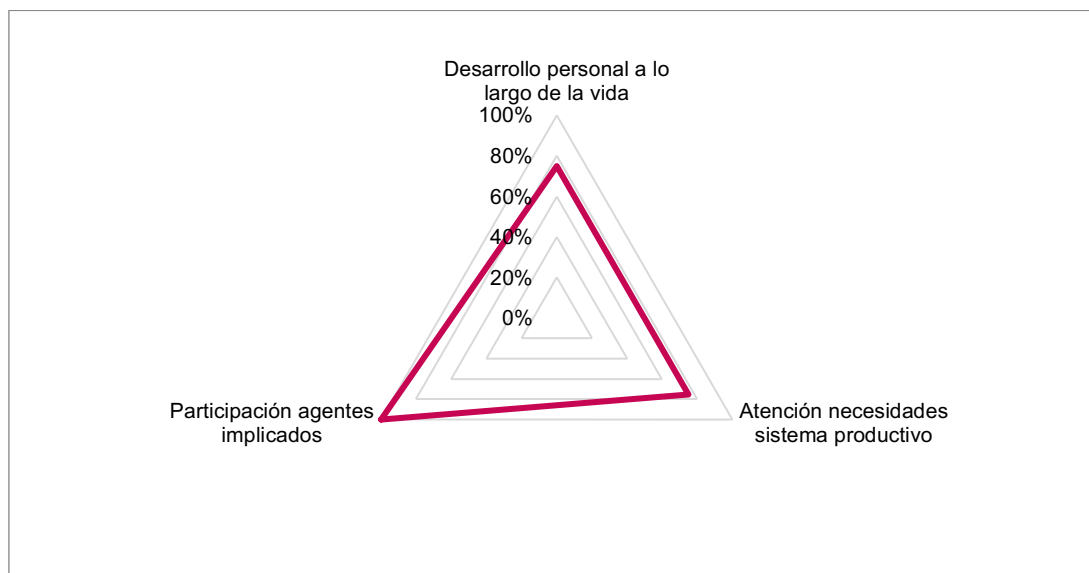
Tabla 19. Ficha 3. Análisis comparado de la normativa. Regulación. Fuente: elaboración propia

	Regulación																
	Fecha							Tipo		Órgano competente				Rango			
Comparativa sistema de acreditaciones previo y sistema nuevo	2002	2009	2011	2021	2022	2023	2025	Normativa	Convocatoria	FP Educación	FP Empleo	Ambas	Otras	Ley	Decreto	Orden	Resolución
Ley Orgánica 5/2002	x							x				x		x			
Real Decreto 1224/2009		x						x				x			x		
Orden PRE 910/2011			x					x				x				x	
Orden PRE 3480/2011			x					x				x				x	
Real Decreto 143/2021				x				x				x			x		
Ley Orgánica 3/2022					x			x		x				x			
Real Decreto 659/2023						x		x		x					x		
Real Decreto 69/2025							x	x		x					x		

Al analizar los tres componentes del marco de referencia en conjunto, se puede ver la similitud entre ambos sistemas alcanzando el 100% en la participación de los agentes implicados y un 75% en los otros dos ítems.

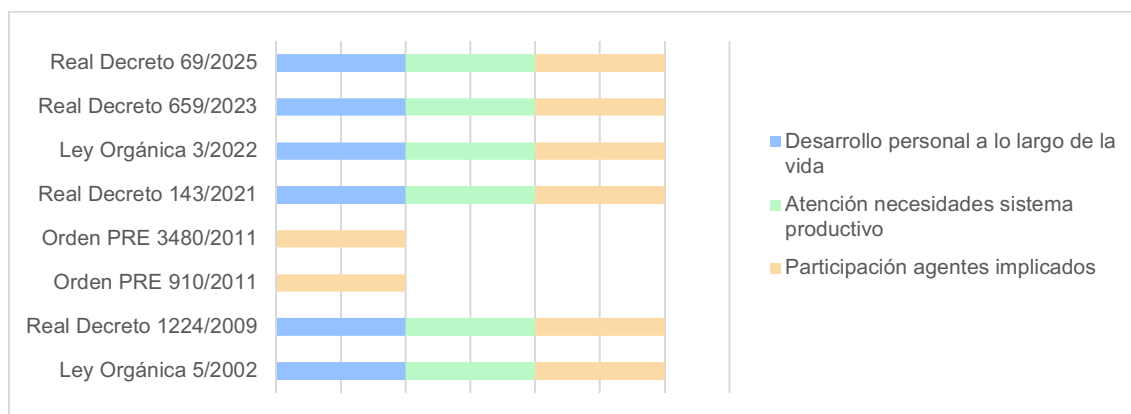
Tabla 20. Ficha 3. Análisis comparado de la normativa. Marco de referencia. Fuente: elaboración propia

Marco de referencia					
Comparativa sistema de acreditaciones previo y sistema nuevo	Desarrollo personal a lo largo de la vida	Atención necesidades sistema productivo	Participación agentes implicados	TOTAL	PORCENTAJE
Ley Orgánica 5/2002	x	x	x	3	100%
Real Decreto 1224/2009	x	x	x	3	100%
Orden PRE 910/2011			x	1	33%
Orden PRE 3480/2011			x	1	33%
Real Decreto 143/2021	x	x	x	3	100%
Ley Orgánica 3/2022	x	x	x	3	100%
Real Decreto 659/2023	x	x	x	3	100%
Real Decreto 69/2025	x	x	x	3	100%
TOTAL	6	6	8		
PORCENTAJE	75%	75%	100%		

Gráfico 9. Porcentaje del marco de referencia en la comparación de normativa. Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 10, se puede apreciar de forma comparada los contenidos de toda la normativa.

Gráfico 10. Ítems que aparecen en relación con el marco de referencia en la comparativa de normativa.
Fuente: elaboración propia



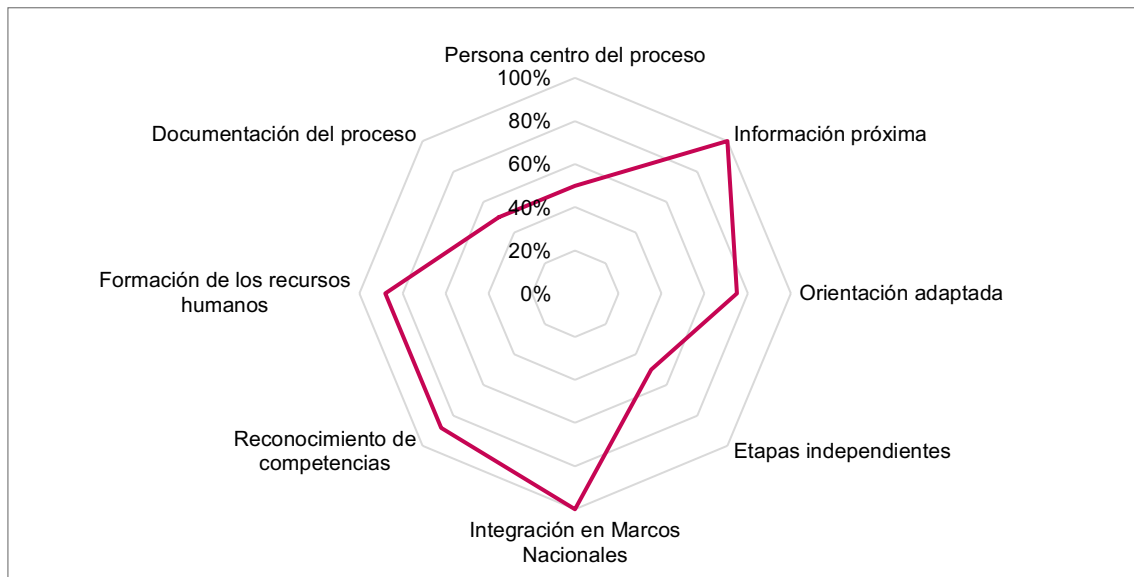
En relación con los principios de la acreditación, se puede apreciar la diferencia entre los dos sistemas. El Gráfico 11 pone de manifiesto que, los únicos principios comunes a ambos sistemas, alcanzando el 100% son asegurar que la información es próxima e integrar el sistema de acreditaciones en un Marco Nacional.

Tabla 21. Ficha 3. Análisis comparado de la normativa. Principios de la acreditación. Fuente: elaboración propia

Principios de la acreditación									TOTAL	PORCENTAJE
Comparativa sistema de acreditaciones previo y sistema nuevo	Persona centro del proceso	Información próxima	Orientación adaptada	Etapas independientes	Integración en Marcos Nacionales	Reconocimiento de competencias	Formación de los recursos humanos	Documentación del proceso		
Ley Orgánica 5/2002		x	x		x	x	x		5	63%
Real Decreto 1224/2009		x	x		x	x	x		5	63%
Orden PRE 910/2011		x			x				2	25%
Orden PRE 3480/2011		x			x	x	x		4	50%
Real Decreto 143/2021	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Ley Orgánica 3/2022	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Real Decreto 659/2023	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Real Decreto 69/2025	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
TOTAL	4	8	6	4	8	7	7	4		
PORCENTAJE	50%	100%	75%	50%	100%	88%	88%	50%		

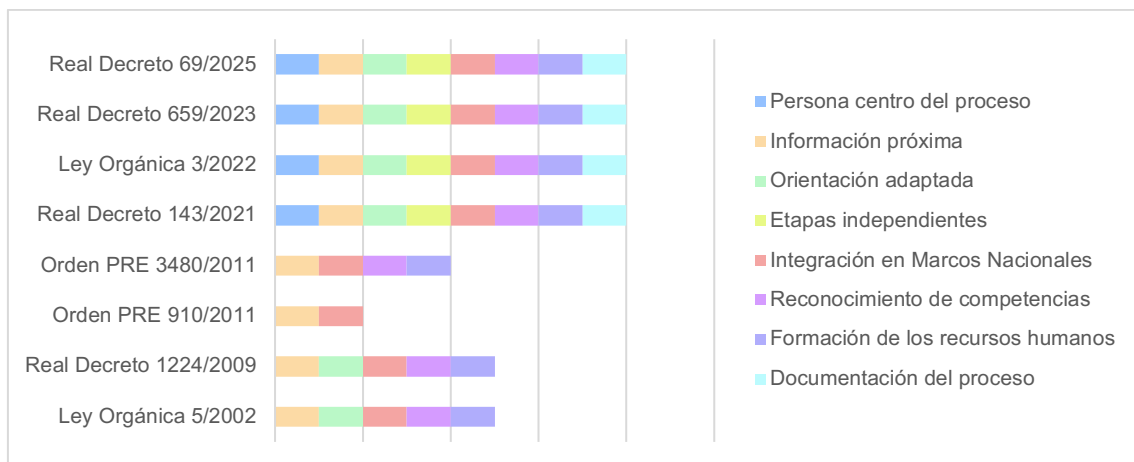
A pesar de esta aparente similitud, parece pertinente recordar en este punto, que, dicho Marco Nacional no es el mismo, ya que, el CNCP, debe sustituirse por el CNECP.

Gráfico 11. Porcentaje de los principios de la acreditación en la comparativa de normativa. Fuente: elaboración propia



El Gráfico 12 muestra a modo de resumen como, la nueva normativa incluye más principios de acreditación que la normativa previa.

Gráfico 12. Ítems que aparecen en relación con los principios de la acreditación en la comparativa de normativa. Fuente: elaboración propia



5.1.4. Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias

A continuación, se recoge la información del análisis comparado realizado de la normativa particular de cada Comunidad Autónoma relativa a sus sistemas de

acreditación de competencias. La Tabla 22, Tabla 23 y Tabla 24, resumen la comparativa desde las tres perspectivas definidas, al igual que en los análisis previos.

Tabla 22. Ficha 4. Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Regulación. Fuente: elaboración propia

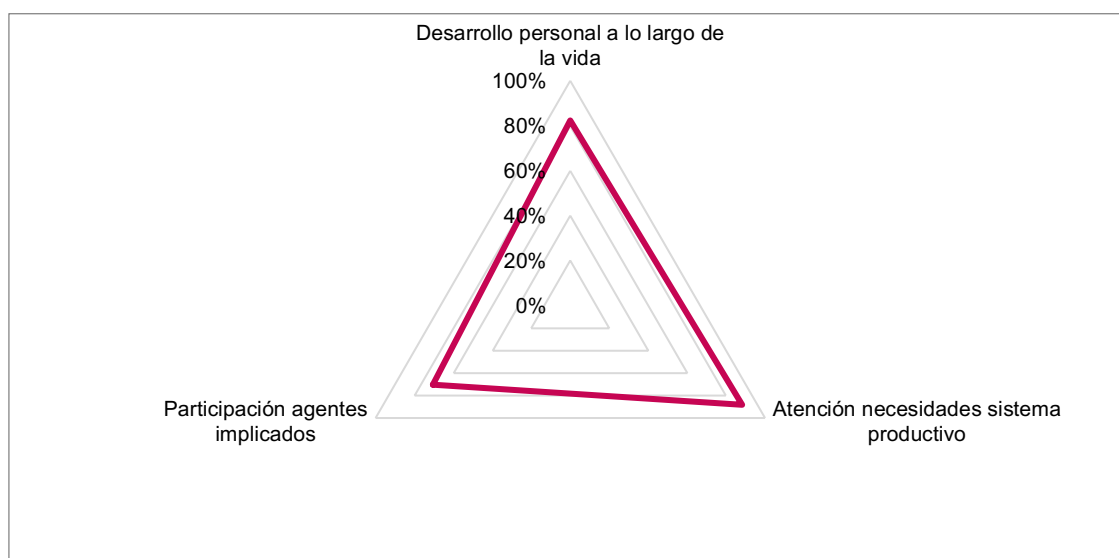
	Regulación														
	Fecha					Tipo		Órgano competente				Rango			
Sistemas de acreditación de la CCAA	2021	2022	2023	2024	2025	Normativa	Convocatoria	FP Educación	FP Empleo	Ambas	Otras	Ley	Decreto	Orden	Resolución
Andalucía	x					x				x				x	
Aragón	x						x			x					x
Asturias	x					x				x					x
Islas Baleares				x			x			x					x
Canarias	x						x			x					x
Cantabria				x		x				x				x	
Castilla La Mancha	x						x	x						x	
Castilla y León		x				x				x				x	
Cataluña		x				x		x							x
Valencia	x						x			x					x
Extremadura		x					x	x						x	
Galicia	x						x	x						x	
La Rioja				x			x	x							x
Madrid	x						x	x						x	
Navarra	x					x				x					x
País Vasco	x					x				x					x
Murcia			x			x					x				x

El Gráfico 13 refleja cómo, en términos generales, todas las Comunidades recogen en su normativa los tres principios del marco de referencia, teniendo una presencia en orden descendente del 88% (atención de las necesidades del sistema productivo), 82% (desarrollo a lo largo de la vida) y 71% (participación de los agentes implicados).

Tabla 23. Ficha 4. Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Marco de referencia. Fuente: elaboración propia

Marco de referencia					
Nuevo sistema de acreditación	Desarrollo personal a lo largo de la vida	Atención necesidades sistema productivo	Participación agentes implicados	TOTAL	PORCENTAJE
Andalucía	x	x	x	3	100%
Aragón	x	x		2	67%
Asturias	x		x	2	67%
Islas Baleares	x	x		2	67%
Canarias		x	x	2	67%
Cantabria	x	x	x	3	100%
Castilla La Mancha	x	x	x	3	100%
Castilla y León	x	x	x	3	100%
Cataluña	x	x	x	3	100%
Valencia		x		1	33%
Extremadura		x	x	2	67%
Galicia	x	x	x	3	100%
La Rioja	x	x	x	3	100%
Madrid	x	x		2	67%
Navarra	x		x	2	67%
País Vasco	x	x	x	3	100%
Murcia	x	x		2	67%
TOTAL	14	15	12		
PORCENTAJE	82%	88%	71%		

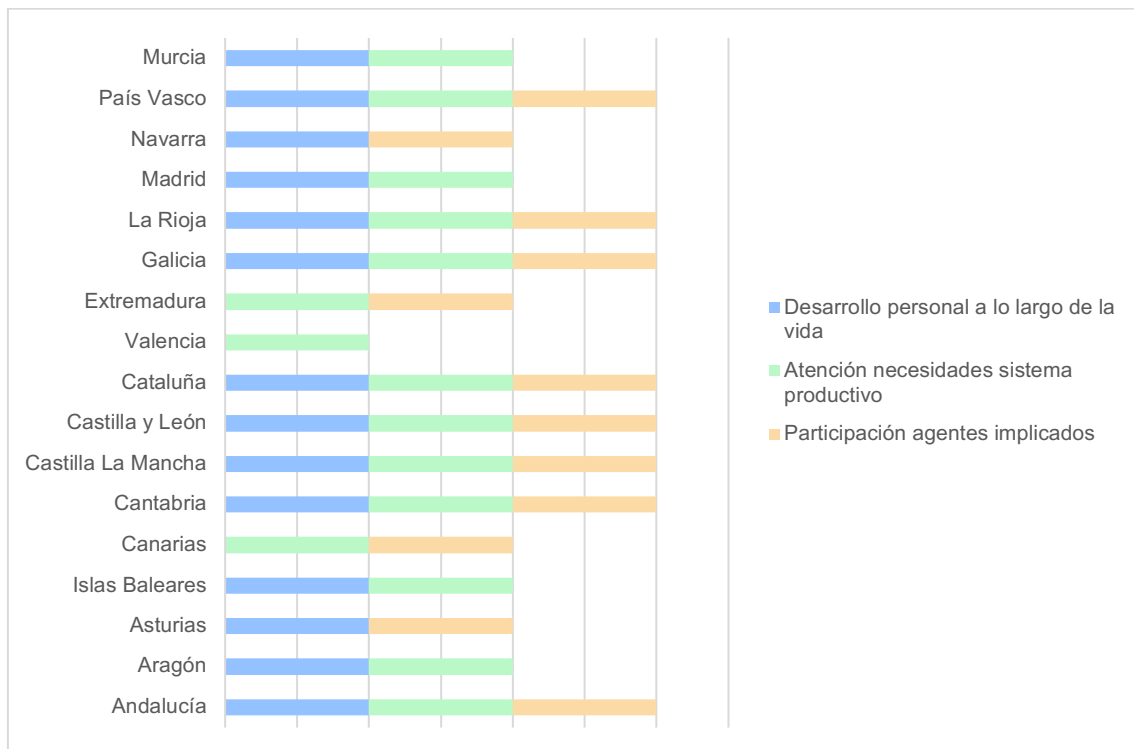
Gráfico 13. Porcentaje del marco de referencia en el análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia



El Gráfico 14 permite ver que, a pesar de que toda la normativa deriva de la normativa nacional, existe una gran variabilidad entre comunidades. Destaca la Comunidad Valenciana, por ser la comunidad que incluye un único pilar dentro de su normativa.

