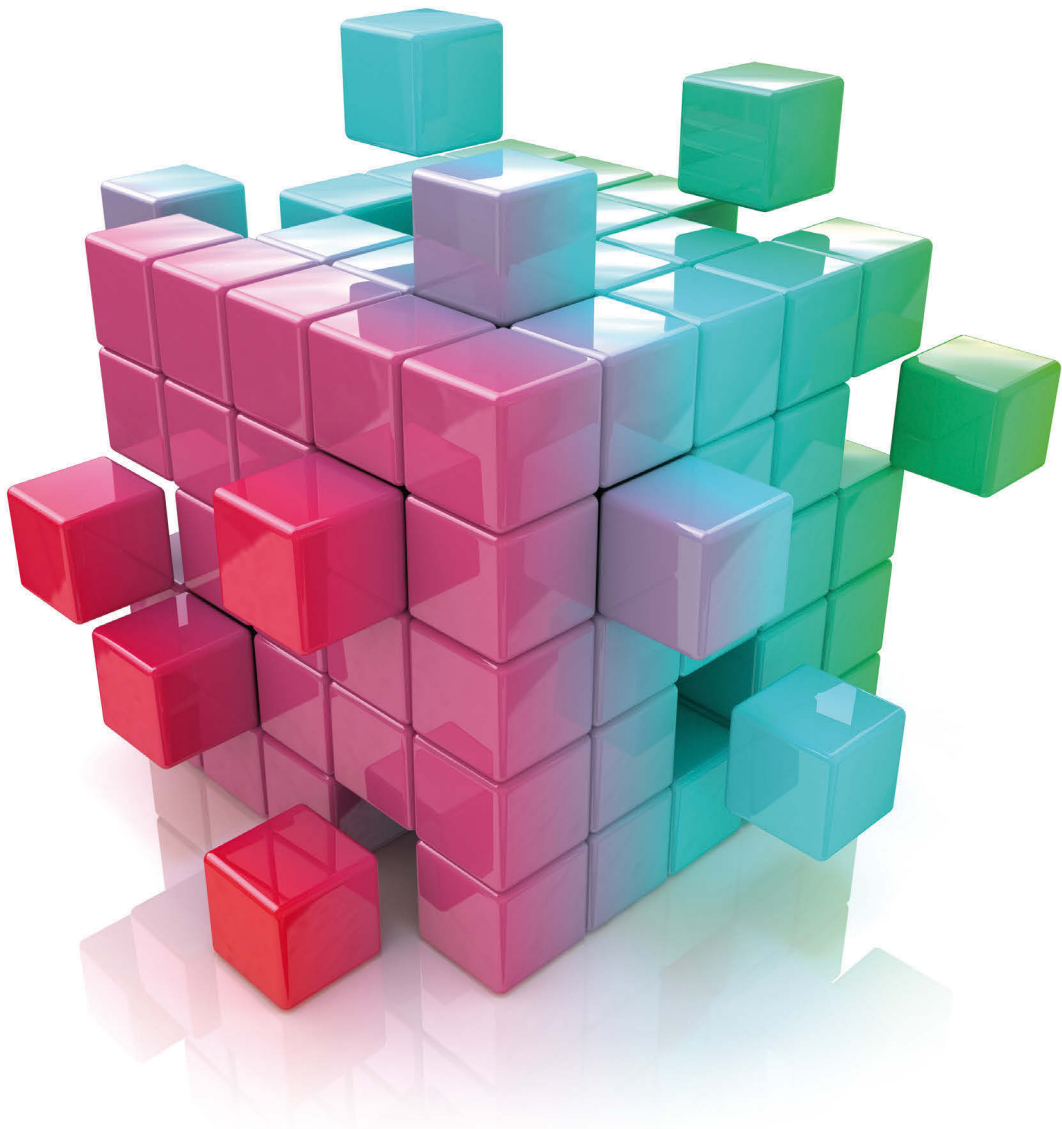


El proceso de evaluación en la nueva **FP**



Coordinadores

Antonio Asegurado Garrido
y Jesús Marrodán Gironés

El proceso de evaluación en la nueva FP

Antonio Asegurado Garrido
Jesús Marrodán Gironés
(Coords.)



