

El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral: la formación de orientadores, asesores y evaluadores

The Recognition of the Professional Competencies Acquired by Work Experience: the Training of Counselors, Consultants and Evaluators

DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2012-359-203

Nuria Manzano-Soto

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Facultad de Educación, Departamento MIDE II. Madrid, España.

Ana Martín-Cuadrado

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Facultad de Educación, Departamento de Didáctica, Organización Escolar y Didácticas Especiales. Madrid, España.

Marta Ruiz Corbella

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Facultad de Educación, Departamento de Teoría de la Educación y Pedagogía Social. Madrid, España.

Resumen

El Real Decreto 1224/2009 estableció el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y por vías no formales de formación. Esta opción es sumamente interesante para un gran número de trabajadores que poseen una cualificación real, pero que carecen de acreditación oficial. En este marco normativo, el Ministerio de Igualdad, junto con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, impulsó el procedimiento para formar a los agentes responsables de este procedimiento de evaluación (orientador, asesor y evaluador), pues era necesario poner en marcha una acción formativa a nivel estatal que garantizara esta opción a todos los ciudadanos, propuesta que generó esta experiencia. El diseño y desarrollo de los cursos de formación fueron encargados a la UNED. En este trabajo se expone el diseño formativo (Acredita-T) que dicha universidad llevó a cabo en dos ediciones para formar en línea a

71 tutores y, posteriormente, a 2.726 técnicos (entre orientadores, asesores y evaluadores). Se describe la modalidad de formación en línea, el planteamiento didáctico y los resultados obtenidos, tanto cuantitativos (técnicos que superaron la formación) como cualitativos (valoración de la formación recibida por los tutores). Los resultados muestran: a) el potencial de este diseño formativo para dar cobertura a un amplio número de estudiantes mediante estrategias metodológicas que combinen experiencia, contexto y acción, los cuales son elementos clave de la formación basada en competencias; y b) la relevancia dada por los estudiantes a la formación recibida. Se concluye con unas recomendaciones de mejora, a saber: a) ampliación de la carga horaria de los tres cursos (orientador, asesor y evaluador); b) disponibilidad de materiales completos al inicio del curso para adecuarse al ritmo del participante; y c) distribución de los grupos por cualificaciones profesionales.

Palabras clave: acreditación, reconocimiento de competencia, valoración de aprendizajes no formales e informales, formación profesional, cualificación profesional.

Abstract

The Royal Decree 1224/2009 established the procedure and requirements for the assessment and accreditation of the professional competencies acquired through work experience and non-formal training. This option is extremely interesting for a large number of workers who have a real qualification but lack an official accreditation. In this regulatory framework, the Ministry for Equal along with the Ministry of Education and the Ministry of Labor and Immigration, promoted the training of the agents responsible for this assessment procedure (counselor, advisor, and evaluator) because it was necessary to launch a formative action at the state level that would ensure this option to all citizens in Spain, proposal that generated this experience. The UNED was in charge of designing and developing the training courses. This paper describes the training design made by this university (Acredita-T) to train on line 71 tutors and, subsequently, 2,726 technicians (including counselors, advisors, and evaluators) in two editions. It also describes the modality of on line training, the teaching approach and the results obtained, both quantitative (technical that passed the training) and qualitative (assessment of training received by the tutors). The results show the following: a) the potential of this training design to give coverage to a large number of students using methodological strategies that combine experience, context and action, key elements of the competence-based training; and (b) the prominence given by the students to the training received. It concludes with recommendations for improvement: a) extension of the number of hours of the three courses (counselor, advisor, and evaluator), b) availability of materials at the beginning of the course to suit the participant, and (c) distribution of the groups in professional qualifications.

Key words: accreditation, recognition of competence, validation of non formal and informal learning, vocational training, professional qualification.