Así mismo, cabe mencionar que, en la fecha en la que se redacta este trabajo, únicamente tres comunidades hacen referencia al nuevo marco normativo: Islas Baleares, La Rioja y Cantabria.

Gráfico 14. Ítems que aparecen en relación con el marco de referencia en el análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia

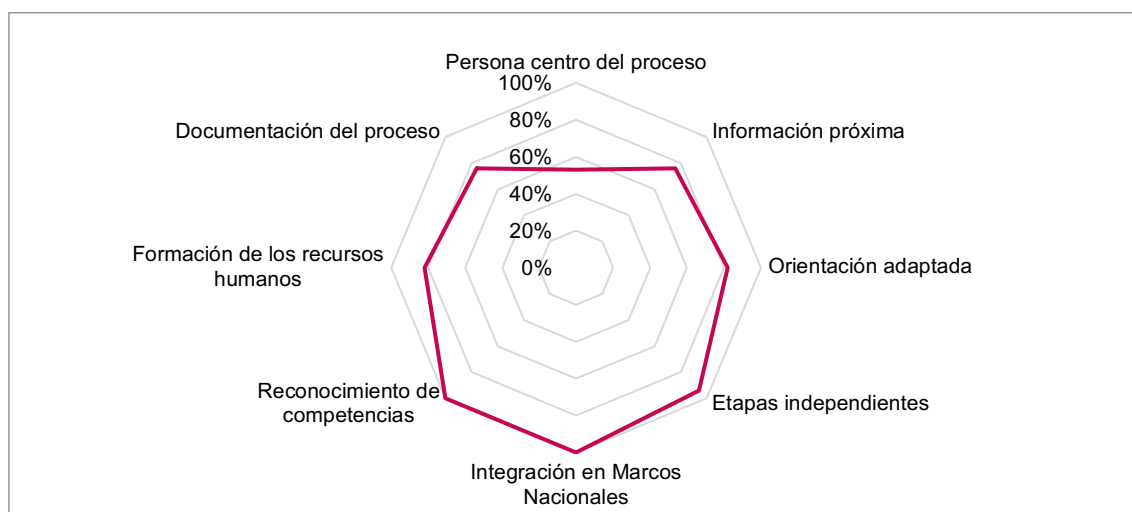


En relación con los principios de la acreditación, se puede observar una buena tendencia general, reflejada en los altos porcentajes de todos los ítems en el Gráfico 15. Esto se debe a que, a pesar de que hay 14 normativas que no están adaptadas al nuevo marco normativo, todas estas Comunidades Autónomas, actualizaron sus sistemas de acreditación de competencias al Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo (normativa que ya estaba alineada con el nuevo sistema, como se ha visto previamente).

Tabla 24. Ficha 4. Análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Principios de la acreditación. Fuente: elaboración propia

Principios de la acreditación									TOTAL	PORCENTAJE
Nuevo sistema de acreditación	Persona centro del proceso	Información próxima	Orientación adaptada	Etapas independientes	Integración en Marcos Nacionales	Reconocimiento de competencias	Formación de los recursos humanos	Documentación del proceso		
Andalucía	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Aragón		x		x	x	x	x		5	63%
Asturias	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Islas Baleares	x				x	x			3	38%
Canarias	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Cantabria	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Castilla La Mancha		x	x	x	x	x	x	x	7	88%
Castilla y León	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Cataluña	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Valencia			x	x	x	x		x	5	63%
Extremadura	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Galicia		x	x	x	x	x	x		6	75%
La Rioja		x	x	x	x	x	x		6	75%
Madrid			x	x	x	x	x	x	6	75%
Navarra		x	x	x	x	x	x	x	7	88%
País Vasco	x	x	x	x	x	x	x	x	8	100%
Murcia				x	x	x		x	4	50%
TOTAL	9	13	14	16	17	17	14	13		
PORCENTAJE	53%	76%	82%	94%	100%	100%	82%	76%		

Gráfico 15. Porcentaje de los principios de la acreditación en el análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia



A modo de resumen, se incluye en el Gráfico 16 el listado comparado de los ítems recogidos en las diferentes normativas. Esta vez, destaca Islas Baleares como la comunidad que refleja el menor número de principios, a pesar de ser una normativa actualizada.

Gráfico 16. Ítems que aparecen en relación con los principios de la acreditación en el análisis comparado de la normativa de las CCAA en cuando al sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia



5.1.5. Análisis de los principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa

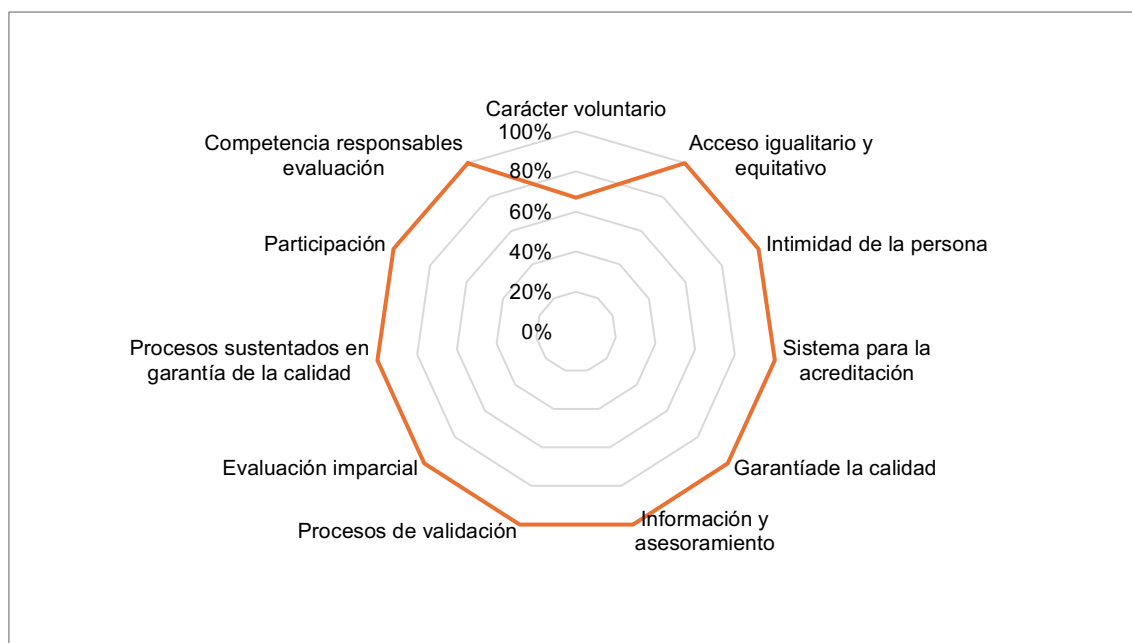
Como ya se mencionó en el marco teórico, uno de los pilares fundamentales que incorpora el nuevo marco normativo, es la inclusión de herramientas de gestión de la calidad en la acreditación de competencias. Es por ello que, en este apartado (Tabla 25), se ha vuelto a analizar la normativa nacional desde esta perspectiva.

Como se puede observar en el Gráfico 17, todos los principios y elementos analizados se reflejan en la normativa a excepción del carácter voluntario del procedimiento (67%), que no aparece de forma expresa en el Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero.

Tabla 25. Ficha 7. Principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa. Fuente: elaboración propia

Principios de calidad en el nuevo sistema de acreditación	Derechos individuales			Obligaciones de los responsables			Fiabilidad y confiabilidad			Credibilidad y legitimidad		TOTAL	PORCENTAJE
	Carácter voluntario	Acceso igualitario y equitativo	Intimidad de la persona	Sistema para la acreditación	Garantía de la calidad	Información y asesoramiento	Procesos de validación	Evaluación imparcial	Procesos sustentados en garantía de la calidad	Participación	Competencia responsables evaluación		
Ley Orgánica 3/2022	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	11	100 %
Real Decreto 659/2023	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	11	100 %
Real Decreto 69/2025		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10	91%
TOTAL	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
PORCENTAJE	67 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		

Gráfico 17. Porcentaje de los principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa. Fuente: elaboración propia



A modo de resumen, se pueden identificar los ítems que se incluyen en los tres documentos analizados en el Gráfico 18.

Gráfico 18. Ítems que aparecen sobre los principios y elementos de calidad del procedimiento de acreditación de competencias según la nueva normativa. Fuente: elaboración propia



5.1.6. Análisis comparado de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias

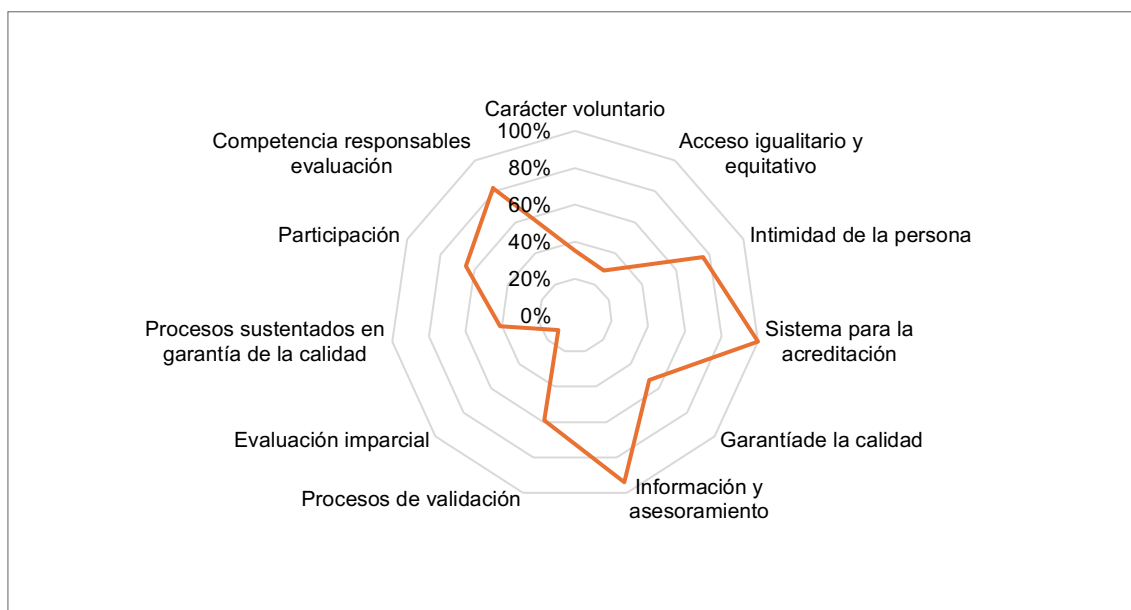
Una vez comprobado con el análisis anterior, que, efectivamente el nuevo marco normativo hace referencia de forma consistente a la necesidad de disponer de un sistema de gestión de la calidad, se ha realizado el mismo análisis, pero esta vez comparando la normativa de las Comunidades Autónomas (Tabla 26).

Como era de esperar, después de haber identificado en el apartado 5.1.4 que la gran mayoría de las Comunidades aún no se han adaptado al nuevo sistema, los porcentajes obtenidos en casi todos los apartados son bajos, alcanzándose únicamente el 100% en el diseño del Sistema para la acreditación, ya que las fases del procedimiento siguen siendo las mismas. En el lado opuesto, hay que destacar que solamente dos normativas (12%) indican de forma expresa que el procedimiento debe garantizar una evaluación imparcial (Gráfico 19).

Tabla 26. Ficha 8. Análisis comparado de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia

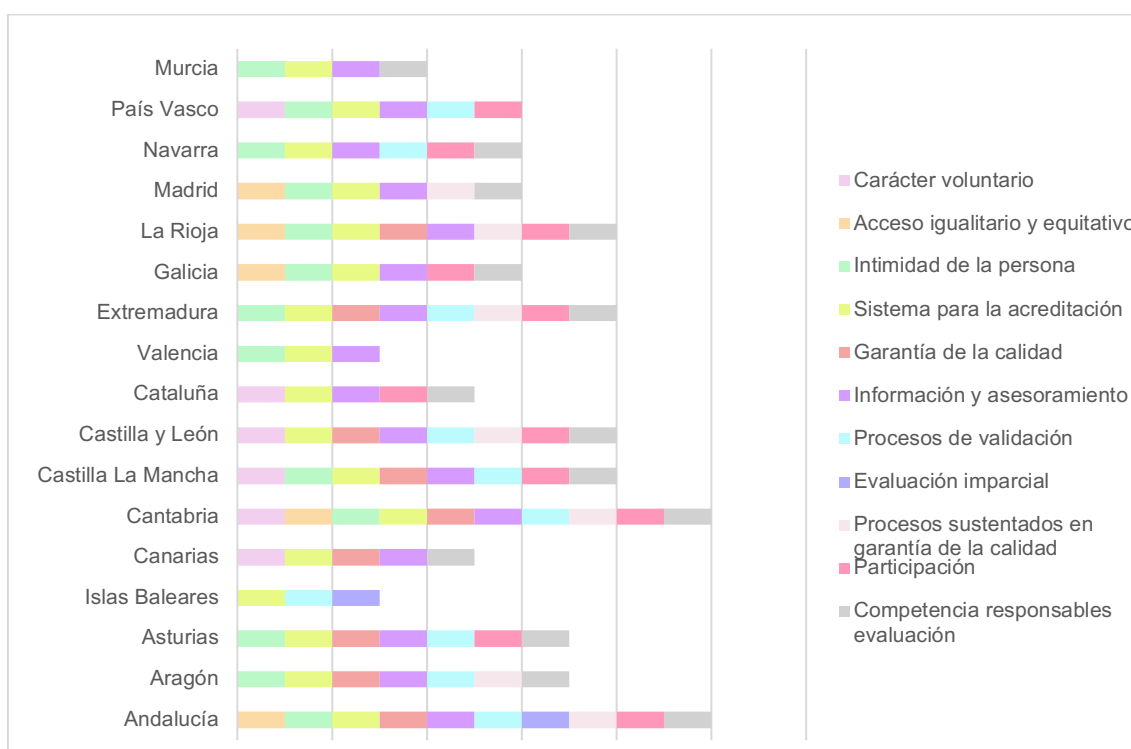
Principios de calidad en el nuevo sistema de acreditación	Derechos individuales			Obligaciones de los responsables			Fiabilidad y confiabilidad			Credibilidad y legitimidad		TOTAL	PORCENTAJE
	Carácter voluntario	Acceso igualitario y equitativo	Intimidad de la persona	Sistema para la acreditación	Garantía de la calidad	Información y asesoramiento	Procesos de validación	Evaluación imparcial	Procesos sustentados en garantía de la calidad	Participación	Competencia responsables evaluación		
Andalucía		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10	91%
Aragón			x	x	x	x	x		x		x	7	64%
Asturias			x	x	x	x	x			x	x	7	64%
Islas Baleares				x			x	x				3	27%
Canarias	x			x	x	x					x	5	45%
Cantabria	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	10	91%
Castilla La Mancha	x		x	x	x	x	x			x	x	8	73%
Castilla y León	x			x	x	x	x		x	x	x	8	73%
Cataluña	x			x		x				x	x	5	45%
Valencia			x	x		x						3	27%
Extremadura			x	x	x	x	x		x	x	x	8	73%
Galicia		x	x	x		x				x	x	6	55%
La Rioja		x	x	x	x	x			x	x	x	8	73%
Madrid		x	x	x		x			x		x	6	55%
Navarra			x	x		x	x			x	x	6	55%
País Vasco	x		x	x		x	x			x		6	55%
Murcia			x	x		x					x	4	36%
TOTAL	6	5	13	17	9	16	10	2	7	11	14		
PORCENTAJE	35%	29%	76%	100%	53%	94%	59%	12%	41%	65%	82%		

Gráfico 19. Porcentaje de los principios y elementos de calidad de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia



Para concluir este análisis, en el Gráfico 20 puede apreciarse de nuevo que, tanto Valencia como las Islas Baleares, otra vez son las Comunidades con peor nota, teniendo una integración de la calidad más pobre en sus normativas.

Gráfico 20. Ítems que aparecen en relación con los principios y elementos de calidad de las CCAA en cuanto a calidad en el sistema de acreditación de competencias. Fuente: elaboración propia



Este análisis deja constancia de la necesidad de elaborar una propuesta de un sistema de gestión de la calidad basado en procesos para que la normativa autonómica pueda adaptarse a los requerimientos del nuevo marco nacional de acreditación de competencias.

5.2. Diseño de un sistema de gestión basado en procesos aplicado a la acreditación de competencias

Una vez finalizada la investigación sobre el marco teórico, el análisis documental y el análisis comparado, quedaría para concluir el trabajo y lograr todos los objetivos propuestos, elaborar una propuesta de diseño de un Sistema de Gestión Basado en Procesos. Cabe mencionar en este punto que, el desarrollo de un sistema de este tipo es muy extenso y que, por tanto, dadas las características de este trabajo, se van a desarrollar únicamente tres elementos clave del sistema: el mapa de procesos, las fichas de procesos y las fichas de indicadores.