Índice

Prólogo	5
---------------	---

Introducción	7
--------------------	---

Capítulo 1. Modelo de evaluación en la actual FP 19

1. Introducción	19
2. Aproximación conceptual y punto de partida. Cuando hablamos de evaluación, ¿a qué nos referimos?	19
3. Análisis detallado del modelo de evaluación establecido en la Ley Orgánica 3/2022 y en el Real Decreto 659/2023, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional	22
4. Tipos de evaluación, criterios e implicaciones acerca de las técnicas y los instrumentos. Documentos oficiales de evaluación	26
4.1. El derecho a una evaluación objetiva del alumnado y el derecho a la información periódica sobre la evolución de los aprendizajes	26
4.2. Aspectos comunes sobre la evaluación de la Formación Profesional y documentos oficiales de evaluación	26
4.3. Aspectos singulares de evaluación, calificación, certificación y titulación de las distintas ofertas formativas. Síntesis	29
4.4. Aterrizaje en el aula o espacio laboral de desempeño profesional. Ejemplo de registro de evaluación	32
4.5. Otros ámbitos de la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado	33
5. Conclusiones	34
Bibliografía	35

Capítulo 2. Evaluación y acreditación de competencias en los grados A, B y C 37

1. Introducción	37
2. De dónde vienen los grados A, B y C	38
2.1. Evolución de la FP en el ámbito educativo	38
2.2. Evolución de la FP en el ámbito del empleo	39
2.3. La confluencia en un sistema único	40
3. Normativa que regula e influye en los grados A, B y C	41
4. Algunas consideraciones sobre los grados A, B y C	43
5. Evaluación y acreditación de los grados A, B y C	46
5.1. La evaluación según la norma	46
5.2. Consideraciones generales sobre la evaluación en FP	49
6. Calificación de los grados A, B y C	51
7. Implicaciones para la Inspección Educativa	52
8. Conclusiones	53
Bibliografía	54

Capítulo 3. Evaluación y acreditación de competencias en los grados D y E 55

1. Introducción	55
2. Novedades sobre la evaluación y acreditación de competencias en el Sistema de Formación Profesional que afectan a la evaluación de ciclos formativos y cursos de especialización	57
3. Características de la evaluación y la calificación de los ciclos formativos de grado básico	59
3.1. Evaluación y calificación	59

3.2. Promoción y titulación	59
4. Características de la evaluación y calificación de los ciclos formativos de grado medio y superior	60
4.1. Evaluación y calificación	60
4.2. Promoción, permanencia y titulación	61
5. Características de la evaluación y calificación de los cursos de especialización	61
6. Los documentos de los procesos de evaluación y titulación en las ofertas D y E. Competencia, supervisión y custodia	62
7. El proyecto intermodular en la oferta de grado D. Singularidades de la evaluación y de la calificación	63
8. La fase de formación en empresa: su evaluación e incorporación al proceso de evaluación y calificación de los módulos asociados	67

Capítulo 4. Evaluación y acreditación de competencias del alumnado con necesidades especiales 73

1. Marco normativo de la evaluación y acreditación de competencias de las personas con necesidades especiales en FP	73
2. La oferta de Formación Profesional dirigida a personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo	75
2.1. Delimitación conceptual, principios generales y aspectos clave	75
2.2. Modalidades de oferta de FP para personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo	77
3. Criterios y procedimientos de evaluación y calificación en Formación Profesional para personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo	83
4. Adaptación de los procedimientos de acreditación: una asignatura pendiente	85
5. Conclusiones	85
Bibliografía	86