Introducción

Fomentar el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o a través de vías no formales de formación constituye una medida clave para favorecer la formación profesional de los ciudadanos. Con ello se contribuye a la consecución de los objetivos de la Cumbre de Lisboa (2000), puesto que se facilitan la empleabilidad y la movilidad y se fomenta el aprendizaje a lo largo de la vida, especialmente de aquellos colectivos que carecen de una cualificación reconocida. Sin duda, de acuerdo con Medina y Sanz (2009):

... se entiende que este nuevo quehacer educativo va a permitir abordar con más rigor las desigualdades asociadas a los procesos de formación; desde el punto de vista de la producción y el trabajo el reconocimiento de la experiencia está aportando más transparencia a los mercados laborales; algunos incluso hablan de estos sistemas como un nuevo recurso para la mejora de los sistemas educativos formales y como el gran reto de la educación de las personas adultas para el siglo XXI (p. 255).

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que creó el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en su artículo 3.5, destaca que uno de los fines de este sistema es evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional, no importa cómo se hubiera adquirido. Además, en el artículo 4.1.b) establece que uno de sus instrumentos es el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

En esta misma línea, en el artículo 8 –expresamente dedicado al reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales–, recoge el carácter y la validez de los títulos de Formación Profesional y de los certificados de profesionalidad y establece que la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o mediante vías no formales de formación tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que se desarrollará garantizando la fiabilidad, la objetividad y el rigor técnico de la

evaluación. Con esta normativa se abrió en España una opción de formación diferente que supone aceptar diferentes vías de aprendizaje como escenarios válidos de formación y con reconocimiento oficial. Así se daba entrada, al mismo nivel que la educación formal, a las vías de aprendizaje no formales (todas aquellas actividades de formación realizadas fuera del sistema educativo) y a la de la experiencia laboral. De este modo, la gran novedad estaba en arbitrar «procesos de evaluación en virtud de los cuales se reconoce y se certifica que una persona posee determinadas competencias independientemente de cómo, dónde y cuándo se han adquirido» (Medina y Sanz, 2009, p. 256).

Para alcanzar este último paso, faltaba todavía desarrollar la normativa oficial que estableciera la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, la regulación de los certificados de profesionalidad y el procedimiento para evaluar y acreditar la formación adquirida y las cualificaciones profesionales que conforman las diferentes ofertas reguladas. Una vez que se publicaron todas estas regulaciones, se establecieron el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o por vías no formales de formación, lo cual se publicó en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, BOE 25 de agosto.

Con este real decreto se dio respuesta a uno de los problemas sociales de la actualidad: la existencia de gente competente no titulada que se encuentra en una especie de limbo profesional de inciertas consecuencias (Medina y Sanz, 2009). Estos mismos autores destacan los beneficios que esta acreditación supone, especialmente los asociados al propio puesto de trabajo, ya que si se posee

... un título, el trabajador tiene más probabilidades de mantener su empleo, de promocionar y, sobre todo, de mejorar su salario. Ello es así porque mediante los sistemas de acreditación el trabajador incrementa su propio capital cultural y con ello su valor de cambio en el mercado laboral (p. 265).

Además, estos sistemas de reconocimiento tienen una función compensatoria.

A partir de este marco normativo, el Ministerio de Igualdad, junto con el de Educación (Dirección General de Formación Profesional y el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)) y el de Trabajo e Inmigración, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y la UNED, impulsó el procedimiento para la formación de los agentes responsables de esta novedosa forma de evaluación. Debemos destacar que algunas comunidades autónomas –como Cataluña, Canarias y País Vasco– venían realizando convocatorias experimentales de acreditación antes del Real Decreto 1224/2009 y ya habían trabajado la formación necesaria. Pero era preciso poner en marcha una acción formativa a nivel estatal que garantizara esta opción a todos los ciudadanos, propuesta que generó esta experiencia.