5.2.1. Mapa de procesos

Para llevar a cabo el desarrollo de este apartado, y desarrollar el modelo propuesto, el punto de partida consiste en identificar y clasificar los distintos procesos que conforman el procedimiento de acreditación, considerando todos los elementos indicados previamente, tanto en el análisis documental como en el análisis comparado.

Martín Pérez & Martín Seco (2013) clasifican los procesos en cinco tipos:

- Procesos estratégicos: Estos son definidos por las autoridades responsables y marcan la dirección del sistema.
- Procesos tácticos: Apoyan el desarrollo de los procesos operativos, aportando recursos técnicos y humanos.
- Procesos operativos: Son el núcleo del procedimiento de acreditación y donde interviene directamente la persona usuaria.

- Procesos de medición: Controlan el desempeño del sistema mediante indicadores e informes.
- Procesos de mejora continua: Sistemas que aseguran la evolución y perfeccionamiento del procedimiento.

En la Tabla 27 se muestran los procesos identificados por categorías del nuevo sistema de acreditación de competencias basado en la nueva normativa.

Tabla 27. *Procesos del sistema de acreditación de competencias según la LO 3/2022, el RD 659/2023 y el RD 69/2025. Fuente: elaboración propia*

Procesos estratégicos	Diseño y elaboración de planes estratégicos para promover la acreditación de competencias a gran escala
	Organización de planes estratégicos anuales en colaboración con agentes sociales
	Participación del Consejo General de FP e Instituto Nacional de Cualificaciones en la planificación y dirección del sistema
Procesos Tácticos	Elaboración y provisión de guías de evidencia y herramientas de orientación
	Formación y habilitación de asesores y evaluadores, así como sus funciones específicas
	Plataformas tecnológicas y recursos compartidos para el trabajo en red de centros
Procesos Operativos	Recepción de solicitudes, asesoramiento, evaluación y acreditación de competencias conforme al Catálogo Nacional
	Propuesta de itinerarios formativos personalizados
	Desarrollo del procedimiento en centros autorizados públicos o privados
Procesos medición	Monitorización de indicadores clave (número de participantes, acreditaciones expedidas, inserción laboral, etc.)
	Elaboración del Informe de estado del sistema con base en los datos recopilados
	Supervisión de calidad a través de documentación del proceso de evaluación y asesoramiento
Procesos mejora continua	Implantación de marcos de calidad internos y sistemas de certificación externa
	Evaluación del sistema de orientación y propuestas de mejora
	Actualización continua del sistema a través de estudios, evaluación de resultados y propuestas de ajuste

Una vez identificados y agrupados los procesos, el siguiente paso es definir la estructura del mapa de procesos (Figura 7), donde se refleja: “la representación gráfica de los

procesos de la organización de una manera ordenada y coherente que contiene además las relaciones entre ellos” (Martín Pérez & Martín Seco, 2013, p. 140).



Figura 7. Propuesta de mapa de procesos para el nuevo sistema de acreditación de competencias.

Fuente: elaboración propia

5.2.2. Fichas de procesos

Tal como se ha señalado, el mapa de procesos proporciona una perspectiva general del conjunto, pero resulta necesario desglosar cada uno de los procesos de forma detallada. Para ello, se elabora una ficha individual para cada proceso, en la que se incluyen todos los elementos necesarios para su definición (finalidad, descripción, participantes, indicadores, diagrama de flujo, entre otros). A modo de ejemplo, se recoge a continuación una ficha de un proceso estratégico (Figura 8), un proceso táctico (Figura 9) y un proceso operativo (Figura 10).

Figura 8. Ejemplo de ficha de proceso estratégico: Organización de planes estratégicos anuales en colaboración con agentes sociales. Fuente: elaboración propia

Ficha de proceso: Organización de planes estratégicos anuales en colaboración con agentes sociales		
Perspectiva: Estratégica		Código: PE_02
Objeto del proceso	Diseñar, coordinar y aprobar anualmente los planes estratégicos de desarrollo del sistema de acreditación de competencias, garantizando la participación de los agentes sociales y otros actores implicados, con el fin de alinear las acciones con las necesidades del sistema productivo y los objetivos del Sistema de FP.	
Propietario del proceso	Dirección General de Planificación y Coordinación de la Formación Profesional o unidad equivalente del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (o administración autonómica competente).	
Personal implicado	<ul style="list-style-type: none"> • Representantes del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. • Representantes de comunidades autónomas. • Consejo General de la Formación Profesional. • Agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales). • Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). • Técnicos y asesores especializados. 	
Procesos relacionados	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos estratégicos: Dirección del sistema de acreditación • Procesos de apoyo: Elaboración de guías y recursos. • Procesos de mejora continua: Evaluación y revisión del sistema. • Procesos de medición: Seguimiento de indicadores del sistema. 	
Indicadores	I01_PE_02_Número de planes anuales aprobados. I02_PE_02_Porcentaje de objetivos estratégicos cumplidos al cierre del año. I03_PE_02_Tiempo medio de elaboración y aprobación del plan.	
Referencias	Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo Real Decreto 659/2023, de 18 de julio Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero	
Alcance	Inicio	Inicio del proceso de consulta y recopilación de información del curso anterior y necesidades detectadas.
	Fin	Aprobación formal del plan estratégico anual y publicación en el portal institucional correspondiente.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Plataformas tecnológicas para la coordinación y participación. • Documentación técnica, normativa y datos estadísticos del sistema. • Aplicaciones de seguimiento y evaluación de indicadores. 	

Figura 9. Ejemplo de ficha de proceso táctico: Formación y habilitación de asesores y evaluadores. Fuente: elaboración propia

Ficha de proceso: Formación y habilitación de asesores y evaluadores		
Perspectiva: Táctica		Código: PT_03
Objeto del proceso	Garantizar que las personas que participan como asesores y evaluadores en los procedimientos de acreditación de competencias cuenten con la formación y capacitación adecuadas para desempeñar sus funciones conforme a los criterios de calidad, objetividad y rigor exigidos.	
Propietario del proceso	Administración competente en materia de FP (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes o administración autonómica, según el ámbito de actuación).	
Personal implicado	<ul style="list-style-type: none"> • Personal técnico de los servicios de FP. • Equipos de diseño e impartición de formación específica para asesores y evaluadores. • Expertos del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). • Asesores y evaluadores en activo o candidatos a serlo. 	
Procesos relacionados	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso táctico: Elaboración de guías de evidencias • Procesos operativos: Asesoramiento y evaluación. • Proceso de mejora continua: Revisión del sistema y propuestas de mejora 	
Indicadores	I01_PT_03_Número de asesores y evaluadores habilitados anualmente. I02_PT_03_Ratio evaluadores/personas participantes I03_PT_03_Tasa de actualización periódica de competencias.	
Referencias	Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo Real Decreto 659/2023, de 18 de julio Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero	
Alcance	Inicio	Planificación de la convocatoria de formación o actualización, basada en necesidades detectadas o en requisitos de renovación.
	Fin	Emisión del certificado de habilitación correspondiente y registro del profesional como asesor o evaluador acreditado.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de formación en línea y/o centros autorizados para la formación presencial. • Manuales, guías metodológicas y materiales didácticos. • Recursos presupuestarios para formación, certificación y seguimiento. 	

Figura 10. Ejemplo de ficha de proceso operativo: Propuesta de itinerarios formativos personalizados.
Fuente: elaboración propia

Ficha de proceso: Propuesta de itinerarios formativos personalizados		
Perspectiva: Operativa		Código: PO_05
Objeto del proceso	Diseñar y ofrecer a cada persona participante un itinerario formativo ajustado a sus necesidades, en función de las competencias previamente acreditadas y de los objetivos profesionales que persiga, facilitando su progresión dentro del Sistema de FP.	
Propietario del proceso	Centro autorizado para el procedimiento de acreditación o servicio público competente en orientación profesional (educativo o de empleo).	
Personal implicado	<ul style="list-style-type: none"> • Asesores acreditados del procedimiento de acreditación. • Personal técnico de orientación profesional y formativa. • Persona usuaria del procedimiento. 	
Procesos relacionados	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso operativo: Acreditación • Proceso táctico: Elaboración de herramientas de orientación. 	
Indicadores	I01_PO_05_Número de itinerarios formativos personalizados emitidos. I02_PO_05_Porcentaje de usuarios que inician la formación propuesta. I03_PO_05_Tasa de éxito en la acreditación o titulación posterior al seguimiento del itinerario.	
Referencias	Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo Real Decreto 659/2023, de 18 de julio Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero	
Alcance	Inicio	Finalización del asesoramiento en el procedimiento de acreditación, con identificación de competencias no acreditadas.
	Fin	Entrega del itinerario personalizado y, en su caso, derivación a la oferta formativa correspondiente.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional (Grados A a E). • Plataformas de información y gestión de FP. • Aplicaciones para seguimiento individualizado del progreso formativo. 	

5.2.3. Flujogramas

Con el fin de representar de forma más visual cada proceso, se han elaborado diagramas de flujo (Figura 11, Figura 12 y Figura 13), que permitirán describir de manera clara las distintas actividades implicadas y facilitar su comprensión y ejecución. Para su diseño se empleará el modelo de cadena de valor IPO (*Input-Process-Output*) (Porter, 2010), el cual permite identificar las entradas necesarias para cada actividad, los resultados esperados y los indicadores que permiten evaluar su eficacia.

Figura 11. Ejemplo de flujograma de proceso estratégico: Organización de planes estratégicos anuales en colaboración con agentes sociales. Fuente: elaboración propia

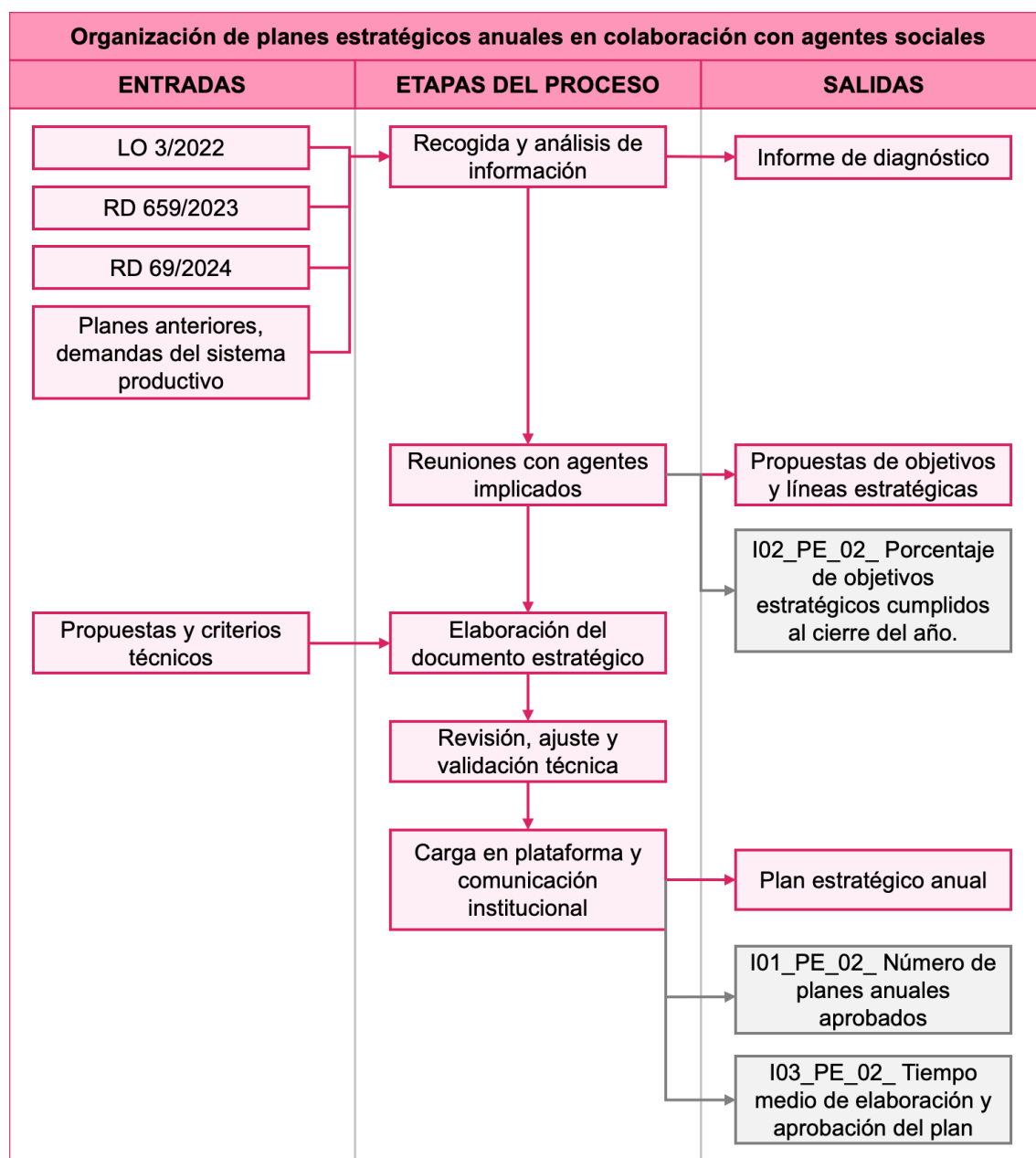


Figura 12. Ejemplo de flujograma de proceso táctico: Formación y habilitación de asesores y evaluadores.
Fuente: elaboración propia

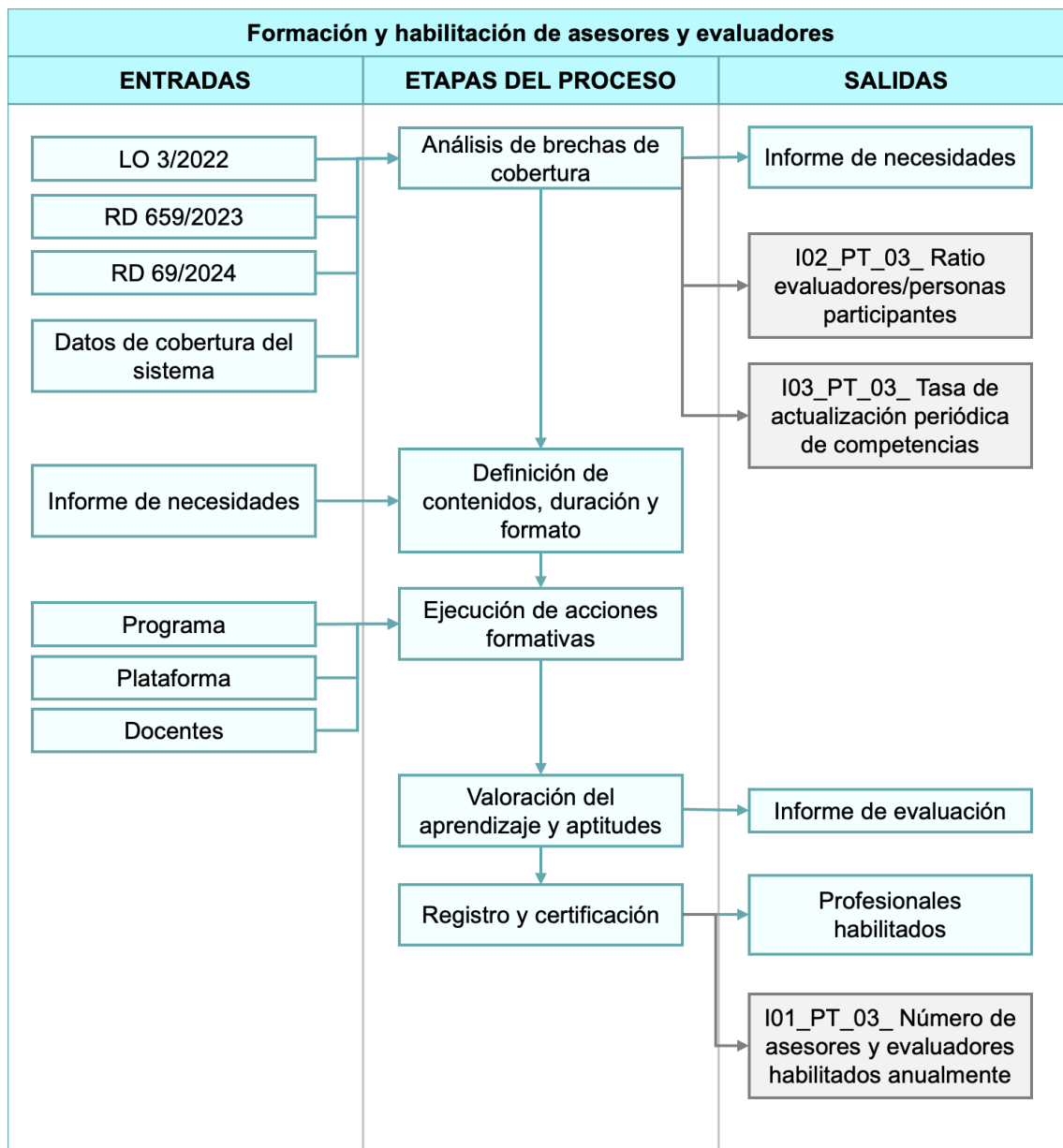
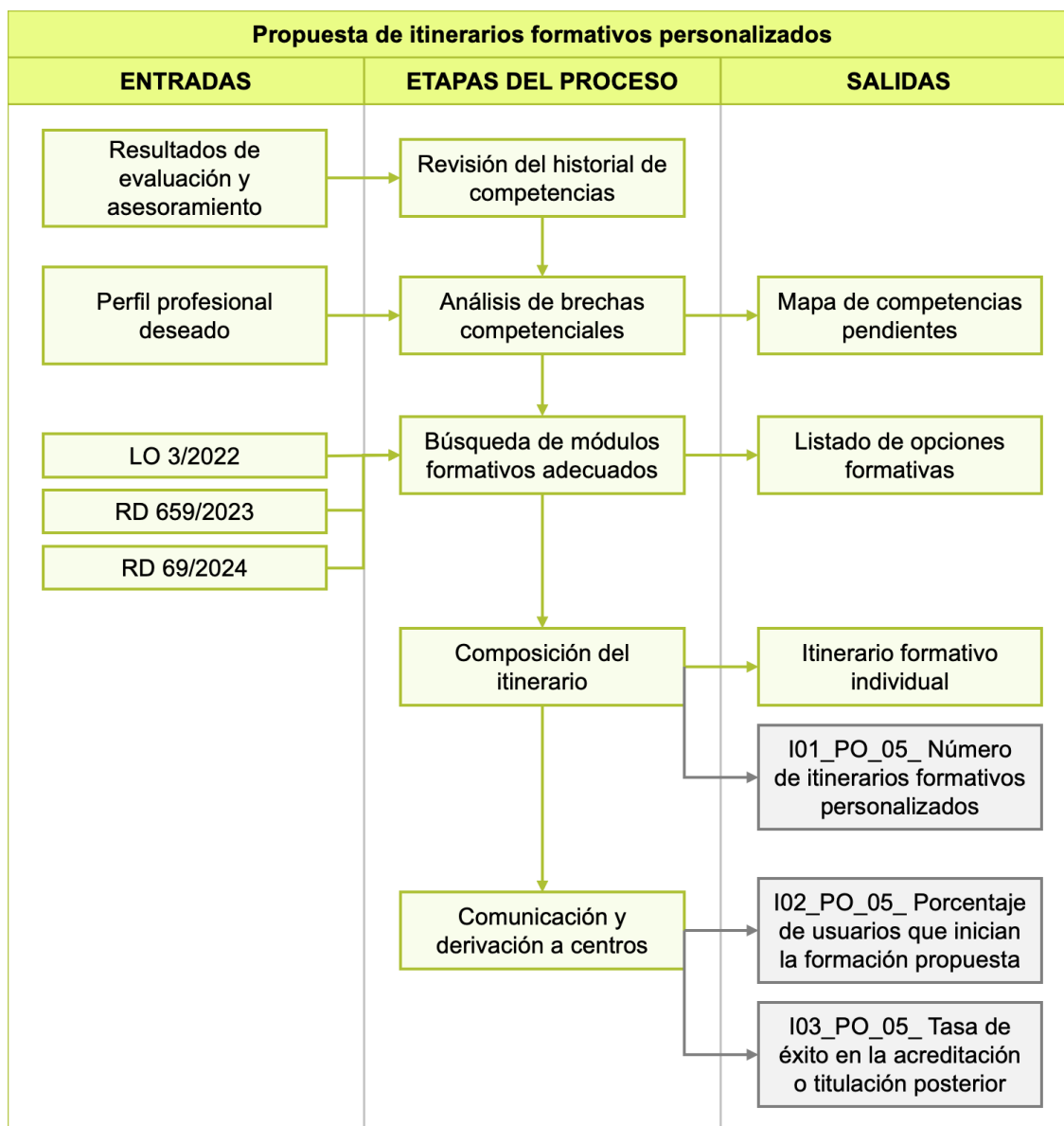