Capítulo 5. Evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales 87

1. Introducción	87
2. Evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales	88
2.1. Adquirir competencias profesionales para alcanzar una cualificación profesional	88
2.2. Referente para la evaluación y acreditación de competencias profesionales: estándar de competencia	89
2.3. Ventajas del procedimiento y personas que pueden participar ...	90
3. Procedimiento de acreditación	91
3.1. Descripción del procedimiento	91
3.2. Requisitos que deben cumplir los participantes	93
4. Instrucción y fases del procedimiento	94
4.1. Descripción del procedimiento	94
4.2. Fase de asesoramiento	94
4.3. Fase de evaluación	95
5. Normativa de aplicación y procedimientos de tramitación por comunidad autónoma	97
6. Conclusiones	103

Capítulo 6. Procedimiento de evaluación para la acreditación de competencias profesionales y sus instrumentos 105

1. Introducción	105
2. Procedimiento de evaluación para la acreditación de competencias profesionales y sus instrumentos	106
2.1. El procedimiento de evaluación	106
2.2. Instrumentos de evaluación: manuales y guías de evaluación	110
3. Descripción de los instrumentos de apoyo	122
3.1. Guías de evidencias	122
3.2. Cuestionarios de autoevaluación	126
4. Directrices para la selección de instrumentos	127
4.1. Herramientas para obtener pruebas	128
4.2. Herramientas para presentar pruebas	129
5. Conclusiones	130
Bibliografía	130

Capítulo 7. Evaluación para la mejora de los procesos formativos en FP: la evaluación formativa 133

1. Introducción	133
1.1. Necesidad de cambio en el proceso evaluador en FP	134
1.2. La evaluación en la LOOIFP	135
2. Una propuesta para la evaluación	136
2.1. Principios generales desde la óptica canaria	136
2.2. Procedimientos e instrumentos de evaluación	138
Bibliografía	145

Capítulo 8. La evaluación del programa formativo en la empresa o en el organismo equiparado. Mecanismos de control 147

1. Introducción	147
2. Medidas de calidad bajo el amparo del EQAVET	149
3. Calidad e implantación de la evaluación continua alcanzadas en los países considerados como referentes en la FP dual	150
3.1. Alemania	151
3.2. Suiza	152
4. El modelo balear dentro del modelo de contrato en la FP dual intensiva. El papel de la Cámara de Comercio	154
5. La evaluación del programa formativo en la oferta de FP de los grados D en el desarrollo en las empresas y de los resultados obtenidos por los y las estudiantes	155
6. Propuesta de futuro: encuestas longitudinales y opinión de los y las estudiantes y de las empresas	165
6.1. Sobre la opinión del alumnado	165
6.2. Sobre la opinión de las empresas	165
7. Dificultades	167
7.1. Limitaciones del contrato en alternancia	167
7.2. España no es Alemania, ni tampoco tiene el régimen especial de Navarra o Euskadi	167
8. Conclusiones	168
Bibliografía	168

Capítulo 9. Papel de la Inspección en los procesos de evaluación en Formación Profesional 171

1. Introducción. La evaluación en el corazón de la nueva FP	171
1.1. Relevancia de la Inspección en el nuevo contexto de evaluación de la Formación Profesional	172
1.2. El papel central de la Inspección en la evaluación para la mejora continua de la Formación Profesional	173
2. Marco legal y normativo para la actuación de la Inspección Educativa	174
2.1. Principios rectores de la actuación de la Inspección en la evaluación de la nueva Formación Profesional	175
2.2. Fines de la actuación de la Inspección en la evaluación de la nueva Formación Profesional	176
3. Funciones de la Inspección en la evaluación de la FP	177
4. Tareas específicas de la Inspección en la evaluación de la FP	180
4.1. Evaluación de centros educativos: análisis de la planificación, el desarrollo y la evaluación de la enseñanza	180
4.2. Evaluación del profesorado: seguimiento del desempeño docente, la aplicación de la metodología y la atención a la diversidad	181
4.3. Evaluación del alumnado: seguimiento del aprendizaje, la adquisición de competencias y la progresión académica	182
4.4. Evaluación de los programas formativos: adecuación a los currículos, la realidad sociolaboral y las necesidades del alumnado	183
4.5. Evaluación de las prácticas profesionales: valoración del aprendizaje en entornos reales de trabajo y adquisición de competencias profesionales	183
5. Estrategias de la Inspección en la evaluación de la FP	184
5.1. Metodologías y enfoques para una evaluación efectiva	184
5.2. Innovaciones y mejores prácticas en la evaluación de la FP	185
6. Desafíos y oportunidades para la Inspección en la evaluación de la Formación Profesional	186
6.1. Análisis de los desafíos actuales y futuros en la evaluación	186
6.2. Oportunidades para mejorar la evaluación en la FP	187
7. Conclusiones	188
Bibliografía	188