El marco establecido para esta formación

El Real Decreto 1224/2009 estableció el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales y lo concretó a partir de un conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer estas competencias adquiridas por vías no formales de formación. En concreto, se determinó que el proceso constara de las siguientes fases:

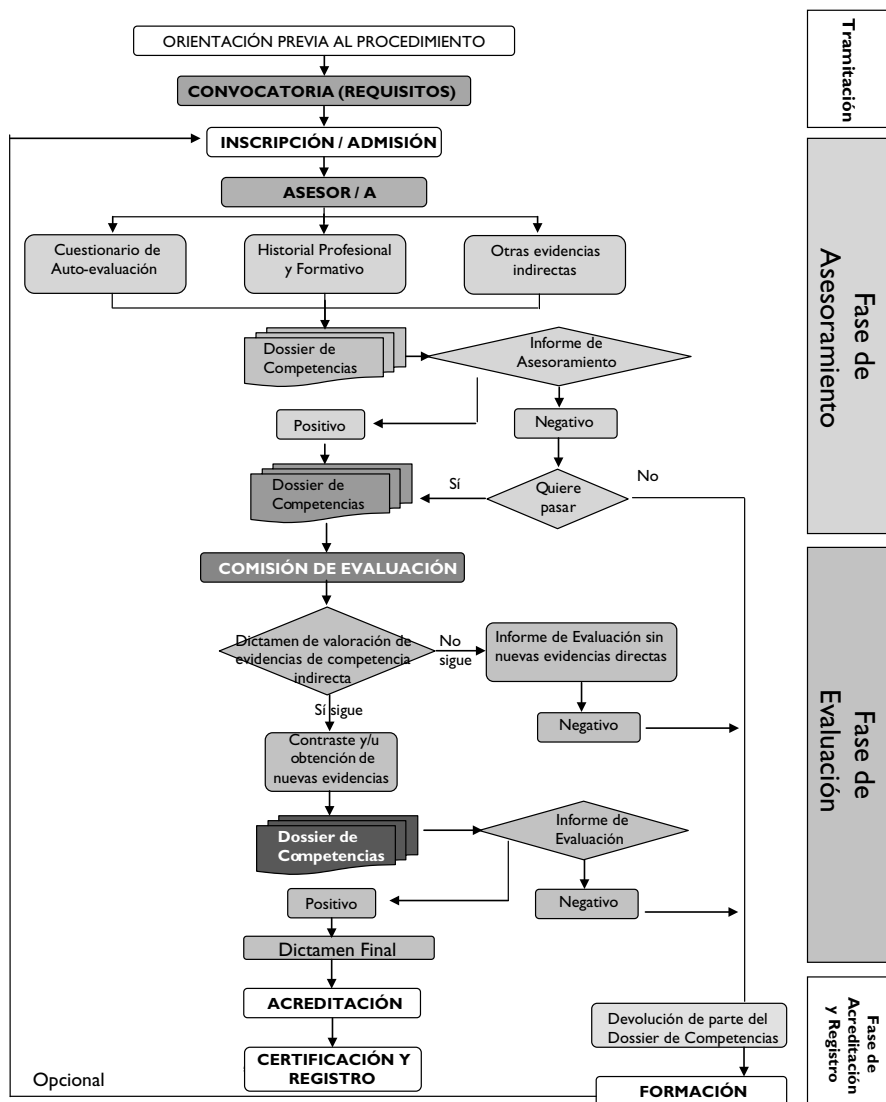
Asesoramiento. Fase obligatoria y de carácter individualizado o colectivo. El asesor ayuda al candidato a autoevaluar su competencia, a completar su historial profesional o formativo y a presentar las pruebas que lo justifiquen. Después, de acuerdo con la documentación reunida, elabora un informe orientativo sobre la conveniencia de que la persona candidata acceda a la fase de evaluación. En el caso de que el informe sea positivo, traslada toda la documentación a la Comisión de Evaluación. Si es negativo, le orienta para alcanzar el nivel competencial requerido, o bien el candidato puede decidir pasar a la siguiente fase, ya que el informe del asesor no es vinculante.

Evaluación de la competencia profesional. En esta fase se comprueba ya el logro de las unidades de competencia en las que se haya inscrito el candidato; el nivel de logro se constata a través de situaciones de trabajo reales o simuladas. Esta evaluación se realiza analizando el informe del asesor, la documentación aportada y recabando nuevas pruebas, ya sea mediante observación, entrevista, simulaciones, pruebas escritas, etc. Una vez reunidas todas las pruebas necesarias, la Comisión de Evaluación evalúa el caso e informa al candidato de los resultados de este proceso, así como de las oportunidades de que dispone para o bien solicitar la convalidación de módulos de títulos de Formación Profesional o de certificados de profesionalidad, o bien completar su formación.