Figura 13. Ejemplo de flujograma de proceso operativo: Propuesta de itinerarios formativos personalizados.
Fuente: elaboración propia



5.2.4. Fichas de indicadores

Una vez definidos los procesos que constituyen el sistema de acreditaciones es necesario establecer mecanismos que permitan supervisar y controlar dichos procesos. Para esta labor se utilizan indicadores que cuantifican los resultados alcanzados durante un determinado periodo. Al comparar estos datos con los valores de referencia establecidos o con los obtenidos en ejercicios anteriores, es posible tomar decisiones. A continuación, se recogen tres fichas de indicadores de ejemplo (Figura 14, Figura 15 y Figura 16).

Figura 14. Ejemplo de ficha de indicador de un proceso estratégico: Número de planes anuales aprobados.
Fuente: elaboración propia

Ficha de indicador: Número de planes anuales aprobados																				
Proceso: Organización de planes estratégicos anuales en colaboración con agentes sociales				Código																
Subproceso: Carga en plataforma y comunicación institucional				I01_PE_02																
Descripción	Definición	Número total de planes anuales de actuación (estratégicos, operativos o funcionales) que han sido aprobados formalmente por la organización en un periodo determinado.																		
	Niveles de agregación	Organizativo (puede desglosarse por unidades, departamentos o centros si se requiere).																		
	Fuentes de información	<ul style="list-style-type: none"> - Registros de actas de aprobación de los planes. - Sistema de gestión documental. - Plataforma interna de seguimiento y planificación. 																		
	Cálculo	$\text{Nº planes anuales aprobados} = \sum \text{Planes aprobados durante el periodo de medición}$																		
Valor	Nivel estándar	El 100% de los planes previstos en el calendario anual deben estar aprobados dentro del primer trimestre del año.																		
Realización medición	Responsable	Unidad de Planificación y Evaluación / Dirección de Calidad																		
	Periodicidad	Anual																		
	Área	Planificación estratégica / Gestión operativa / Evaluación institucional.																		
Comunicación	Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo directivo - Órganos de gobierno - Unidades responsables de los planes - Auditoría interna (si procede) 																		
	Canales	<ul style="list-style-type: none"> - Informe anual de gestión - Reuniones de seguimiento 																		
Datos medición	Indicador	Valor	Realizado por:	Fecha																
Evolución histórica	Periodo	Diciembre	Marzo	Junio	Septiembre															
	Valor																			
	<table border="1"> <caption>Datos del gráfico de evolución histórica</caption> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Valor real</th> <th>Nivel estándar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Diciembre</td> <td>20</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Marzo</td> <td>30</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Junio</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Septiembre</td> <td>60</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>					Periodo	Valor real	Nivel estándar	Diciembre	20	50	Marzo	30	50	Junio	50	50	Septiembre	60	50
	Periodo	Valor real	Nivel estándar																	
	Diciembre	20	50																	
Marzo	30	50																		
Junio	50	50																		
Septiembre	60	50																		
Desviación		Observaciones																		
Plan de acción		Valoración																		

Figura 15. Ejemplo de ficha de indicador de un proceso táctico: Número de asesores y evaluadores habilitados anualmente. Fuente: elaboración propia

Ficha de indicador: Número de asesores y evaluadores habilitados anualmente							
Proceso: Formación y habilitación de asesores y evaluadores			Código				
Subproceso: Registro y certificación			I01_PT_03				
Descripción	Definición	Número de personas habilitadas oficialmente como asesores y evaluadores para los procedimientos de acreditación en un año natural.					
	Niveles de agregación	Regional (Comunidad Autónoma). Puede desagregarse por perfil (asesor/evaluador) y familia profesional.					
	Fuentes de información	<div>- Registros oficiales de habilitación</div> <div>- Resoluciones de habilitación emitidas por la administración competente.</div>					
	Cálculo	Nº total = Nº asesores habilitados + Nº evaluadores habilitados en el año					
Valor	Nivel estándar	Por cada 50-75 candidatos: ≥ 1 asesor y 1 evaluador por cada 50 candidatos					
Realización medición	Responsable	Dirección General de Formación Profesional o el órgano responsable del procedimiento de acreditación en cada comunidad autónoma.					
	Periodicidad	Anual					
	Área	Recursos humanos del sistema de acreditación					
Comunica.	Destinatarios	<div>- Administraciones educativas y laborales</div> <div>- Planificadores de convocatorias</div> <div>- Centros integrados de FP y entidades colaboradoras</div>					
	Canales	<div>- Informes anuales</div> <div>- Portal de educación</div>					
Datos medición	Indicador	Valor		Realizado por:		Fecha	
Evolución histórica	Periodo	Diciembre		Marzo		Junio	Septiembre
	Valor						
	<div><div><div><div><div></div><div>80</div></div><div><div></div><div>60</div></div><div><div></div><div>40</div></div><div><div></div><div>20</div></div><div><div></div><div>0</div></div></div><div><div></div><div>Diciembre</div></div><div><div></div><div>Marzo</div></div><div><div></div><div>Junio</div></div><div><div></div><div>Septiembre</div></div></div><div><div><div></div><div>Valor real</div></div><div><div></div><div>Nivel estándar</div></div></div></div>						
	Desviación			Observaciones			
	Plan de acción			Valoración			

Figura 16. Ejemplo de ficha de indicador de un proceso operativo: Número de itinerarios formativos personalizados. Fuente: elaboración propia

Ficha de indicador: Número de itinerarios formativos personalizados							
Proceso: Propuesta de itinerarios formativos personalizados						Código	
Subproceso: Composición del itinerario						I01_PO_05	
Descripción	Definición	Este indicador cuantifica el número total de itinerarios formativos diseñados de forma individualizada para candidatos que han participado en procedimientos de acreditación de competencias profesionales y requieren completar su cualificación.					
	Niveles de agregación	Individual, con posibilidad de agregación por centro, ámbito territorial o familia profesional.					
	Fuentes de información	<div>- Registros de orientación individualizada.</div> <div>- Expedientes del procedimiento de acreditación.</div> <div>- Plataforma de gestión integrada de FP.</div> <div>- Informes de los orientadores y responsables de seguimiento.</div>					
	Cálculo	Número total de itinerarios formativos personalizados = \sum Itinerarios emitidos tras la fase de orientación					
Valor	Nivel estándar	≥ 80% de candidatos con informe de orientación reciben itinerario					
Realización medición	Responsable	Servicios de Orientación Profesional					
	Periodicidad	Anual					
	Área	Orientación profesional					
Comunica.	Destinatarios	<div>- Centros integrados y entidades colaboradoras</div> <div>- Equipos de orientación</div>					
	Canales	<div>- Informes anuales del sistema de acreditación</div> <div>- Plataforma de seguimiento de itinerarios</div>					
Datos medición	Indicador	Valor		Realizado por:		Fecha	
Evolución histórica	Periodo	Diciembre		Marzo		Junio	Septiembre
	Valor						
	<div><div><div>80</div><div>60</div><div>40</div><div>20</div><div>0</div></div><div><div>Diciembre</div><div>Marzo</div><div>Junio</div><div>Septiembre</div></div><div><div>Valor real</div><div>Nivel estándar</div></div></div>						
	Desviación				Observaciones		
	Plan de acción				Valoración		

6. Conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones

El análisis realizado en el presente trabajo ha permitido identificar la distancia existente entre el marco normativo estatal que regula la acreditación de competencias profesionales y su desarrollo efectivo en el ámbito autonómico. La mayoría de las comunidades autónomas aún no han adaptado sus marcos normativos de forma coherente al nuevo marco normativo establecido por la Ley 3/2022 y su normativa de desarrollo.

Se ha constatado también que la implantación de la nueva ley está siendo, en términos generales, más lenta de lo esperado. Los ritmos de ejecución varían entre territorios, y la falta de una estrategia de coordinación robusta entre los distintos niveles administrativos compromete la eficiencia del sistema.

Más allá del cumplimiento normativo, el trabajo pone de relieve que la existencia de un sistema de acreditación de competencias resulta indispensable desde una perspectiva de calidad en la gestión pública. No se trata únicamente de ofrecer una vía para regularizar trayectorias formativas y profesionales informales, sino de diseñar un sistema coherente, accesible, evaluable y trazable. La necesidad de estandarizar procedimientos, definir criterios objetivos y establecer indicadores de seguimiento es crucial para garantizar procesos transparentes, eficaces y equitativos. En este sentido, la acreditación no debe concebirse como un trámite administrativo, sino como una herramienta estratégica de mejora continua.

Por todo esto, se ha demostrado la utilidad del enfoque basado en procesos para ordenar, sistematizar y evaluar las distintas fases del procedimiento de acreditación.

Asimismo, ha quedado constancia de la necesidad de reforzar la formación y profesionalización de los recursos humanos que participan en el sistema: asesores, evaluadores, orientadores, gestores y responsables institucionales. La calidad del

procedimiento depende en gran medida del nivel de preparación técnica y metodológica de estos perfiles, así como de la actualización constante de sus competencias.

Por último, cabe subrayar que, aunque la acreditación se orienta principalmente al reconocimiento de competencias en personas adultas, este modelo puede convertirse en una palanca más amplia de transformación del sistema de FP, conectando de manera más fluida la educación formal, la formación continua y las necesidades del tejido productivo.

Recomendaciones para futuras investigaciones

A partir de los hallazgos obtenidos en este estudio, se pueden proponer varias líneas de trabajo para futuras investigaciones que permitan profundizar en el diseño e implantación de sistemas de gestión eficaces aplicados a la acreditación de competencias profesionales:

- 1) Desarrollo integral del sistema de gestión basado en procesos: Este trabajo ha delimitado y descrito algunos de los procesos clave del sistema de acreditación. No obstante, una investigación futura debería abordar de forma completa la definición del conjunto del sistema de gestión.
- 2) Integración del sistema de acreditación en los sistemas de calidad de los Centros Integrados de FP (CIFP) de Castilla y León: Una línea de investigación podría centrarse en cómo adaptar e incorporar el sistema de acreditación dentro de los sistemas de gestión de calidad ya implantados en los CIFP de Castilla y León.
- 3) Estudio de los mecanismos de orientación y acompañamiento a lo largo del proceso: Se recomienda investigar en profundidad cómo mejorar los servicios de orientación durante el proceso de acreditación, prestando especial atención a los colectivos en riesgo de exclusión digital, social o educativa.
- 4) Análisis del papel de las empresas y sectores productivos: Dado que uno de los fines principales de la acreditación es mejorar la adecuación entre competencias

y demanda laboral, sería útil desarrollar estudios que exploren cómo están participando los sectores empresariales en la detección de necesidades, la validación de perfiles y la colaboración en la formación complementaria.

En definitiva, este trabajo marca un punto de partida para seguir construyendo un sistema de acreditación sólido, justo y adaptado a los retos del siglo XXI. El camino hacia una educación verdaderamente inclusiva y orientada a lo largo de la vida pasa, necesariamente, por reconocer y valorar todo aquello que las personas ya saben hacer.

7. Referencias

- Alarcón Díaz, N., Alarcón Díaz, O., Alarcón Díaz, J. D., & Alarcón Díaz, D. S. (2023). Gestión por procesos en las entidades públicas, una revisión literaria. *PODIUM*, 44, 103-118. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.44.7>
- Alejos Marín, A., Canto San Román, L. M., Escrivá Garcerán, V., González Torre, F. J., Pechero Arroyo, M., Jiménez de Diego, M. J., & Ruiz López, J. (2013). *Modelo EFQM de Excelencia 2013. Documento de Interpretación de la versión 2013 del Modelo EFQM para las Administraciones Públicas*.
- Álvarez Bermúdez, N. (2014). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. En *European Commission; Cedefop; ICF International*. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87056_ES.pdf.
- Arbizu Echavárri, F. M. (2007). Cualificaciones profesionales: bisagra entre el empleo y la formación. *Avances en Supervisión Educativa. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 7. <http://www.mec.es/educa/incua/>
- Asegurado Garrido, A., Marrodán Gironés, J., Fernández Franco, F. J., Robles Chacón, M. M., Martín Pérez, S., Martín Seco, P., García Delgado, Ó., Salas Ellacuriaga, M.^a F., Prieto Valdés, R., Fernández González, E. M., García Montes, C., Castán Esteban, J. L., Castro González, N., Zulueta Castañeda, M., Campillo Frutos, S., Martínez Llácer, M. del M., Noguera Peribáñez, E., Meijide Bermúdez, M., Anguita López, V., ... Sánchez Hermosilla, M. J. (2022). *La nueva ley de FP y su análisis. Una mirada técnica* (Editorial Editex, Ed.).
- Asegurado Garrido, A., Marrodán Gironés, J., Fernández Franco, F. J., Rull Fernández, M. del M., Bustinza Vicandi, A., Campillo Frutos, S., Meijide Bermúdez, M., Rojas Sáenz, A., García Delgado, Ó., Martín Romero, J. J., Puebla Martín, Ó., Galdeano, N., Armendia Santos, M., Fernández González, E., García Montes, C., Crespo Ramos, S., Pinero Gordo, M. Á., Domínguez García, M. L., Rodríguez Machado,

- F., ... Veloso Carnero, R. (2024). *El proceso de evaluación en la nueva FP* (Editorial Editex, Ed.).
- Cabrera Pérez, L., & Córdoba Mendoza, M. (2011). Evaluación de un procedimiento de validación y acreditación de competencias profesionales. *Revista de Investigación en Educación*, 9(2), 51-75. <http://webs.uvigo.es/reined/>
- Carro, L. (2016). *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*.
- Cedefop. (s. f.). *EQAVET quality assurance cycle - European Commission*. Recuperado 15 de mayo de 2025, de https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eqavet-european-quality-assurance-vocational-education-and-training/eqavet-quality-assurance-cycle_en
- Cedefop. (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. <https://doi.org/10.2801/008370>
- De la Cruz, L. V., & Marrero Delgado, F. (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. *Estudios de la Gestión. Revista Internacional de Administración*, 211-230. <https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>
- Fernández Martínez, S. (2023). Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo. *Revista española de derecho del trabajo*, 264, 23-64. <http://hdl.handle.net/10347/33838>
- Gamboa Navarro, J. P., Moso Díez Mónica, Albizu Echevarria, M., García Blázquez, I., Mondaca Soto, A., Murciego Alonso, A., & Navarro Arancegui, M. (2023). *CaixaBank dualiza. Observatorio de la Formación Profesional en España. Informe 2023. La Formación Profesional ante los retos sociales*. <http://www.observatoriofp.com>

- Hurtado De Barrera, J. (2024). Investigación proyectiva: más allá de la investigación tecnológica. *Impacto Científico. Universidad del Zulia*, 19, 13-26.
<https://orcid.org/0000-0002-6288-2518>
- INCUAL. (2018). *Datos sobre el procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Convocatorias 2013-2014.*
- INCUAL. (2021). *Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral. Manual de Procedimiento.*
<http://incual.educacion.gob.es><https://twitter.com/INCUAL>
- INCUAL. (2023). *Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales. Manual de Procedimiento.* <http://incual.educacion.gob.es><https://twitter.com/INCUAL>
- INCUAL. (2024). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.*
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, Pub. L. No. 187, Boletín Oficial del Estado (1970).
- Ley Orgánica 1 /1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, Pub. L. No. 238, Boletín Oficial del Estado (1990).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, Pub. L. No. 106, Boletín Oficial del Estado (2006).
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, Boletín Oficial del Estado (2022).
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, Pub. L. No. 147, Boletín Oficial del Estado (2002).
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, Pub. L. No. 307, Boletín Oficial del Estado (2002).
- López Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 167-179.