Capítulo 10. Buenas prácticas en el proceso de evaluación en Formación Profesional. Recomendaciones y errores que se deben evitar .. 191

1. Introducción	191
2. Buena práctica 1: la evaluación y la calificación de las competencias personales y sociales para la empleabilidad	192
3. Buena práctica 2: la autoevaluación en la Formación Profesional	195
4. Buena práctica 3: la evaluación y la calificación del módulo de «Inglés profesional»	198
5. Buena práctica 4: programación y evaluación basadas en resultados de aprendizaje	201
6. Recomendaciones y errores que se deben evitar	203
7. Conclusiones	206

Prólogo

La modernización de la Formación Profesional era un reto que este país tenía pendiente para resolver el desajuste entre las competencias que el mercado laboral necesita y aquellas que los sistemas de formación proponían. La necesidad de actualizar ese itinerario formativo, de adaptarlo a las nuevas inquietudes de jóvenes y trabajadores y a las necesidades de las empresas, hacían que acometer una reforma en profundidad para situarlo en sintonía con el tiempo presente y orientarlo de una manera decidida hacia los horizontes que plantea el porvenir se revelara urgente y necesario. Una sociedad moderna es aquella que dispone de los instrumentos necesarios para hacer frente a las exigencias de su época y, sin duda, el nuevo modelo de la Formación Profesional constituye una puesta a punto indispensable si queremos caminar hacia un futuro caracterizado por la excelencia en los planos formativo y laboral.

El nuevo marco legislativo que se ha dispuesto para la Formación Profesional supone, según han sabido ver tanto el personal docente como los expertos y las empresas, un avance destacado y una mejoría irrefutable respecto a la situación anterior. Y, como ocurre en cualquier situación en la que se dan cambios de calado, requiere una adaptación progresiva a las nuevas perspectivas y a metodologías inéditas que se habrán de ir cimentando y consolidando, poco a poco, con la participación activa y decidida de todos los actores implicados. De ahí la importancia que cobra este trabajo sobre el proceso de evaluación en la nueva Formación Profesional que saca a la luz la Unión Sindical de Inspectores de Educación y que supone un importante esfuerzo por explorar los conceptos clave de uno de los aspectos más relevantes de la nueva legislación, aquel que se refiere al modo en que se garantiza la capacitación profesional de los alumnos y las alumnas de cara a su incorporación al mercado laboral.

En sus páginas se propone un análisis lúcido y pormenorizado de las implicaciones que trae consigo esta nueva ley, una exploración de las posibilidades inéditas que brinda su desarrollo, un estudio de las nuevas perspectivas que abre para el profesorado y una valoración, en suma, de los aspectos que la convierten en un agente transformador de nuestra sociedad. Es una guía encaminada a facilitar el trabajo evaluador, pero es también un estudio atinado y exhaustivo de lo que a partir de ahora supondrá el reconocimiento de la capacitación profesional del alumnado joven y de las personas trabajadoras. Y es, sobre todo, un trabajo que tenemos que agradecer todas las personas que formamos parte del sistema educativo, porque amplía nuestra visión y nos aporta claves irrenunciables para abordar un nuevo modelo de Formación Profesional que está llamado a transformar para bien nuestro país.