Acreditación y registro de la competencia profesional. A los candidatos que superan el proceso de evaluación se les expide una acreditación de cada unidad de competencia demostrada; además, se concreta la formación necesaria para obtener el certificado de profesionalidad o el título de Formación Profesional.

Aparte de estas tres, hay una fase previa a todas ellas, no obligatoria, dirigida a la orientación de los candidatos. En ella se facilita información y orientación que permite a los candidatos acceder a este proceso de reconocimiento de la experiencia profesional (Figura 1).

FIGURA I. Diagrama de flujo del procedimiento que se lleva a cabo con la persona candidata



Fuente: Materiales del curso Acredita-T (2010).

Cada una de estas fases requiere la intervención de profesionales expertos tanto en la competencia profesional objeto de reconocimiento, como en el contenido y métodos para gestionar un proceso de orientación, de asesoramiento o de evaluación. En este caso, el problema no radica en la búsqueda de profesionales expertos en cada una de las posibles competencias profesionales objeto de evaluación, sino en formar a estos en el contenido y métodos propios de la orientación, el asesoramiento o la evaluación para que puedan llevar a cabo estos procesos con garantía de calidad. Este fue el objeto del curso, cuyo contenido estaba ya establecido en el propio real decreto (anexos IV y V).

El diseño del curso de formación para orientadores, asesores y evaluadores de competencias adquiridas a través de vías no formales

Con este marco, el Ministerio de Igualdad encargó a la UNED el diseño y desarrollo del curso de formación para orientadores, asesores y evaluadores sobre la adquisición de competencias profesionales mediante la experiencia laboral o las vías no formales de formación. Para ello, se contó con la colaboración de la Dirección General de Formación Profesional, del INCUAL y del SPEE, instituciones expertas en las competencias profesionales objeto de evaluación.

Como paso previo a la primera convocatoria prevista, la UNED diseñó el curso. En el real decreto estaban especificadas las funciones y tareas que había que realizar en cada fase, los contenidos de este curso de formación y su duración en horas. Con estas premisas, se trabajó de forma paralela en dos ámbitos: a) la elaboración de los materiales a partir de los contenidos establecidos –elaboración en la que participaron todos los ministerios implicados y la UNED–, y b) el diseño del curso y la plataforma en la que se iba a albergar.

El curso se desarrolló en la modalidad en línea, por lo que el entorno virtual facilitó al participante el logro de los objetivos formativos. Para ofrecer una atención individualizada, se organizaron grupos de un máximo de 30 participantes, que eran atendidos por un *tutor* responsable del seguimiento y evaluación de las actividades. Asimismo, los participantes recibían el apoyo técnico de un *dinamizador* y de *consultores expertos* para resolver preguntas de contenido. A su vez, el grupo de tutores de cada curso estaba respaldado por otras tres figuras de apoyo (Tabla 1).

TABLA I. Figuras de apoyo a la labor del tutor durante el desarrollo del curso

Figuras	Funciones
Coordinadora académica	Proporciona información básica para el desarrollo del curso, resuelve dudas sobre su planificación, problemas imprevistos, etc.
Dinamizador	Proporciona apoyo técnico en el entorno virtual y resuelve dudas sobre la matrícula o el funcionamiento administrativo.
Consultor experto de contenidos	Atiende dudas relativas al contenido y facilita orientaciones sobre las actividades.

Los tutores cuentan con un espacio virtual de Coordinación Tutorial donde se comunican con: a) la coordinadora del curso, que los acompaña y ayuda en la dinámica y organización de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje; y b) los consultores expertos de cada bloque temático, que resuelven las dudas de contenido y orientan en la realización de las actividades de cada tema. La estrecha interacción de los tutores con la coordinación del curso resulta clave para su correcta marcha, dada la densidad de los contenidos y el relativo poco tiempo que dura esta formación (Figura II).