- Mallar, M. Á. (2010). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente. *Revista Científica Visión de Futuro*, 13, 1.
- Marcelino Aranda, M., Martínez Cuevas, M. del C., & Camacho Vera, A. D. (2024). Análisis documental, un proceso de apropiación del conocimiento. *Revista Digital Universitaria*, 25(6). <https://doi.org/10.22201/ceide.16076079e.2024.25.6.1>
- Martín Pérez, S., & Martín Seco, P. (2013). *La Excelencia operativa en la Administración Pública. Creando Valor Público. Guía para la Implantación de la Gestión basada en Procesos en la Administración Pública*.
- Martín Seco, P. (2015). *La acreditación de competencias en España: implantación de un sistema de gestión basado en procesos*. Universidad de Valladolid.
- Martínez Usarralde, M. J. (2002). *Historia de la formación profesional en España: de la Ley de 1955 a los Programas nacionales de formación profesional*. Universitat de València.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2018). *I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo (2019-2022)*.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2020). *Plan de Modernización de la Formación Profesional*.
- Molina, R. A., Rossit, D. G., & Álvarez, A. E. (2021). Mejora de procesos en la gestión mediante implementación del ciclo PDCA: caso de aplicación en empresa de servicios. *Investigación Operativa*, 49, 62-80. <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s18539777/mrmymc8gbt>
- Mutlu, B. (2025). EFQM and ISO quality management models: A comparative analysis based on literature review. *Quality Management Journal*, 1-29. <https://doi.org/10.1080/10686967.2025.2497269>
- Nieves Nieto, C. de, & Ros McDonnell, L. (2006). *Comparación entre los Modelos de Gestión de Calidad Total: EFQM, Gerencial de Deming, Iberoamericano para la Excelencia y Malcom Baldrige. Situación frente a la ISO 9000*.

Nohlen, D. (2020). El método comparativo. *Instituto de Investigaciones Jurídicas*.

Orden 22/2021, de 22 de febrero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se realiza convocatoria del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha., Pub. L. No. 39, Diario Oficial de Castilla-La Mancha (2021).

Orden de 4 de junio de 2021 por la que se regula, en el ámbito del sistema educativo de la Comunidad Autónoma de Galicia, el proceso de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral para unidades de competencia del Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, Pub. L. No. 112, Diario Oficial de Galicia (2021).

Orden de 8 de junio de 2021, conjunta de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y de la Consejería de Educación y Deporte, por la que se determina la organización y la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía., Pub. L. No. 118, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (2021).
<http://www.juntadeandalucia.es/eboja>

Orden de 25 de junio de 2021, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba convocatoria abierta y permanente de participación en procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales en el ámbito de la Comunidad de Madrid., Pub. L. No. 162, Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (2021).

Orden de 27 de julio de 2022 por la que se convoca de forma permanente el procedimiento abierto para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales

de formación en la Comunidad Autónoma de Extremadura., Pub. L. No. 149, Diario Oficial de Extremadura (2022). <https://beta.juntaex.es>

Orden EDU/48/2022, de 21 de enero, por la que se declara abierto con carácter permanente el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales contempladas en la oferta de enseñanzas de formación profesional del sistema educativo de la Comunidad de Castilla y León, adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia., Pub. L. No. 22, Boletín Oficial de Castilla y León (2022). <https://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>

Orden PRE/150/2024, de 26 de noviembre, por la que se regula el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de Cantabria., Pub. L. No. 234, Boletín Oficial de Cantabria (2024).

Orden PRE/910/2011, de 12 de abril, por la que se crea la Comisión Interministerial para el seguimiento y evaluación del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, Pub. L. No. 90, Boletín Oficial del Estado (2011).

Orden PRE/3480/2011, de 12 de diciembre, por la que se establece la Comisión Interministerial para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral para el ámbito de gestión de la Administración General del Estado, Pub. L. No. 308, Boletín Oficial del Estado (2011).

Parlamento Europeo y Consejo. (2009). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales.*

- Patiño, G. (2006). Modelos de calidad en la formación profesional y en la educación. Análisis y complementariedad. *Apertura: Revista de Innovación Educativa*, 5, 108-108.
- Pérez Durán, G. de J., & Pérez Sánchez, A. (2019). *Bases teóricas y beneficios de la gestión por procesos. Área de investigación: Teoría de la administración y Teoría de la organización*. <https://www.researchgate.net/publication/336927669>
- Pérez-Esparrells, C. (2001, enero). La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. <https://www.researchgate.net/publication/277275430>
- Porter, M. E. (2010). *Ventaja competitiva: creación y sostenibilidad de un rendimiento superior*. Pirámide.
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, Pub. L. No. 27, Boletín Oficial del Estado (2008).
- Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, Pub. L. No. 31, Boletín Oficial del Estado (2025). <https://www.boe.es>
- Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, Pub. L. No. 59, Boletín Oficial del Estado (2021). <https://www.boe.es>
- Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, Pub. L. No. 64, Boletín Oficial del Estado (1999).
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, Pub. L. No. 87, Boletín Oficial del Estado (2007).

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, Pub. L. No. 174, Boletín Oficial del Estado (2023).

<https://www.boe.es>

Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional, Pub. L. No. 138, Boletín Oficial del Estado (1995).

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, Pub. L. No. 223, Boletín Oficial del Estado (2003).

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, Pub. L. No. 205, Boletín Oficial del Estado (2009).

Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, Pub. L. No. 3, Boletín Oficial del Estado (2006).

Resolución 29/2021, de 12 de abril, del Director General de Formación Profesional, por la que se aprueban, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, las bases que regirán en el procedimiento abierto de manera permanente para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales asociadas a las cualificaciones definidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales., Pub. L. No. 116, Boletín Oficial de Navarra (2021).

Resolución 114/2024, de 28 de noviembre, de la Consejería de Educación y Empleo, por la que se convoca un procedimiento abierto de manera permanente para la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales en la Comunidad Autónoma de La Rioja, Pub. L. No. 241, Boletín Oficial de La Rioja (2024). <https://www.larioja.org/verificacion>

Resolución conjunta del Director General de Atención a la Diversidad, Innovación y Formación Profesional y de la Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se amplían a 106 las cualificaciones profesionales ofertadas en el procedimiento abierto con carácter permanente de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro (PREAR) de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en la Región de Murcia, Pub. L. No. 159, Boletín Oficial de la Región de Murcia (2023). www.educarm.es/

Resolución de 7 de mayo de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica y de la Consejería de Educación, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación en la Administración del Principado de Asturias., Pub. L. No. 94, Boletín Oficial del Principado de Asturias (2021). <http://www.asturias.es/bopa>

Resolución de 12 de mayo de 2021, del Director General de Innovación y Formación Profesional, por la que se convoca, experimentalmente, un procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación de carácter permanente., Pub. L. No. 112, Boletín Oficial de Aragón (2021).

Resolución de 16 de junio de 2021, por la que se convoca en Canarias el procedimiento de evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación., Pub. L. No. 132, Boletín Oficial de Canarias (2021). <https://sede.gobcan.es/boc>

Resolución de 21 de julio de 2021, de la Secretaría Autonómica de Educación y Formación Profesional, por la que se convoca un procedimiento abierto de manera permanente, para la evaluación y acreditación de la totalidad de las unidades de competencia profesional incluidas en la oferta existente de Formación Profesional

- en la Comunitat Valenciana., Pub. L. No. 9136, Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (2021). <http://www.ceice.gva.es/va/web/cualificaciones-profesionales>.
- Resolución de 23 de noviembre de 2021, del Viceconsejero de Formación Profesional y de la Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se implanta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, el procedimiento abierto de manera permanente para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación., Pub. L. No. 246, Boletín Oficial del País Vasco (2021). www.ivac-eei.eus/es/reconocimiento-competencias/.
- Resolución del consejero de Educación y Universidades por la cual se convoca el procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales, financiado por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y por la Unión Europea- Next GenerationEU, en el marco del Mecanismo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, Pub. L. No. 149, Butlletí Oficial de les Illes Balears (2024). <https://www.caib.es/eboibfront/>
- Resolución PRE/350/2022, de 16 de febrero, por la que se establece y se inicia el servicio de acreditación de competencias profesionales, mediante el cual se acreditan las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o la formación no reconocida oficialmente, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU., Pub. L. No. 8614, Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (2022). <https://www.gencat.cat/dogc>
- Santamaría, O. Q., García-Álvarez, J., & Santos-González, M. del C. (2022). Análisis de la eficacia de los planes de formación profesional para el empleo desde el punto de vista del mercado laboral. *Revista Fuentes*, 24, 90-103. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.15258>

- Sanz López, C. (2010). La orientación profesional en los sistemas de formación profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21, 643-652.
- Sanz López, C. (2021). Formación Profesional, clave para la innovación y el desarrollo económico. *Revista Española de Control Externo*, 69, 83-89.
- Soler, M. (2014). Una mirada sobre la educación: la formación profesional. *Padres y maestros*, 359, 41-44. <http://dx.doi.org/pym.i359.y2014.008>
- Subdirección General de Formación Profesional. (2003). *Proyecto ERA 03. Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales*. <https://doi.org/10.4438/651-04-023-4>
- TodoFP. (s. f.). *Nuevos Elementos y Estructura en la Formación Profesional según el Real Decreto 69/2025*. Recuperado 11 de mayo de 2025, de <https://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/elementos-estructura-formacion-profesional.html>
- Torrico-Irahola, R. A. (2023). La calidad de la educación. Una revisión conceptual. *Revista Eduscientia. Divulgación de la ciencia educativa*, 12, 146-155. www.eduscientia.com
- UNE-EN ISO 9000. Sistemas de gestión de la calidad. Fundamentos y vocabulario (2015).
- UNE-ISO 21001. Organizaciones educativas. Sistemas de gestión para organizaciones educativas. Requisitos con orientación para su uso (2018).
- Unesco. (1985). *Informe Final. Cuarta Conferencia Internacional sobre la Educación de Adultos*.
- Vale, P. (2018). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update*. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_

Van den Berghe, W. (1998). Aplicación de las normas ISO 9000 a la enseñanza y la formación. *Revista Europea de Formación Profesional*, 15, 21-30.

8. Anexos

8.1. Anexo I. Procedimiento de acreditación según Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo

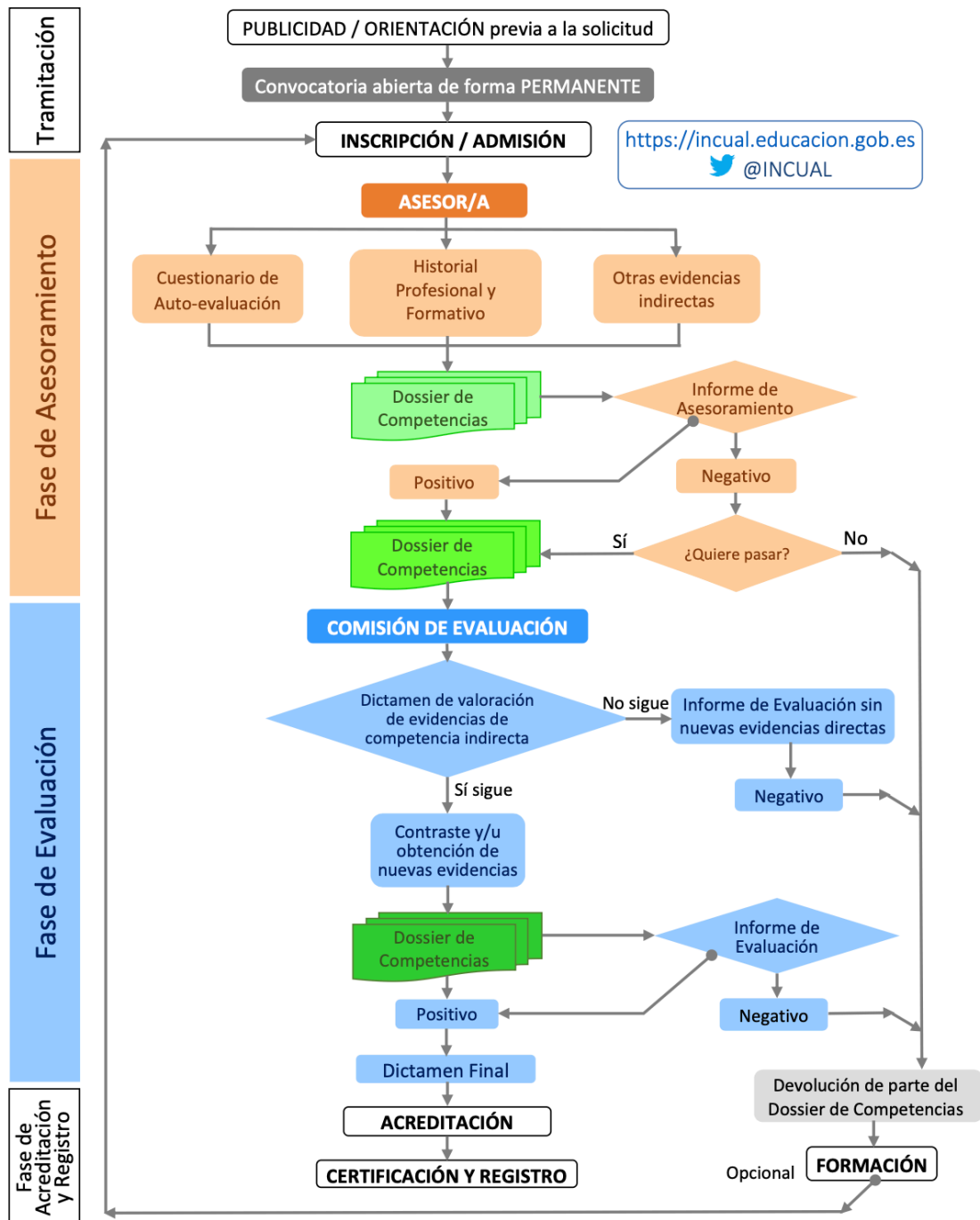


Figura 17. Diagrama de flujo del procedimiento según Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo. Fuente: (INCUAL, 2021)

Según lo tratado en el apartado Fundamentación de la acreditación de competencias en España, el proceso de desarrollo normativo hasta conseguir un sistema de acreditación adaptado a la realidad laboral del país supuso una evolución lenta, que culminó con la publicación del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio y su posterior modificación por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo. A continuación, se detallan las claves del procedimiento (Figura 17).

8.1.1. Fases del procedimiento

El proceso de acreditación de competencias, según el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, consta de tres fases secuenciales: asesoramiento, evaluación y acreditación y registro. Previamente, debe realizarse la inscripción al procedimiento, para la cual se exige una serie de documentación justificativa (como historial profesional, vida laboral, certificados, etc.).

a) Asesoramiento: La fase de asesoramiento es obligatoria y personalizada. Según la normativa, su objetivo es que un profesional acreditado (asesor/a) “ayude a la persona candidata a revisar y completar la documentación aportada, identificar su competencia profesional y preparar el desarrollo de la fase de evaluación” (Real Decreto 1224/2009, art.11). Esta revisión incluye el uso de instrumentos como el cuestionario de autoevaluación y el historial profesional y formativo.

El asesor o asesora emite un informe técnico que orienta, sin ser vinculante, a la comisión evaluadora sobre la idoneidad del candidato para continuar en el procedimiento.

b) Evaluación de la competencia profesional: La evaluación tiene como fin determinar si la persona candidata demuestra efectivamente sus competencias profesionales, con base en los criterios establecidos en el CNCP. La evaluación se realiza a través del

análisis del dossier de competencias del candidato y, en su caso, mediante la recogida de nuevas evidencias: entrevistas, pruebas prácticas, observación directa, entre otros.

El resultado de esta fase puede ser:

- Demostrado
- No demostrado
- Duda (requiere evidencias adicionales)

En caso de necesidad, se pueden realizar pruebas complementarias de competencia.

El resultado se concreta por unidades de competencia, que son la unidad mínima de acreditación.

c) Acreditación y registro: Una vez superada la evaluación, la administración educativa competente emite una acreditación oficial para cada unidad de competencia demostrada. Estas acreditaciones se inscriben en un registro administrativo, con validez oficial en todo el territorio del Estado.

Como resultado adicional, se puede proponer un plan individualizado de formación, con el fin de que la persona complete su cualificación profesional mediante formación reglada o certificaciones adicionales.

8.1.2. Requisitos de acceso al procedimiento

El artículo 8 del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio y su modificación por el RD 143/2021 detallan los requisitos mínimos que deben cumplir los candidatos:

a) Nacionalidad o situación legal.

- Nacionalidad española.
- Nacionalidad de algún Estado miembro de la UE o del EEE.
- Autorización de residencia o trabajo en vigor.

b) Edad mínima

- 18 años cumplidos para unidades de competencia de nivel I.
- 20 años cumplidos para unidades de nivel II y III.

c) Experiencia profesional y/o formación no formal. El candidato debe acreditar experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias a evaluar:

- Experiencia laboral: Para niveles II y III: al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en los últimos 15 años. Para nivel I: al menos 2 años, con un mínimo de 1.200 horas.
- Formación no formal: Para niveles II y III: mínimo 300 horas de formación relacionada en los últimos 10 años. Para nivel I: al menos 200 horas.