PILAR ALEGRÍA CONTINENTE
Ministra de Educación, Formación Profesional y Deportes

Introducción

ANTONIO ASEGURADO GARRIDO
Relaciones Institucionales del Comité Ejecutivo Estatal
de la Unión Sindical de Inspectores de Educación

JESÚS MARRODÁN GIRONÉS
Presidente nacional de la Unión Sindical
de Inspectores de Educación

Inspectores de Educación

Como exponíamos en nuestra anterior obra, *La nueva Ley de FP y su análisis. Una mirada técnica* (Asegurado y Marrodán, 2021)¹, la Formación Profesional se ha convertido en un elemento clave en una sociedad cuyo progreso económico depende cada vez más de la cualificación de sus recursos humanos.

La toma de conciencia acerca de este hecho ha llevado a que se supere la vieja percepción de que la Formación Profesional es una formación «de segunda», dando lugar a un crecimiento exponencial de la demanda en este ámbito. En este momento el reto no es ya superar viejos prejuicios y convencer sobre la importancia de la formación profesional, sino diseñar un Sistema de Formación Profesional no solo atractivo en su oferta, sino eficiente y adaptado a las nuevas realidades socioeconómicas, demográficas y culturales.

En este sentido, resulta fundamental la recomendación de Consejo de Europa sobre la educación y formación profesionales, de 2020, para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia², que establece una visión para la política en materia de educación y formación profesionales (EFP) en esta década con tres grandes objetivos estratégicos:

- dotar a los ciudadanos de las competencias necesarias para prosperar en un mercado laboral y una sociedad en evolución, así como para gestionar la recuperación y la doble transición hacia la economía ecológica y digital;
- fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades, contribuyendo a alcanzar la resiliencia, la equidad social y la prosperidad para todos, y
- promover los sistemas europeos de EFP en un contexto internacional.

Para alcanzar estos objetivos, la Unión Europea promueve una reforma de los sistemas nacionales de EFP basada en los siguientes principios (Asegurado y Marrodán):

- agilidad en la adaptación a los cambios del mercado laboral: los Estados miembros deben establecer marcos y medidas adecuados para garantizar que la EFP proporcione una combinación equilibrada de capacidades y responda con rapidez a las demandas cambiantes del mercado laboral (por ejemplo, mediante mecanismos de anticipación de capacidades). El aprendizaje en el trabajo y la

¹ Asegurado Garrido, A., y Marrodán Gironés, J. (2021): *La nueva Ley de FP y su análisis. Una mirada técnica*. Editex.

² Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (2022): *Educación y formación para hoy y para el futuro*. Disponible en: <<https://op.europa.eu/webpub/empl/VET-skills-for-today-and-future/es/index.html>>.

formación de aprendices, en particular, son enfoques eficaces para garantizar la relevancia de la EFP en el mercado laboral;