Como apoyo al estudio, nuestros participantes encuentran información, contenidos y orientaciones en el curso en línea, tales como:

Contenidos y orientaciones:

– *Guía de estudio.* Se especifica el contenido del curso, los recursos disponibles y la forma de evaluación.

– *Contenidos básicos.* Documentos en línea para el estudio como los siguientes: texto básico con los contenidos, guías de evidencia de las competencias objeto de la convocatoria, manuales de procedimiento, unidades de competencia objeto de estudio, normativa requerida y glosario.

Plan de trabajo, con el cronograma de las actividades previstas.

Espacio de interacción de los participantes con su tutor y con los dinamizadores de cada bloque de contenido, a través de diferentes herramientas: tablón de anuncios, foros temáticos para atención de los estudiantes, sala de chat.

Glosario. Referencia a los términos claves utilizados.

FAQ. Preguntas frecuentes sobre el contenido del curso y su desarrollo.

FIGURA II. Espacio virtual del curso Acredita-T. Asesoramiento: la coordinación tutorial



No todos los cursos tenían la misma duración; el de mayor carga fue el de evaluación (Tabla II). La primera semana se dedicó a la formación en el uso del entorno virtual de aprendizaje y las siguientes al desarrollo de los bloques de contenido.

TABLA II. Distribución de horas y semanas de formación

Nombre del curso	N.º horas	Semanas de duración
Formación de Orientadores	40	1 + 4
Formación de Asesores	65	1 + 7
Formación de Evaluadores	65	1 + 8

Cada curso comenzó con una sesión presencial en un centro asociado de la UNED y finalizó con una prueba presencial, que se llevó a cabo en cada centro. Esta constaba de dos partes: una prueba objetiva y unos supuestos prácticos. Para superarla era necesario aprobar ambas. La calificación final se obtenía al ponderar todas las actividades prácticas y el examen, una vez superadas ambas (Tabla III).

TABLA III. Ponderación de actividades en el curso de asesores

Evaluación continua	20%
Participación en foros	10%
Prueba presencial final	70%
Total	100%

Sobre esta iniciativa, también se elaboró la página web <http://www.acredita-t.gob.es>, denominada con el acrónimo Acredita-T (Figura III).

FIGURA III. Página web de Acredita-T



La experiencia de dos convocatorias

En el año 2010 se celebraron dos convocatorias para la formación de orientadores, asesores y evaluadores. En la primera edición, de mayo a junio, se formó a orientadores, asesores y evaluadores en las cualificaciones de *Educación infantil* (nivel 3), *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio* (nivel 2) y *Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales* (nivel 2). Y en la segunda, de septiembre a noviembre, se añadieron las cualificaciones de *Transporte sanitario* (nivel 2) y *Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes* (nivel 2).

Aunque estaba previsto que en cada edición participasen 1.500 estudiantes en cada comunidades autónomas, finalmente se inscribió un porcentaje menor. De los matriculados, la mayoría finalmente siguió la formación y superó el curso (Tabla IV) con la ayuda de tutores especialistas (Tabla V).

TABLA IV. Número de participantes inscritos, definitivos y aptos

CURSO	1.ª EDICIÓN			2.ª EDICIÓN			1.ª Y 2.ª EDICIÓN
	Inscritos	Definitivos	Aptos	Inscritos	Definitivos	Aptos	Total aptos
Acredita-T. Orientación	296	277 100%	243 87,7%	284	302 100%	217 71,8%	460 79,7%
Acredita-T. Asesoramiento	585	530 100%	405 76,4%	527	528 100%	325 61,6%	730 69%
Acredita-T. Evaluación	580	542 100%	394 72,7%	594	547 100%	330 60,3%	724 66,5%
Total	1.461	1.349 100%	1.042 77,2%	1.574	1.377 100%	872 63,3%	1.914 70,2%

TABLA V. Número de tutores por curso en cada edición

Curso	1.ª edición	2.ª edición
Acredita-T. Orientación	19	19
Acredita-T. Asesoramiento	26	26
Acredita-T. Evaluación	26	25
Total	71	70

El Ministerio de Educación y el SPEE seleccionaron a los tutores en cada comunidad autónoma, a partir de la convocatoria del Ministerio de Igualdad. Estos, para ejercer su función tutorial, recibieron una formación básica sobre los bloques temáticos que explican el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias (jornada en El Escorial, marzo 2010) y posteriormente continuaron su formación en línea. Asimismo, en cada edición contaron con expertos que respondían dudas concretas sobre el procedimiento.