8.1.3. Entidades implicadas

El proceso se ejecuta gracias a la participación de diferentes administraciones públicas y agentes especializados:

a) Administración General del Estado: Diseña y regula el sistema, a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). Mantiene y actualiza el CNCP, que contiene las unidades de competencia que pueden ser acreditadas.

b) Comunidades Autónomas: Son responsables de la gestión operativa del procedimiento. Designan asesores, evaluadores y comisiones de evaluación. Expiden las acreditaciones oficiales y mantienen el registro correspondiente.

c) Profesionales asesores y evaluadores:

- Asesores/as: orientan al candidato en la fase inicial, ayudan a recopilar evidencias y elaboran el informe técnico.
- Evaluadores/as: valoran la competencia profesional demostrada en función de las evidencias y pruebas realizadas.

d) Comisiones de Evaluación: Son órganos colegiados que valoran los resultados del proceso y resuelven reclamaciones si las hubiera.

8.2. Anexo II. Procedimiento de acreditación de competencias según la Ley 3/2022, de 31 de marzo

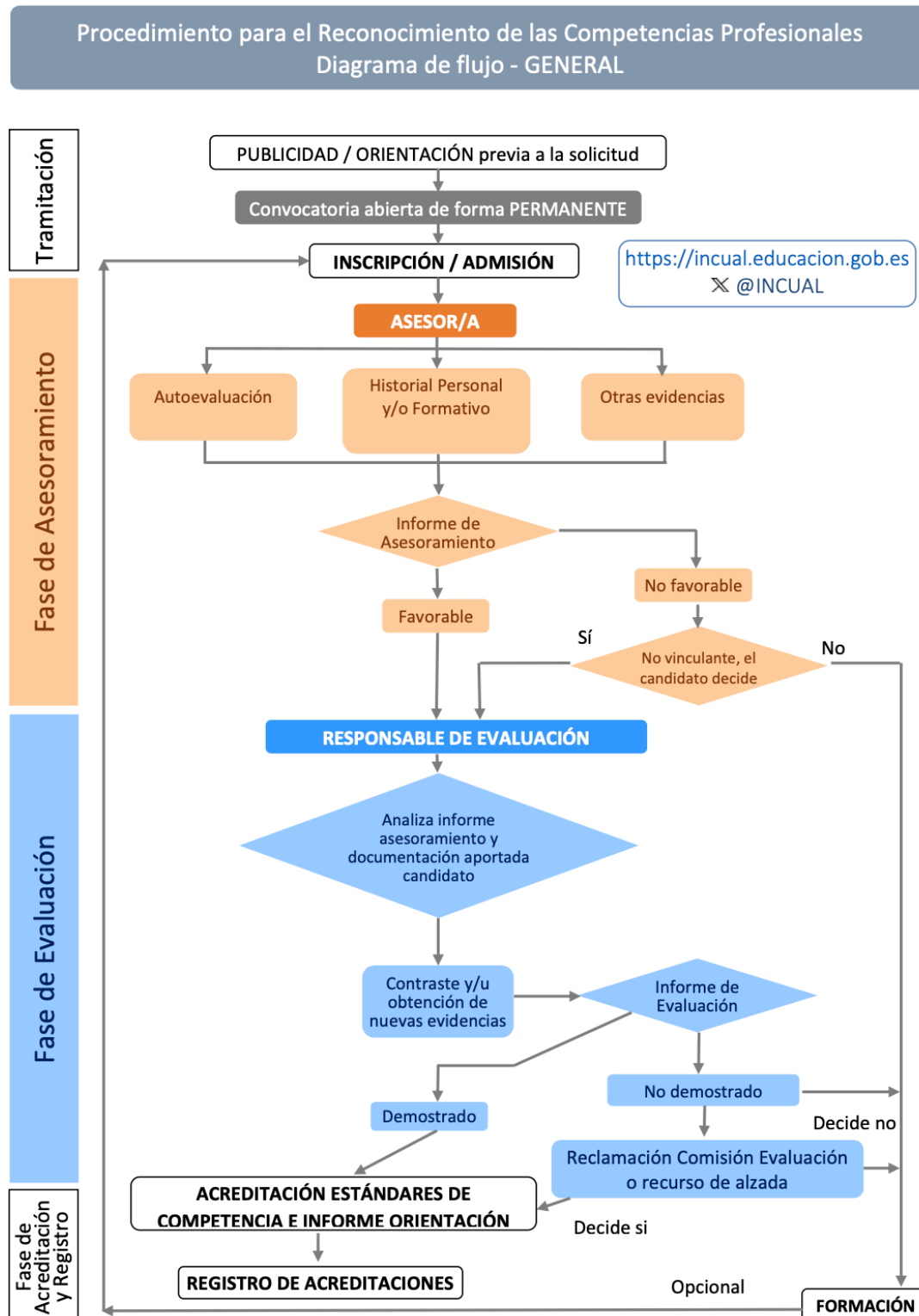


Figura 18. Diagrama de flujo del procedimiento según Real Decreto 659/2023, de 18 de julio. Fuente: (INCUAL, 2023)

El procedimiento de acreditación de competencias profesionales en el nuevo marco normativo es permanente y está estructurado en una serie de fases secuenciales bien definidas. Antes de iniciarlo formalmente, las administraciones deben garantizar acciones de información y orientación a los potenciales candidatos, para dar a conocer el proceso y ayudarles a identificar sus competencias y opciones formativas.

8.2.1. Fases del procedimiento

Una vez la persona interesada se inscribe, el proceso consta principalmente de tres fases de instrucción: asesoramiento, evaluación, y acreditación y registro (Figura 18).

a) Fase de asesoramiento: Es la primera fase tras la inscripción y tiene carácter obligatorio para todos los aspirantes. En ella, se asigna a cada candidato una persona asesora cualificada. El asesor o asesora ayuda al candidato a analizar su trayectoria (experiencia laboral, formación previa, etc.), a recopilar evidencias de sus competencias y, si procede, a autoevaluarse respecto a los estándares de competencia. Al finalizar, el asesor elabora un informe de asesoramiento sobre cada candidato, indicando para cada competencia si ve probabilidad de que esté demostrada. Este informe, no vinculante, puede ser favorable o desfavorable y se traslada a la fase de evaluación siguiente. “En caso de informe desfavorable, se le indicará al candidato o candidata la formación complementaria que debería realizar” (Real Decreto 659/2023, art. 184) para adquirir las competencias que aún le falten.

b) Fase de evaluación: Es la fase central del procedimiento, en la que se verifica si el aspirante posee efectivamente las competencias profesionales que desea acreditar, de acuerdo con los estándares de competencia y sus criterios de calidad. La evaluación la realiza un evaluador o una comisión evaluadora designada, que analiza toda la documentación y evidencias aportadas por el candidato. Si fuera necesario, el evaluador puede recabar evidencias complementarias mediante pruebas prácticas, entrevistas, observación directa u otros métodos apropiados. El objetivo es comprobar que el

candidato alcanza los desempeños exigidos por cada estándar de competencia. Al término de esta fase, para cada unidad de competencia evaluada el resultado se expresa en términos de “Demostrado” o “No demostrado”. Si el candidato no estuviera de acuerdo con alguna decisión, puede reclamar ante la comisión de evaluación e incluso interponer recurso de alzada ante la Administración competente. En caso de resultado “no demostrado”, se orientará al participante sobre la formación adicional recomendada para subsanar esas carencias. Por el contrario, para cada competencia calificada como “demostrada” el proceso avanzará a la acreditación.

c) Fase de acreditación y registro: Es la fase final, en la que la Administración formaliza el reconocimiento de las competencias que el candidato ha demostrado en la evaluación. Consiste, en primer lugar, en la expedición de las acreditaciones oficiales de cada estándar de competencia superado. Estas acreditaciones se emiten conforme al modelo establecido y tienen validez oficial en todo el territorio nacional. Junto con ello, la persona recibe un informe de orientación personalizada, indicándole las ofertas formativas de FP (cursos, módulos, etc.) que podría cursar para completar una cualificación profesional completa. Esto refuerza la conexión entre el reconocimiento de competencias parciales y la obtención de títulos o certificados completos. Finalmente, la administración procede a inscribir las nuevas acreditaciones en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales obtenido por experiencia laboral u otras vías no formales. Este registro estatal, gestionado por el Ministerio de Educación y FP, garantiza la trazabilidad y reconocimiento de estas acreditaciones, y está interconectado con el Registro General de Formación Profesional (TodoFP, s. f.).

8.2.2. Requisitos de acceso al procedimiento

El procedimiento de acreditación de competencias está abierto a toda persona de la población activa que haya adquirido competencias profesionales por experiencia laboral u otras vías extraacadémicas y desee obtener un reconocimiento oficial de las mismas.

No obstante, la normativa establece una serie de requisitos de elegibilidad que los aspirantes deben cumplir:

a) Situación legal: Tener nacionalidad española o bien algún tipo de residencia legal en España. Se admite la participación de ciudadanos de la UE con certificado de registro, familiares de comunitarios con tarjeta de residencia, o extranjeros con autorización de residencia (o residencia y trabajo) en vigor.

b) Edad mínima: Haber cumplido 18 años en el momento de la inscripción para optar a la acreditación de competencias de nivel 1, y 20 años para competencias de nivel 2 y 3.

c) Experiencia profesional y/o formación previa: Los candidatos deben aportar evidencias de haber adquirido las competencias que pretenden acreditar, ya sea mediante trabajo, formación no formal o actividades de voluntariado. En concreto, si se alega experiencia laboral, se exige haber trabajado al menos 3 años (mínimo 2.000 horas en total) en actividades relacionadas con las competencias, dentro de los últimos 15 años previos a la solicitud. Para competencias de nivel 1 (las más básicas) este umbral se reduce a 2 años de experiencia con un mínimo de 1.000 horas. Alternativamente, si se presenta formación no formal relacionada, se requieren al menos 300 horas de formación acumuladas en los últimos 10 años (o 200 horas para nivel 1). Asimismo, también es válido acreditar experiencia en voluntariado en lugar de trabajo remunerado, siempre que se pueda justificar una dedicación equivalente: al menos 3 años (mínimo 2.000 horas) de servicio de voluntariado en los últimos 15 años, reduciéndose a 2 años (1.000 horas) para competencias de nivel 1. Cabe destacar que estas vías (trabajo, estudios no formales, voluntariado) no son excluyentes entre sí; el candidato puede combinar evidencias de distinta naturaleza, aunque normalmente con una sola de ellas que cumpla los mínimos es suficiente para acceder al procedimiento. En cualquier caso, toda experiencia o formación alegada debe justificarse documentalmente (certificados de empresa, vida laboral de la Seguridad Social, diplomas, etc.).

d) Requisitos adicionales por competencia: Algunos estándares de competencia profesional pueden requerir condiciones adicionales propias de su naturaleza (por ejemplo, carnés profesionales, certificados médicos, etc., según el sector).

8.2.3. Entidades implicadas

El nuevo sistema de acreditación de competencias profesionales involucra a diversas entidades:

a) Administración General del Estado (Ministerio de Educación y Formación Profesional): asume funciones clave de coordinación y soporte técnico. Por un lado, a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), se encarga de mantener actualizado el CNECP, que sirve de referencia para la evaluación de competencias. Por otro lado, el Ministerio gestiona los instrumentos estatales creados por el Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, en particular el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral.

b) Administraciones autonómicas (Comunidades Autónomas): Las CCAA, a través de sus autoridades competentes en FP (usualmente las Consejerías de Educación o de Empleo), son las encargadas de la ejecución directa del procedimiento en sus respectivos territorios. Cada administración autonómica debe habilitar los medios humanos y materiales para atender las solicitudes de acreditación de los ciudadanos de su región. Entre sus obligaciones, según la Ley 3/2022, están las de garantizar la difusión del procedimiento y facilitar información y orientación a las personas interesadas. Las comunidades autónomas gestionan la inscripción de candidatos, la designación de los asesores, evaluadores y comisiones evaluadoras, la realización de las pruebas necesarias y la emisión de las acreditaciones en su ámbito. Deben resolver los expedientes en plazo y expedir los documentos acreditativos correspondientes, que luego son remitidos para su inscripción en el registro estatal. Algunas comunidades han creado o asignado centros específicos o unidades de acreditación para centralizar estos

procedimientos, mientras que otras aprovechan la red existente de centros de formación. Un aspecto novedoso de la reforma es que el servicio de acreditación se despliega en la propia red de centros de FP: se prevé que todos los centros de FP puedan actuar como ventanilla de información e incluso como sede de asesoramiento y evaluación (Asegurado Garrido et al., 2022).

c) Entidades y agentes colaboradores (empresas, organizaciones sectoriales y sindicatos): El éxito del nuevo modelo requiere una intensa colaboración público-privada. Las empresas y empleadores, especialmente los de mayor tamaño, están llamados a promover que sus trabajadores participen en estos procedimientos para tener su cualificación actualizada. De hecho, las empresas pueden convenir con las administraciones la organización de procesos de acreditación masivos para sus plantillas, asociados a programas formativos específicos de la empresa

boe.es

d) Personal técnico: asesores, evaluadores y orientadores: Si bien no son entidades en sentido estricto, merece mencionarse el papel del cuerpo de profesionales encargados de ejecutar el proceso. Las administraciones cuentan con registros de personas asesoras y evaluadoras habilitadas, generalmente docentes de FP o expertos con experiencia en evaluación de competencias. Estos profesionales reciben formación específica y actúan siguiendo guías e instrumentos comunes (guías de evidencias, cuestionarios de autoevaluación, etc. desarrollados a nivel nacional). Junto a ellos, los servicios de orientación profesional complementan el proceso antes, durante y después, ayudando a los candidatos a trazar su itinerario formativo. La Inspección Educativa también tiene encomendada la supervisión de estas nuevas actuaciones, velando por su calidad y por el cumplimiento de la normativa en materia de acreditación de competencias (Asegurado Garrido et al., 2022).

8.3. Anexo III. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias en las Comunidades Autónomas

A continuación, se detallan los aspectos que se han analizado en cada una de las convocatorias para la acreditación de competencias llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas.

8.3.1. Andalucía

Tabla 28. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Andalucía. Fuente: elaboración propia

Orden de 8 de junio de 2021 , conjunta de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y de la Consejería de Educación y Deporte, por la que se determina la organización y la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.(Orden de 8 de junio, 2021)		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambos	Artículo 5, p. 232: 'El órgano directivo competente en materia de formación profesional para el empleo y el órgano directivo competente en materia de formación profesional serán los órganos responsables...'
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	P. 228: '...de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas...'
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Artículo 6.2, p. 233: '...para dar respuesta, tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos...'
Participación agentes implicados	Sí	Artículo 6.1, p. 233: '...se garantiza la participación de los agentes económicos y sociales...'
Persona centro del proceso	Sí	Artículo 3.2, p. 232: '...proximidad a la ciudadanía...' y Art. 27, página 244: '...informe personalizado...'
Información próxima	Sí	Artículo 11, p. 236: '...serán facilitadas a todas las personas que la soliciten...'
Orientación adaptada	Sí	Artículo 22.4, p. 241: '...el asesor o asesora ayudará a la persona candidata a autoevaluar su competencia...'
Etapas independientes	Sí	Artículo 22 y 23, p. 241-243: Desarrollo separado de fases de asesoramiento y evaluación

Integración en Marcos Nacionales	Sí	Artículo 21.1, p. 240: '...referente las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales...'
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Artículo 2.c y e, p. 231: '...a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación'
Formación de los recursos humanos	Sí	Artículo 7.e, p. 234: '...formación inicial y continua del personal orientador, asesor y evaluador.'
Documentación del proceso	Sí	Artículo 9.i, p. 235: '...archivar y custodiar la documentación...'
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	Sí	P. 230: '...en relación con el acceso y desarrollo del procedimiento en condiciones de igualdad.'
Intimidad de la persona	Sí	Disposición adicional segunda, p. 248: '...deber de confidencialidad...'
Sistema para la acreditación	Sí	Artículo 1, p. 231: '...organización y gestión del procedimiento...'
Garantía de la calidad	Sí	Disposición adicional tercera, p. 249: '...se dotará de sistemas de gestión de la calidad...'
Información y asesoramiento	Sí	Artículos 11 y 12, p. 236-237: '...serán facilitadas a todas las personas que la soliciten...'
Proceso de validación	Sí	Artículo 26.2, p. 244: '...podrán solicitar la convalidación de los módulos profesionales...'
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	Sí	Artículo 7.j, p. 234 y disposición adicional tercera, página 249: '...seguimiento de las actuaciones [...] mediante verificaciones o auditorías internas y externas.'
Participación	Sí	Artículo 6.1, p. 233: participación del Consejo Andaluz de FP
Competencia responsables evaluación	Sí	Artículo 7.e, p. 234 y Artículo 30.1, p. 246: formación específica y experiencia docente requeridas

8.3.2. Aragón

Tabla 29. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Aragón. Fuente: elaboración propia

Resolución de 12 de mayo de 2021 , del Director General de Innovación y Formación Profesional, por la que se convoca, experimentalmente, un procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación de carácter permanente (Resolución de 12 de mayo, 2021).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambas	P. 25733: 'Dirección General de Innovación y Formación Profesional, y la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Empleo, cada una en su ámbito de competencias, son las responsables del procedimiento'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	P. 25732: 'De Aprendizaje a lo largo de la vida adulta en la Comunidad Autónoma de Aragón'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	P. 25732: 'Cualificaciones profesionales que se consideren de interés para la población trabajadora aragonesa'.
Participación agentes implicados	No	
Persona centro del proceso	No	
Información próxima	Sí	P. 25733: '...la información y orientación... en puntos de información y servicios de orientación' y 'se tendrá en cuenta la proximidad del domicilio'.
Orientación adaptada	No	
Etapas independientes	Sí	P. 25733: 'Las fases del procedimiento son las de asesoramiento, evaluación y acreditación'.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	P. 25732: 'vinculada al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	P. 25732: 'competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación'.
Formación de los recursos humanos	Sí	P. 25736: 'las personas habilitadas tengan realizada una formación relacionada con el funcionamiento del procedimiento'.
Documentación del proceso	No	
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	

Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	Sí	P. 25739: 'deberán respetar las medidas de prevención... mostrando su NIF/Pasaporte...' y protección de datos en 25739.
Sistema para la acreditación	Sí	Toda la resolución establece y detalla el sistema aragonés de acreditación de competencias.
Garantía de la calidad	Sí	P. 25738: 'sistema de gestión de calidad recogido en la Disposición adicional primera'.
Información y asesoramiento	Sí	P. 25733: 'incluyen todas las actuaciones que se realicen con las posibles personas interesadas... hasta su inscripción'.
Proceso de validación	Sí	P. 25734: 'formación no formal... requisitos: contenidos, duración en horas, evaluación'.
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	Sí	P. 25738: 'sistema de gestión de calidad' y encuestas de valoración.
Participación	No	
Competencia responsables evaluación	Sí	P. 25736: 'personas habilitadas... formación relacionada con el funcionamiento del procedimiento'.