- oportunidades de progreso y flexibilidad en su esencia: los Estados miembros deben velar por que los programas de EFP sean personalizados y estén centrados en el alumnado. Eso ayuda a lograr un compromiso firme y a aumentar el atractivo de los itinerarios de EFP, lo que mejora la empleabilidad. Las cualificaciones profesionales se deben desglosar en unidades más pequeñas y resultados de aprendizaje pertinentes, que permitan actualizar el contenido de forma flexible y personalizada para adecuarse a las necesidades de cada persona;
- promoción de la innovación y el crecimiento: la EFP debe formar parte de las estrategias económicas, industriales y de innovación, como aquellas vinculadas a la recuperación y las transiciones ecológica y digital. Las instituciones de EFP deben tener estrategias de digitalización e infraestructuras vanguardistas. Además, la formación en EFP se debe adaptar y ampliar para fomentar la adquisición de capacidades empresariales, digitales y ecológicas, sobre todo para adultos. Ello debería contribuir a que Europa esté preparada para las transiciones ecológica y digital y respaldar los empleos muy demandados;
- ser una opción atractiva, basarse en una oferta moderna y digitalizada de formación y capacidades: los Estados miembros deben hacer que la EFP sea más atractiva mediante la innovación y la modernización, especialmente en cuanto a nuevos entornos, herramientas y pedagogías de aprendizaje, centrándose en la digitalización. Los sistemas de educación y formación deben permitir itinerarios verticales y horizontales entre la EFP, la enseñanza escolar general, la educación superior y la educación de adultos;
- promoción de la igualdad de oportunidades: los programas de EFP deben ser inclusivos y accesibles para los grupos vulnerables, como personas con discapacidad, personas sin capacidades o cualificaciones, minorías, personas de origen inmigrante y personas con menos oportunidades debido a su contexto socioeconómico o la zona donde viven. Las medidas específicas y los formatos flexibles de formación pueden ayudar a evitar el abandono prematuro de la educación y formación, además de apoyar la transición de la escuela al trabajo, y
- estar sustentada en una cultura de garantía de calidad: el denominado Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET)³ se sustenta en un conjunto de descriptores indicativos e indicadores de referencia comunes para la garantía de la calidad en la EFP, aplicados tanto a nivel del sistema como de proveedor, de acuerdo con el contexto nacional. Los puntos de referencia nacionales del EQAVET desempeñan un papel para reunir a las partes interesadas regionales y nacionales y ayudar a seguir desarrollando y aplicar el Marco EQAVET.

Es en este contexto en el que surge en nuestro país la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional⁴, con el objetivo de convertir la

³ Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales. Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 18 de diciembre de 2008, sobre la propuesta de recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales [COM(2008) 0179 — C6-0163/2008 — 2008/0069(COD)] (OJ C, C/45, 23.02.2010, p. 183, CELEX: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52008AP0627>>).

⁴ Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, núm. 78, de 1 de abril de 2022.

Formación Profesional en una palanca de transformación económica y social, una ley que plantea, como señala su artículo 1.2:

[...] un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo.

Para cumplir este objetivo, la Ley hace una apuesta estratégica por un nuevo modelo de EFP basado en la integración de los anteriores sistemas de formación profesional educativa y para el empleo, la formación dual, la flexibilidad de la oferta y el refuerzo tanto de la orientación al alumnado como de los procesos de innovación e internalización.

Más recientemente, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional⁵, ha venido a desarrollar y concretar este nuevo modelo de educación y formación profesionales, siendo uno de sus elementos clave la organización de los procesos formativos en torno a las competencias profesionales, que la Ley 3/2002 define como el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Competencias que, de acuerdo con lo establecido en el citado Real Decreto, deberán ser «reconocidas y acreditadas» independientemente de la forma de aprendizaje en que se hayan adquirido:

- aprendizaje formal: proceso de formación estructurado conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial;
- aprendizaje no formal: proceso de formación estructurado que no conduce a una titulación, acreditación o certificación oficial, y
- aprendizaje informal: aprendizaje derivado del desarrollo y la práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos de formación formales o no formales, entre los que se incluye el voluntariado.

Como consecuencia de esta flexibilidad en el reconocimiento y la acreditación, en el nuevo modelo resulta de la máxima importancia contar con un sistema bien estructurado, preciso y transparente de las diferentes competencias y cualificaciones profesionales (entendiendo por «cualificación» la competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente), función que hasta ahora ha cumplido el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), un instrumento que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación en nuestro sistema productivo, atendiendo a las competencias necesarias para el ejercicio profesional, organizadas en «unidades de competencia» asociadas a determinadas especificaciones formativas (módulos).

Con el desarrollo de la nueva normativa (disposición transitoria tercera de la Ley Orgánica 3/2022), esa función pasará a ser desempeñada por un nuevo instrumento que sustituirá al CNCP: el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales o CNECP.