FIGURA IV. Espacio virtual de Formación de Tutores Acredita-T

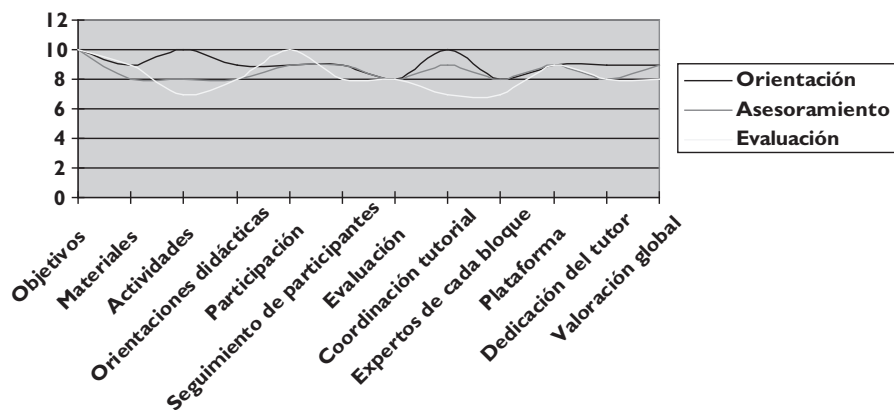


Valoración de la formación recibida por los tutores

El diseño formativo llevado a cabo por la UNED para formar en línea a 71 tutores y, posteriormente, a 2.726 técnicos (entre orientadores, asesores y evaluadores) se basaba en una estructura en cascada que permitió que los diferentes actores implicados (redactores de material, expertos, coordinadoras de los tutores, tutores, dinamizadores y participantes) trabajasen colaborativamente e interactuasen en un entorno virtual de forma asíncrona exponiendo tanto las dificultades como las buenas prácticas. Esta modalidad resultó uno de los puntos fuertes y motivadores de este diseño.

La valoración del colectivo de tutores era esencial porque estos vivieron de cerca la dinámica del proceso, sus puntos fuertes y débiles, y fueron la 'bisagra' en el proceso de formación -recibieron e impartieron formación-. Para recoger sus opiniones, se elaboró un cuestionario de 12 ítems con una escala de respuesta de 0 a 10 y una pregunta abierta sobre las fortalezas y debilidades de cada ítem, así como un espacio para las propuestas de alternativas de mejora. A estos 12 ítems se añadió la valoración global del curso.

GRÁFICO I. Valoración de la formación recibida por los tutores



Fuente: Elaboración propia.

A continuación se exponen los resultados de la valoración:

Objetivos del curso. Hay coincidencia en que los objetivos de los cursos están correctamente definidos, de acuerdo con lo establecido en el real decreto, y de que existe adecuación con los contenidos propuestos. Se resalta la amplitud de los objetivos, en relación con la duración prevista para alcanzarlos.

Materiales. Están muy bien valorados (guía de estudio, de tutorización, lecturas obligatorias y complementarias, presentaciones, glosario, etc.), con un nivel de contenido, presentación y lenguaje correctos. Resultaron útiles y cumplieron con su función didáctica.

Se resalta la amplitud de los contenidos y de la documentación complementaria y se solicita mayor relación entre las tres figuras del procedimiento. Se propone: a) el diseño de un único curso para las tres figuras claves en el procedimiento, de tal manera que se unifique la formación y se eviten repeticiones y solapamientos; y b) extraer los conceptos básicos previos, necesarios en las tres figuras, para centrar mejor el contenido y unificar los conocimientos previos de los participantes.