8.3.3. Principado de Asturias

Tabla 30. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias del Principado de Asturias. Fuente: elaboración propia

Resolución de 7 de mayo de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica y de la Consejería de Educación, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación en la Administración del Principado de Asturias (Resolución de 7 de mayo, 2021).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambas	Artículo 2.2, p. 2: 'la dirección General con competencias en formación profesional del sistema educativo y el servicio público de empleo del principado de asturias son los órganos responsables del procedimiento'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	Preámbulo, p. 1: 'Ley 2/2019, de 21 de febrero, de Aprendizaje a lo largo de la vida adulta'.
Atención necesidades sistema productivo	No	
Participación agentes implicados	Sí	Artículo 2.4 y 3.5, p. 2-3: 'Consejo de Asturias de la Formación profesional será el órgano de participación de las organizaciones empresariales y sindicales'.
Persona centro del proceso	Sí	Artículo 11.7, p. 6: 'se prestará especial atención, en la medida de lo posible, a la conciliación de la asistencia con la situación laboral del participante'.
Información próxima	Sí	Artículo 4.3, p. 4: 'portal web en Internet... facilitar el propio proceso de información'.
Orientación adaptada	Sí	Artículo 4.4, p. 4: 'prestando especial atención a la figura del orientador, tanto educativo como laboral'.
Etapas independientes	Sí	Artículo 10, p. 5: 'constará de las siguientes fases: asesoramiento, evaluación y acreditación'.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Artículo 1.3, p. 2: 'vinculada al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Artículo 1.1, p. 2: 'competencias adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación'.
Formación de los recursos humanos	Sí	Artículo 3.1.d, p. 3: 'formación inicial y continua del personal que actúe como asesor y como evaluador'.
Documentación del proceso	Sí	Artículo 3.3.b y 4, p. 3: 'guardar y custodiar la documentación que se genere por cada persona candidata'.
Calidad del procedimiento		

ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	Sí	Disposición adicional única, p. 7: 'respetará lo dispuesto en la ley orgánica 3/2018, de protección de datos personales'.
Sistema para la acreditación	Sí	Toda la resolución constituye el sistema normativo autonómico de acreditación.
Garantía de la calidad	Sí	Artículo 3.1.a, p. 3: 'impulsando el desarrollo y la calidad del mismo'.
Información y asesoramiento	Sí	Artículo 4.1, p. 4: 'puntos de información y de orientación'.
Proceso de validación	Sí	Artículo 8, p. 5: 'justificación de competencias profesionales adquiridas a través de vías no formales'.
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	Sí	Artículo 2.4, p. 2: 'órgano de participación de las organizaciones empresariales y sindicales'.
Competencia responsables evaluación	Sí	Artículo 3.1.d y Art. 16.4, p. 3 y 7: 'formación específica... habilitación'.

8.3.4. Islas Baleares

Tabla 31. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de las Islas Baleares. Fuente: elaboración propia

Resolución del consejero de Educación y Universidades por la cual se convoca el procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales, financiado por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y por la Unión Europea-Next GenerationEU, en el marco del Mecanismo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Resolución, 2024).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambas	Fundamento 6, p. 53797: 'la Consejería con competencias en materia de educación y el Servicio de Empleo de las Illes Balears, conjunta o separadamente, deben aprobar las convocatorias públicas'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	Fundamento 1, p. 53797: 'intereses, expectativas y aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Fundamento 1, p. 53797: 'satisfaga las competencias demandadas por el mundo laboral, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo'.
Participación agentes implicados	No	
Persona centro del proceso	Sí	Fundamento 1, p. 53797: 'responder con flexibilidad a los intereses, expectativas y aspiraciones de cualificación profesional de las personas'.
Información próxima	No	
Orientación adaptada	No	
Etapas independientes	No	
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Fundamento 6, p. 53797: 'vinculada al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Título de la resolución y Fundamento 1, p. 53797: 'competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales'.
Formación de los recursos humanos	No	
Documentación del proceso	No	

Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	No	
Sistema para la acreditación	Sí	Toda la resolución regula el procedimiento de acreditación autonómico.
Garantía de la calidad	No	
Información y asesoramiento	No	
Proceso de validación	Sí	Fundamento 1, p. 53797: 'reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación'.
Evaluación imparcial	Sí	Fundamento 3, p. 53797: 'criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación'.
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	No	
Competencia responsables evaluación	No	

8.3.5. Canarias

Tabla 32. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Canarias. Fuente: elaboración propia

Resolución de 16 de junio de 2021 , por la que se convoca en Canarias el procedimiento de evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (Resolución de 16 de junio, 2021).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambas	P. 2: 'Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos... Servicio Canario de Empleo'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	P. 1: 'que contribuye al desarrollo personal y profesional de las personas a lo largo de la vida'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	P. 1: '...atendiendo a las necesidades del sistema productivo'.
Participación agentes implicados	No	
Persona centro del proceso	Sí	P. 1: '...adecuar la oferta a las necesidades de las personas'.
Información próxima	Sí	P. 3: 'Las personas interesadas podrán solicitar información... en los centros integrados de formación profesional y otros centros autorizados'.
Orientación adaptada	Sí	P. 3: 'Recibirán orientación antes de iniciar el procedimiento'.
Etapas independientes	Sí	P. 3: 'Las fases del procedimiento son: información y orientación, asesoramiento, evaluación y acreditación'.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	P. 1: '...referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	P. 1: 'adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación'.
Formación de los recursos humanos	Sí	P. 2: 'personal acreditado y habilitado para las funciones de asesoramiento y evaluación'.
Documentación del proceso	Sí	P. 3: 'deberán aportar la documentación justificativa... esta se incorporará a su expediente'.
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	Sí	P. 1: 'podrán participar de forma voluntaria'.
Acceso igualitario y trato equitativo	No	

Intimidad de la persona	No	
Sistema para la acreditación	Sí	Todo el documento es la regulación del sistema autonómico de acreditación.
Garantía de la calidad		
Información y asesoramiento	Sí	P. 3: 'Las personas interesadas podrán solicitar información... recibirán orientación'.
Proceso de validación	No	
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	No	
Competencia responsables evaluación	Sí	P. 2: 'personal evaluador acreditado y habilitado'.

8.3.6. Cantabria

Tabla 33. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Cantabria. Fuente: elaboración propia

Orden PRE/150/2024, de 26 de noviembre , por la que se regula el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de Cantabria (Orden PRE/150/2024, de 26 de noviembre, 2024).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambas	Artículo 2.4 y disposición final segunda: la Consejería competente en educación y el Servicio Cántabro de Empleo dictan instrucciones conjuntas.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	No	
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Artículo 2.3, p. 37737: menciona convocatorias para necesidades de empresas, sectores productivos y colectivos vulnerables.
Participación agentes implicados	Sí	Art. 2.8 y 3.1, p. 37737: participación de organizaciones empresariales, sindicales y sociales en el procedimiento.
Persona centro del proceso	Sí	Artículo 6.1, p. 37739: se menciona la atención a todas las personas que lo soliciten y adaptación a sus necesidades.
Información próxima	Sí	Artículo 6.2, p. 37739: se menciona que se prestará información en centros públicos y en la web.
Orientación adaptada	Sí	Artículo 6.2 y 6.3, p. 37739: intervención de orientadores, coordinadores y agentes sociales.
Etapas independientes	Sí	Artículo 10, p. 37741: fases definidas como asesoramiento, evaluación y acreditación.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Art. 1 y 2.1, p. 37736-37737: el procedimiento se vincula al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Artículo 1 y 4, p. 37736-37738: competencias adquiridas por experiencia laboral y vías no formales.
Formación de los recursos humanos	Sí	Art. 16, p. 37743: requisitos de formación y experiencia de asesores y evaluadores.
Documentación del proceso	Sí	Art. 7 y 17, p. 37740 y 37744: documentación justificativa, informes, seguimiento y control.
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	Sí	Artículo 4.a y 6.1, p. 37738-37739: participación voluntaria, información abierta.

Acceso igualitario y trato equitativo	Sí	Artículo 5.a, p. 37738: establece criterios no discriminatorios para el acceso.
Intimidad de la persona	Sí	Disposición adicional segunda, p. 37745: tratamiento de datos personales conforme a la normativa.
Sistema para la acreditación	Sí	Toda la orden establece la estructura del sistema autonómico.
Garantía de la calidad	Sí	Disposición adicional primera, p. 37745: habilitación de sistemas de gestión de calidad.
Información y asesoramiento	Sí	Art. 6.1 y 6.2, p. 37739: servicio de información y orientación permanente.
Proceso de validación	Sí	Art. 12.1 y 17.1, p. 37741 y 37744: análisis documental, pruebas, autoevaluación, formación complementaria.
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	Sí	Art. 17.1.c y 17.2.d, p. 37744: seguimiento, control y aseguramiento de calidad.
Participación	Sí	Art. 2.8, p. 37737: participación de empresas, sindicatos y economía social.
Competencia responsables evaluación	Sí	Art. 16.1, p. 37743: requisitos de formación y experiencia profesional.

8.3.7. Castilla La Mancha

Tabla 34. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Castilla La Mancha. Fuente: elaboración propia

<p>Orden 22/2021, de 22 de febrero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se realiza convocatoria del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha (Orden 22/2021, de 22 de febrero, 2021).</p>		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Edu.	Artículo 4.1, p. 4118: Consejería de Educación, Cultura y Deportes gestiona el procedimiento.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	Artículo 2, p. 4118: 'dirigido a las personas para reconocer y acreditar las competencias adquiridas a lo largo de su vida'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Artículo 6.2, p. 4120: 'considerará las necesidades del sistema productivo'.
Participación agentes implicados	Sí	Artículo 4.6 y 5.4, p. 4118-4119: menciona a 'representantes del sector productivo', 'agentes sociales' y 'centros de referencia'.
Persona centro del proceso	No	
Información próxima	Sí	Artículo 5, p. 4119: difusión de convocatorias en 'centros públicos, oficinas de empleo, medios electrónicos'.
Orientación adaptada	Sí	Artículo 7, p. 4120: servicios de orientación y asesoramiento individualizado.
Etapas independientes	Sí	Artículo 10, p. 4121: asesoramiento, evaluación y acreditación.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Artículo 2, p. 4118: vinculado al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Artículo 2, p. 4118: experiencia laboral, formación no formal o informal.
Formación de los recursos humanos	Sí	Artículo 17.3, p. 4123: requisitos y formación para asesores y evaluadores.
Documentación del proceso	Sí	Artículo 8 y 13, p. 4120 y 4122: recoge expediente y documentación justificativa.
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	Sí	Artículo 2, p. 4118: procedimiento voluntario para personas que lo soliciten.

Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	Sí	Artículo 18, p. 4124: confidencialidad, protección de datos.
Sistema para la acreditación	Sí	Toda la Orden regula el sistema regional.
Garantía de la calidad	Sí	Artículo 19, p. 4124: sistema de calidad, seguimiento y mejora continua.
Información y asesoramiento	Sí	Artículo 7, p. 4120: incluye orientación inicial, asesoramiento y evaluación.
Proceso de validación	Sí	Artículo 8 y 12, p. 4120-4122: criterios de evaluación, justificación documental.
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	Sí	Artículo 4.6 y 5.4, p. 4118-4119: participación de agentes sociales, centros de referencia.
Competencia responsables evaluación	Sí	Artículo 17.3, p. 4123: requisitos mínimos de experiencia y formación.

8.3.8. Castilla y León

Tabla 35. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Castilla y León. Fuente: elaboración propia

<p>ORDEN EDU/48/2022, de 21 de enero, por la que se declara abierto con carácter permanente el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales contempladas en la oferta de enseñanzas de formación profesional del sistema educativo de la Comunidad de Castilla y León, adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (ORDEN EDU/48/2022, de 21 de enero, 2022).</p>		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambas	Artículo 4.1: 'Se constituirá una Comisión Directora... adscrita a la Consejería con competencias en materia de empleo... Formarán parte quienes ostenten la titularidad de las Consejerías con competencias en materia de empleo y educación'
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	Artículo 2.2.c: 'La potenciación del aprendizaje a lo largo de la vida, como elemento dinamizador de la economía y del desarrollo de la persona'
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Artículo 11.2.b: 'Actuaciones para conocer los escenarios asociados a los distintos sectores, subsectores y/o familias profesionales'
Participación agentes implicados	Sí	Artículo 9.1: '...que garantizará la participación de los agentes económicos y sociales en el proceso'
Persona centro del proceso	Sí	Artículo 2.2.a: 'La valorización de las personas y su capacidad de intervención en los procesos productivos y de servicios'
Información próxima	Sí	Artículo 2.3: 'Se establecerá un sistema a través del cual toda persona interesada podrá conocer... las características y requisitos del procedimiento'
Orientación adaptada	Sí	Artículo 2.4.a: 'El asesoramiento será individualizado o colectivo, designándose un asesor o asesora para cada persona'
Etapas independientes	Sí	Artículo 2.4: 'Las actuaciones que conforman cada una de las fases del procedimiento serán: a) Asesoramiento, b) Evaluación, c) Acreditación'
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Preámbulo y Art. 2.1: referencias al Catálogo Nacional de Cualificaciones y RD 1224/2009
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Artículo 2.2.b: 'Consideración de todos aquellos aprendizajes realizados de manera informal o en el propio puesto de trabajo'

Formación de los recursos humanos	Sí	Artículo 12: dedicado a la formación de asesores y evaluadores
Documentación del proceso	Sí	Artículo 10.1.d: 'Guardar y custodiar la documentación que se genere por cada aspirante'
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	Sí	Artículo 1 y 2.5: participación voluntaria; requisitos según convocatorias
Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	No	
Sistema para la acreditación	Sí	Artículo 1: '...establecer la estructura organizativa responsable'
Garantía de la calidad	Sí	Artículo 20.2: '...formará parte del plan de calidad, para comprobar la calidad, la eficacia y el impacto del procedimiento'
Información y asesoramiento	Sí	Artículo 2.3 y 2.4.a: difusión, asesoramiento individualizado o colectivo
Proceso de validación	Sí	Capítulo IV completo
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	Sí	Artículo 20.2: plan de calidad y seguimiento
Participación	Sí	Artículo 9: Comisión Asesora con participación de agentes sociales
Competencia responsables evaluación	Sí	Artículo 13.1: requisitos de experiencia y formación de asesores y evaluadores

8.3.9. Cataluña

Tabla 36. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Cataluña. Fuente: elaboración propia

<p>Resolución PRE/350/2022, de 16 de febrero, por la que se establece y se inicia el servicio de acreditación de competencias profesionales, mediante el cual se acreditan las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o la formación no reconocida oficialmente, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU (RESOLUCIÓN PRE/350/2022).</p>		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Edu.	Anexo, punto 3: 'La Agencia FPCAT es el órgano competente en la gestión del servicio de acreditación de competencias profesionales'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	Preámbulo, p. 1: 'Las personas acumulan a lo largo de la vida competencias profesionales...'
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Preámbulo, p. 1: '...adecuación de la cualificación a las necesidades del sistema productivo'.
Participación agentes implicados	Sí	Punto 8: 'Las organizaciones empresariales y sindicales... contribuyen a la difusión del servicio'.
Persona centro del proceso	Sí	Punto 6.a.1: 'Proporcionar información y orientación a todas las personas que lo soliciten...'
Información próxima	Sí	Punto 6.b y 6.c: participación de centros, oficinas de empleo, y portal web.
Orientación adaptada	Sí	Punto 7.d: 'Garantizar que la persona usuaria, mediante un lenguaje y material adaptado...'
Etapas independientes	Sí	Punto 9.a: fases de asesoramiento, evaluación y acreditación.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Anexo, punto 1: 'Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Preámbulo y Anexo, punto 1: experiencia laboral y formación no reconocida.
Formación de los recursos humanos	Sí	Punto 12.a: '...requisitos que se recogen en el artículo único 4.1 del RD 143/2021... y superar la formación establecida'.
Documentación del proceso	Sí	Punto 13.b: '...quedan digitalizados y custodiados por la Agencia FPCAT'.
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	Sí	Preámbulo y punto 4: inscripción voluntaria según requisitos.

Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	No	
Sistema para la acreditación	Sí	Toda la resolución regula el sistema catalán.
Garantía de la calidad	No	
Información y asesoramiento	Sí	Punto 6.a: '...información y orientación sobre las fases del servicio'.
Proceso de validación	No	
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	Sí	Punto 8: entidades colaboradoras incluyen organizaciones empresariales y sindicales.
Competencia responsables evaluación	Sí	Punto 12.a y 12.b: requisitos y formación habilitante de evaluadores y asesores.