Como se señala en el artículo 2 de la Ley Orgánica 3/2022, las competencias profesionales deben concretarse en «estándares de competencia» que servirán para el diseño de cualquier oferta de formación profesional (lógicamente, también para su reconocimiento y acreditación), siendo el CNECP el instrumento que ordene dichos estándares en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional (véase la tabla 1).

⁵ Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, núm. 174, de 22 de julio de 2023.

Tabla 1. Principales funciones del CNECP

<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar, clasificar y ordenar las competencias del mercado laboral, recogiendo aquellos perfiles profesionales que, por su específico valor cultural o patrimonial, requieran una especial protección;
<ul style="list-style-type: none"> ■ operar como referencia obligada para la acreditación de competencias adquiridas por vías no formales o informales, y
<ul style="list-style-type: none"> ■ servir como base para el diseño de los módulos profesionales y para la creación de ofertas de formación profesional.

Establecido este marco de referencia, el título VI del Real Decreto 659/2023 estipula un procedimiento regulado para el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales e informales, determinando que podrán ser objeto de dicho reconocimiento y acreditación todas aquellas competencias profesionales recogidas en el CNECP, con la excepción de las vinculadas a formaciones y profesiones reguladas.

Como sabemos, las profesiones reguladas son aquellas para cuyo ejercicio se requieren determinadas condiciones de formación expresamente estipuladas en una norma legal específica: las profesiones del área jurídica, de la salud, de la ingeniería, así como la docencia en Educación Infantil, Educación Primaria Obligatoria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional o Escuela de Idiomas, entre otras. Para un conocimiento detallado de estas profesiones es conveniente consultar la «Base de datos de profesiones reguladas»⁶ (REGPROF) gestionada por la Dirección General de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pyme de la Comisión Europea de la Unión Europea. Para nuestro país es muy valiosa la consulta del sitio web oficial de la Administración sobre el reconocimiento de cualificaciones de profesiones reguladas⁷.

En esta web se define una profesión regulada como una actividad profesional o conjunto de actividades profesionales para cuyo acceso o ejercicio se requiere la posesión de determinadas cualificaciones profesionales, siendo la cualificación profesional la capacidad para acceder o ejercer una determinada profesión, acreditada oficialmente por una formación, por un certificado de competencia, por una experiencia profesional formalmente reconocida o por más de uno de estos.

Las cualificaciones y las acreditaciones profesionales son temas clave del nuevo modelo integrado de Formación Profesional establecido por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.

De acuerdo con el capítulo IV del título VI del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, el procedimiento de reconocimiento y acreditación profesional constará de tres fases:

1. fase de asesoramiento: podrá llevarse a cabo de manera individual o colectiva, presencial o a través de medios telemáticos, en función de las necesidades de las personas candidatas. Cuando se considere necesario, el asesor o asesora citará al aspirante para ayudarlo a autoevaluar su competencia, completar su historial personal o formativo o a presentar evidencias que lo justifiquen; posteriormente, atendiendo a la documentación aportada, elaborará un informe favorable o desfavorable no vinculante, que trasladará a la persona responsable de la fase de evaluación. En caso de informe desfavorable, se le indicará al candidato la formación complementaria que debería realizar y dónde podría recibirla;

⁶ <<https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/>>.

⁷ <https://administracion.gob.es/pag_Home/es/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/reconocimiento-cualificaciones.html#.YJpDXB_iuHs>.

2. fase de evaluación: tendrá por objeto comprobar si el aspirante presenta la competencia profesional con los indicadores de calidad requeridos, analizando el informe del asesor o asesora, la documentación aportada y, si fuera necesario, recabando evidencias complementarias. El resultado de la evaluación de cada estándar de competencia se registrará expresado en términos de «demostrado» o «no demostrado», y
3. fase de acreditación y registro: consistirá en la expedición de una acreditación de cada uno de los estándares de competencia en los que hayan demostrado su competencia profesional y un informe de orientación sobre las ofertas de Formación Profesional y, en consecuencia, las titulaciones o certificados que podría obtener de manera total o parcial.