Se solicita la libre disposición de todos los materiales y actividades al inicio del curso, no de forma secuencial, para que cada participante avance según su ritmo de aprendizaje y trabajo. Esto conlleva una reorganización y obliga a que los expertos estén disponibles para resolver dudas a lo largo de todo el curso.

Tipo de actividades (autoevaluación, calificables y de refuerzo). Se resalta su adecuación a los objetivos y su utilidad para aplicar el procedimiento de evaluación de un candidato, aunque el tiempo para resolverlas es insuficiente debido a la densidad y complejidad de los contenidos.

Orientaciones didácticas. Muy bien valoradas en los tres cursos.

Trabajo en grupo y participación. El trabajo por grupos pequeños (30) facilitó la dinámica colaborativa y aumentó el nivel de participación (más de 5.000 mensajes entre todos los foros) (Figura v).

FIGURAV. Espacio de comunicación. Curso Acredita-T. Evaluación (2.^a edición)



Se propone la inclusión de actividades colaborativas y de *netiquetas de normas* para agilizar la dinámica de los foros y gestionar mejor el flujo de comunicación. Destaca también el *foro de coordinación tutorial* como espacio de ayuda y colaboración para los tutores.

FIGURA VI. Espacio de comunicación coordinación tutorial Curso Acredita-T. Orientación (2.ª edición)



Seguimiento de participantes. El trabajo colaborativo entre tutores y dinamizadores fue clave, pero es necesario que las funciones de unos y otros se definan con más detalle. Los tutores se quejan de la dedicación que requiere la atención tutorial, mayor que la prevista en el diseño. Se propone equilibrar el grupo de participantes activos una vez iniciado el curso y potenciar la figura del dinamizador.

Evaluación. Se estima que fue coherente con los objetivos y contenidos del curso y con un nivel de exigencia adecuado. Se solicita mayor ponderación en la calificación de las actividades en línea frente a la prueba presencial.

Coordinación tutorial. Se valora su utilidad y la agilidad en las respuestas. Se proponen sesiones presenciales conjuntas que cuenten con la coordinación tutorial, los tutores y los dinamizadores antes y después del curso.

Consultores de cada bloque. Se valora su pertinencia y accesibilidad, a pesar de las diferencias entre unos y otros expertos.

TABLA VI. Consultores por curso y por institución

Cursos	Consultores SPEE	Consultores Ministerio de Educación	Consultores UNED
Orientadores	2	2	1
Aseores	2	4	
Evaluadores	5	4	

Plataforma aLF. Se valora su accesibilidad y las posibilidades de interacción. Se consideran claves la semana inicial para garantizar el acceso de todos los participantes, las primeras orientaciones sobre el curso y el uso de esta plataforma.

Consideraciones finales

En resumen puede decirse que la *valoración global del curso* es muy alta, atendiendo a dos ejes: el diseño de la acción formativa en línea y una buena atención tutorial. El ajuste al número de horas de formación previsto en el real decreto 1224/2009 determinó la densidad de los contenidos en una horquilla horaria muy limitada. Se concluye con unas recomendaciones argumentadas:

Proponer un diseño formativo de cada curso con un cronograma de 100 o 150 horas.

Proporcionar todos los materiales al comienzo del curso para facilitar una organización del estudio más acorde con las posibilidades y con el ritmo de trabajo de cada participante.

Distribuir los grupos por cualificaciones profesionales.

Referencias bibliográficas

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado (España)*, 20 de junio de 2002, 147, 22437-22442. Recuperado de http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2002-12018

Medina, O. y Sanz, F. (2009). Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica. *Revista de Educación*, 348, 253-281.

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*

(España), 25 de agosto de 2009, 205, 72704-72727. Recuperado de http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2009-13781

VVAA (2010). *Formación en evaluación y acreditación de competencias profesionales. Materiales del curso Acredita-T*. Madrid: Ministerio de Igualdad; UNED.

Dirección de contacto: Nuria Manzano-Soto. UNED. Facultad de Educación. Departamento MIDE II. C/ Juan del Rosal, 14; 28040 Madrid, España.

E-mail: nmanzano@edu.uned.es