8.3.10. Extremadura

Tabla 37. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Extremadura. Fuente: elaboración propia

Orden de 27 de julio de 2022 por la que se convoca de forma permanente el procedimiento abierto para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de Extremadura (ORDEN de 27 de julio, 2022).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Edu.	Artículo 2: 'La Dirección General competente en materia de Formación Profesional [...] a través del Instituto Extremeño de las Cualificaciones y Acreditaciones'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	No	
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Artículo 1.4: '...dar respuesta a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos'.
Participación agentes implicados	Sí	Artículo 4 y 1.4: 'Las organizaciones sindicales y empresariales [...] podrán solicitar convocatorias específicas'.
Persona centro del proceso	Sí	Artículo 4: 'las personas que soliciten información u orientación [...] podrán solicitarla a los siguientes organismos'.
Información próxima	Sí	Artículo 11.2: '...intentando en la medida de lo posible, que esté próxima al domicilio de la persona candidata'.
Orientación adaptada	Sí	Artículo 18.2: 'Esta orientación podrá realizarse de manera individual o colectiva y de forma presencial o a través de medios telemáticos'.
Etapas independientes	Sí	Artículo 10: 'Las fases del procedimiento son las de asesoramiento, evaluación y acreditación'.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Artículo 1.2: '...vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Artículo 1.1: '...adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación'.
Formación de los recursos humanos	Sí	Artículo 3.f: '...formación y actualización de quienes participen en las tareas de información y orientación, asesoramiento y evaluación'.
Documentación del proceso	Sí	Artículo 3.i: 'Guardar y custodiar la documentación generada durante el desarrollo del procedimiento'.
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA

Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	Sí	Artículo 22: Protección de datos conforme a RGD y Ley Orgánica 3/2018.
Sistema para la acreditación	Sí	Artículo 1: '...convoca de forma permanente el procedimiento abierto para la evaluación y acreditación de competencias'.
Garantía de la calidad	Sí	Artículo 3.m: 'Establecer un plan de calidad que atienda a todas las fases y actuaciones del procedimiento'.
Información y asesoramiento	Sí	Artículo 4: 'las personas que soliciten información u orientación [...] podrán solicitarla'.
Proceso de validación	Sí	Artículos 5 y 6: requisitos y documentación detallada para formación no formal.
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	Sí	Artículo 3.m: 'Establecer un plan de calidad que atienda a todas las fases y actuaciones'.
Participación	Sí	Artículo 4: '...podrán facilitar dicha información y orientación... agentes económicos y sociales, Cámaras de Comercio...'
Competencia responsables evaluación	Sí	Artículo 19.2: requisitos específicos para asesores y evaluadores.

8.3.11. Galicia

Tabla 38. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de Galicia. Fuente: elaboración propia

Orden de 4 de junio de 2021 por la que se regula, en el ámbito del sistema educativo de la Comunidad Autónoma de Galicia, el proceso de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral para unidades de competencia del Catálogo nacional de cualificaciones profesionales (ORDEN de 4 de junio, 2021).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Edu.	P. 2: 'la Dirección General de Formación Profesional de la Consellería de Cultura, Educación e Universidade y el Instituto Gallego de las Cualificaciones'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	Preámbulo: '...mejorar su cualificación profesional, facilitar la empleabilidad, la inclusión social y el aprendizaje permanente'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	P. 2: '...que respondan a necesidades de cualificación del sistema productivo gallego'.
Participación agentes implicados	Sí	P. 2: 'las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Galicia'.
Persona centro del proceso	No	
Información próxima	Sí	P. 3: 'Las personas candidatas podrán recibir atención personalizada en los centros educativos'.
Orientación adaptada	Sí	P. 3: '...atención personalizada en las distintas fases del procedimiento'.
Etapas independientes	Sí	P. 3: 'Las fases del procedimiento serán las de asesoramiento, evaluación y acreditación'.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	P. 2: '...unidades de competencia del Catálogo nacional de cualificaciones profesionales'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	P. 1 y 2: 'competencias adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación'.
Formación de los recursos humanos	Sí	P. 3: 'evaluadores y evaluadoras debidamente acreditados'.
Documentación del proceso	No	
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	Sí	P. 2: 'podrán participar las personas que cumplan los requisitos establecidos, sin discriminación'.

Intimidad de la persona	Sí	P. 4: 'protección de datos de carácter personal... según lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley orgánica 3/2018'.
Sistema para la acreditación	Sí	Todo el documento regula el sistema autonómico de acreditación.
Garantía de la calidad	No	
Información y asesoramiento	Sí	P. 3: '...recibir atención personalizada en los centros educativos designados'.
Proceso de validación	No	
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	Sí	P. 2: 'organizaciones sindicales y empresariales... en el diseño y desarrollo del procedimiento'.
Competencia responsables evaluación	Sí	P. 3: 'personal evaluador debidamente acreditado'.

8.3.12. Comunidad de Madrid

Tabla 39. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de la Comunidad de Madrid. Fuente: elaboración propia

Orden de 25 de junio de 2021 , de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba convocatoria abierta y permanente de participación en procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales en el ámbito de la Comunidad de Madrid (ORDEN de 25 de junio, 2021).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Edu.	Artículo 2: 'La Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía, a través de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	Artículo 1: '...posibilitar a las personas trabajadoras el reconocimiento de sus competencias... a lo largo de su vida profesional'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Artículo 1: '...a fin de dar respuesta a las necesidades del sistema productivo'.
Participación agentes implicados	No	
Persona centro del proceso	No	
Información próxima	No	
Orientación adaptada	Sí	Artículo 6.1: '...atención individualizada o colectiva'.
Etapas independientes	Sí	Artículo 5: 'El procedimiento consta de tres fases: asesoramiento, evaluación y acreditación'.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Artículo 1: '...unidades de competencia incluidas en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Artículo 1: '...competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación'.
Formación de los recursos humanos	Sí	Artículo 11: '...acreditar experiencia docente, técnica o formativa y haber superado formación específica'.
Documentación del proceso	Sí	Artículo 9: '...archivar la documentación generada durante el procedimiento'.
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	Sí	Artículo 3.1: '...en igualdad de condiciones'.

Intimidad de la persona	Sí	Artículo 14: '...tratamiento de datos personales conforme al Reglamento (UE) 2016/679'.
Sistema para la acreditación	Sí	Toda la resolución regula el sistema autonómico.
Garantía de la calidad	No	
Información y asesoramiento	Sí	Artículo 3.2 y 6.1: información pública y atención personalizada.
Proceso de validación	No	
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	Sí	Artículo 11: establece requisitos mínimos y formación habilitante.
Participación	No	
Competencia responsables evaluación	Sí	Artículo 11: experiencia mínima, formación específica, requisitos técnicos.

8.3.13. Región de Murcia

Tabla 40. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de la Región de Murcia. Fuente: elaboración propia

<p>Resolución conjunta del Director General de Atención a la Diversidad, Innovación y Formación Profesional y de la Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se amplían a 106 las cualificaciones profesionales ofertadas en el procedimiento abierto con carácter permanente de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro (PREAR) de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en la Región de Murcia (Fase V), y se dictan las instrucciones aplicables al procedimiento PREAR, en el Marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), componente 20 “Plan Estratégico de Impulso de la Formación Profesional” (Resolución, 2023).</p>		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Otro	P. 21861: 'Designar al Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia, en adelante ICUAM, como el órgano competente en la gestión del procedimiento PREAR'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	P. 21860: '...reskilling y upskilling de la población activa ligada a cualificaciones profesionales'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	P. 21860: '...dar respuesta a las necesidades del sistema productivo'.
Participación agentes implicados	No	
Persona centro del proceso	No	
Información próxima	No	
Orientación adaptada	No	
Etapas independientes	Sí	P. 21863: Se regula la fase de asesoramiento; Página 21867: se regula fase de evaluación; Página 21868: fase de acreditación y registro.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	P. 21860: '...de acuerdo con el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	P. 21860: '...competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación'.
Formación de los recursos humanos	No	
Documentación del proceso	Sí	P. 21865: 'La documentación justificativa... estará disponible para su descarga...'.
Calidad del procedimiento		

ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	Sí	P. 21871: 'Protección de datos... Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679'.
Sistema para la acreditación	Sí	P. 21861: '...regula el Procedimiento de Reconocimiento, Evaluación, Acreditación y Registro (PREAR)'.
Garantía de la calidad	No	
Información y asesoramiento	Sí	P. 21863: Art. 1. Información y orientación sobre el procedimiento.
Proceso de validación	No	
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	No	
Competencia responsables evaluación	Sí	P. 21870: '...habilitados previamente a tales efectos'.

8.3.14. Comunidad Foral de Navarra

Tabla 41. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de la Comunidad Foral de Navarra.
Fuente: elaboración propia

<p>Resolución 29/2021, de 12 de abril, del Director General de Formación Profesional, por la que se aprueban, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, las bases que regirán en el procedimiento abierto de manera permanente para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales asociadas a las cualificaciones definidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (RESOLUCIÓN 29/2021, de 12 de abril, 2021).</p>		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambos	Resolución 29/2021: 'Director General de Formación Profesional' y colaboración con Servicio Navarro de Empleo.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	P. 3: '...pilar básico para hacer realidad el proceso de aprendizaje a lo largo de la vida'.
Atención necesidades sistema productivo	No	
Participación agentes implicados	Sí	Anexo I, punto III: colaboración con agentes sociales y Servicio Navarro de Empleo.
Persona centro del proceso	No	
Información próxima	Sí	Anexo I, punto I.1: Centros públicos de FP como puntos de información y orientación.
Orientación adaptada	Sí	Anexo II, punto V.1: orientación antes de la inscripción por FP y agencias de empleo.
Etapas independientes	Sí	Anexo II, punto V: fases de información, asesoramiento, evaluación, acreditación y registro.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Anexo I, punto I: '...al menos la totalidad de las unidades de competencia profesional... vinculada al Catálogo Nacional'.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	P. 3 y Anexo I: por experiencia laboral o formación no formal.
Formación de los recursos humanos	Sí	Anexo I, punto III: comisiones integradas por responsables cualificados de los centros.
Documentación del proceso	Sí	Anexo II, punto III: requisitos documentales específicos y detallados.
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	No	

Intimidad de la persona	Sí	Anexo I, punto IV: protección de datos conforme a Ley Orgánica 3/2018.
Sistema para la acreditación	Sí	P. 4: resolución específica que establece el procedimiento.
Garantía de la calidad	No	
Información y asesoramiento	Sí	Anexo II, punto V.1: información y orientación previas.
Proceso de validación	Sí	Anexo II, punto III: descripción detallada de criterios y fases.
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	Sí	Anexo I, punto II: participación de interlocutores sociales.
Competencia responsables evaluación	Sí	Anexo II, punto V.4: evaluadores 'debidamente habilitados'.

8.3.15. País Vasco

Tabla 42. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias del País Vasco. Fuente: elaboración propia

Resolución de 23 de noviembre de 2021 , del Viceconsejero de Formación Profesional y de la Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se implanta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, el procedimiento abierto de manera permanente para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación (RESOLUCIÓN de 23 de noviembre, 2021).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambos	P. 1: 'Viceconsejero de Formación Profesional y la Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	P. 1: '...mejorar su nivel de cualificación y continuar con su formación'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	P. 1: '...responder a la necesidad de acreditación de las cualificaciones profesionales de las personas'.
Participación agentes implicados	Sí	P. 1: '...participación consultiva del Consejo Vasco de Formación Profesional y del Consejo de Administración de Lanbide'.
Persona centro del proceso	Sí	P. 1: '...facilitará a la persona candidata la posibilidad de decidir...'.
Información próxima	Sí	P. 3, Art. 6: información disponible en centros de FP, educación de adultos y oficinas de empleo.
Orientación adaptada	Sí	P. 3, Art. 6: centros autorizados para orientación e información individual.
Etapas independientes	Sí	P. 3, Art. 5.2: fases de asesoramiento y evaluación conforme al RD 1224/2009.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	P. 2, Art. 1: unidades de competencia vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	P. 1: experiencia laboral y vías no formales de formación.
Formación de los recursos humanos	Sí	P. 2: se cita el IVAC-EEL, que certifica y forma profesionales en FP.
Documentación del proceso	Sí	P. 2-4, Art. 4: documentación justificativa detallada para inscripción.
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	Sí	P. 2, Art. 2: acceso voluntario mediante inscripción.
Acceso igualitario y trato equitativo	No	

Intimidad de la persona	Sí	P. 4, Art. 8: aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 y la LO 3/2018.
Sistema para la acreditación	Sí	P. 1: creación del procedimiento por resolución conjunta.
Garantía de la calidad	No	
Información y asesoramiento	Sí	P. 3, Art. 6 y 7: información pública y orientadores acreditados.
Proceso de validación	Sí	P. 2-4, Art. 4: justificación de experiencia o formación no formal.
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	Sí	P. 1: participación consultiva del Consejo Vasco de FP y Lanbide.
Competencia responsables evaluación	No	

8.3.16. La Rioja

Tabla 43. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de La Rioja. Fuente: elaboración propia

Resolución 114/2024, de 28 de noviembre , de la Consejería de Educación y Empleo, por la que se convoca un procedimiento abierto de manera permanente para la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales en la Comunidad Autónoma de La Rioja (Resolución 114/2024, de 28 de noviembre, 2024).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Edu.	Artículo 2.1: 'La Dirección General de Formación Profesional Integrada es el órgano competente'.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	Sí	Artículo 1.1: '...a lo largo de su vida, en los ámbitos personales, sociales y profesionales'.
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Artículo 1.1: '...mejorar la empleabilidad y la competitividad del sistema productivo'.
Participación agentes implicados	Sí	Artículo 2.2 y 5.3: colaboración con centros de FP, empleo, orientación y tejido productivo.
Persona centro del proceso	No	
Información próxima	Sí	Artículo 6.1: se ofrece información en centros educativos, portales institucionales y oficinas.
Orientación adaptada	Sí	Artículo 6.2: atención presencial, telefónica y telemática desde distintos servicios.
Etapas independientes	Sí	Artículo 7: '...asesoramiento, evaluación y acreditación'.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Artículo 1.1: menciona expresamente el Catálogo Nacional de Cualificaciones.
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Artículo 1.1: por experiencia laboral o vías no formales.
Formación de los recursos humanos	Sí	Artículo 12.2: formación específica para asesores y evaluadores.
Documentación del proceso	No	
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	Sí	Artículo 3.3: '...en igualdad de condiciones'.
Intimidad de la persona	Sí	Artículo 15: '...protección de datos personales conforme al RGPD y LOPDGDD'.

Sistema para la acreditación	Sí	Todo el decreto regula el sistema de acreditación en La Rioja.
Garantía de la calidad	Sí	Artículo 13: 'El procedimiento contará con un sistema de seguimiento y evaluación'.
Información y asesoramiento	Sí	Artículo 6.2: servicios de atención, información y orientación.
Proceso de validación	No	
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	Sí	Artículo 13: seguimiento y evaluación del procedimiento.
Participación	Sí	Artículo 5.3: coordinación con servicios de orientación, empleo y agentes del tejido productivo.
Competencia responsables evaluación	Sí	Artículo 12.2: requisitos de experiencia y formación habilitante.

8.3.17. Comunidad Valencia

Tabla 44. Análisis de la normativa sobre acreditación de competencias de la Comunidad Valenciana.
Fuente: elaboración propia

Resolución de 21 de julio de 2021 , de la Secretaría Autonómica de Educación y Formación Profesional, por la que se convoca un procedimiento abierto de manera permanente, para la evaluación y acreditación de la totalidad de las unidades de competencia profesional incluidas en la oferta existente de Formación Profesional en la Comunitat Valenciana vinculada al Catálogo nacional de las cualificaciones profesionales, que hayan sido adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (RESOLUCIÓN de 21 de julio, 2021).		
Marco de referencia y principios de la acreditación		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Órgano competente	Ambas	En la Comunitat Valenciana el Decreto 3/2018, de 12 de enero, del Consell, ha establecido una estructura organizativa conjunta responsable del procedimiento... entre la conselleria competente en materia de educación y la conselleria competente en materia de empleo.
Desarrollo personal a lo largo de la vida	No	
Atención necesidades sistema productivo	Sí	Esta resolución promueve una convocatoria permanente [...] u otras entidades que se considere por su relación con el entorno productivo...
Participación agentes implicados	No	
Persona centro del proceso	No	
Información próxima	No	
Orientación adaptada	Sí	Esta será facilitada por el personal [...] con la finalidad de ayudar a las personas candidatas a inscribirse en el procedimiento.
Etapas independientes	Sí	Las fases y actuaciones del procedimiento son: Información, Inscripción, Asesoramiento, Evaluación, Orientación final, Acreditación y registro.
Integración en Marcos Nacionales	Sí	Vinculada al Catálogo nacional de las cualificaciones profesionales...
Reconocimiento de todo tipo de competencias	Sí	Adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.
Formación de los recursos humanos	No	

Documentación del proceso	Sí	El expediente del procedimiento, en el que se recogerán todos los registros y resultados producidos a lo largo del mismo...
Calidad del procedimiento		
ÍTEM	¿S/N?	CITA
Carácter voluntario	No	
Acceso igualitario y trato equitativo	No	
Intimidad de la persona	Sí	El desarrollo del procedimiento [...] conlleva el tratamiento de datos de carácter personal, en el marco del Reglamento (UE) 2016/679...
Sistema para la acreditación	Sí	El Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales [...] tiene atribuida la gestión del procedimiento...
Garantía de la calidad	No	
Información y asesoramiento	Sí	El Servicio de Gestión de la Formación [...] facilitarán información general [...] y orientación.
Proceso de validación	No	
Evaluación imparcial	No	
Procesos sustentados en garantía de la calidad	No	
Participación	No	
Competencia responsables evaluación	No	