Podrán ejercer en este proceso como personas asesoras o evaluadoras el profesorado y las personas formadoras de Formación Profesional que acrediten al menos cuatro años de experiencia docente en módulos profesionales de la familia en la que se encuadra el proceso de acreditación, o al menos dos años de experiencia docente en la familia profesional y dos más, al menos, de experiencia laboral en el sector productivo de que se trate.

También podrán hacerlo los profesionales expertos en el sector y las familias profesionales en que se encuadren los estándares de competencia objeto de acreditación que cuenten con una experiencia laboral en dicho sector de al menos cuatro años y hayan superado un curso de formación específica organizado o supervisado por las Administraciones competentes.

Más allá de este procedimiento, previsto para el reconocimiento y la acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante procesos de aprendizaje no formal o informal, en la formación profesional formal los procesos de evaluación establecidos son más complejos, ya que no se limitan a la certificación de competencias, sino que (como cualquier evaluación educativa) implican una valoración continua y un reajuste de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la adopción de medidas tutoriales y de apoyo cuando el progreso observado no se ajusta a lo esperado en la planificación del programa formativo.

Ciertamente, los primeros modelos de evaluación educativa, como el de Ralph Tyler⁸, estaban centrados en la medición del rendimiento del alumnado, con la finalidad de dar contenido a las certificaciones escolares, determinando en qué medida se alcanzaban o no los objetivos curriculares. Esta perspectiva «sumativa» de la evaluación aún se mantiene como una de las finalidades de la evaluación en los procesos educativos formales (Lukas y Santiago, 2009⁹; Casanova, 2019¹⁰); en nuestro caso, centrada en la acreditación del logro de las competencias profesionales previstas en los programas formativos, tal y como se estipula en el artículo 18.1 del Real Decreto 659/2023:

Las ofertas de formación profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo, de acuerdo con los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y, en su caso, proyecto o, en el caso de grados A, bloques formativos, y teniendo siempre en cuenta, como referente máximo, la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa.

Idea que se refuerza en los apartados 8 al 11 del citado artículo, referidos a la calificación, que determinan lo siguiente:

⁸ Tyler, R. W. (ed.) (1969): *Educational evaluation: New roles, new means*. University of Chicago Press.

⁹ Lukas, J. F., y Santiago, K. (2009): *Evaluación educativa*. Alianza.

¹⁰ Casanova, M. A. (2019): *Manual de evaluación educativa*. La Muralla.

8. *La calificación de los módulos profesionales y, en su caso, del proyecto estará en función de la consecución de los resultados de aprendizaje y será numérica, entre 1 y 10, sin decimales, en las ofertas formativas de grado B, C, D y E. En su caso, la calificación integrará la valoración del centro y de la empresa, y será responsabilidad final del equipo docente y el centro de formación.*
9. *La superación de cualquier oferta formativa requerirá la evaluación positiva en el o los módulos profesionales y, en su caso, proyecto que la componen. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5 puntos. El equipo docente, en los grados C, D y E, actuará de manera colegiada en la adopción de las decisiones de obtención del certificado o titulación, teniendo siempre en cuenta, como referente, para la toma de decisiones respecto de la superación de la oferta, la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa.*
10. *En el caso de las ofertas de grado A, la evaluación de cada uno de los bloques formativos será «superado» o «no superado». Asimismo, la emisión de la acreditación parcial se realizará en términos de «superado».*
11. *La nota final de las ofertas formativas de grado B únicamente se consignará cuando la formación haya sido superada de manera satisfactoria. La calificación, entre 1 y 10, será expresada sin decimales a continuación de la expresión «superado». La nota final de las ofertas formativas de grado C, D y E será la media aritmética entre 1 y 10 con dos decimales de todos los módulos y, en su caso, proyecto.*

En la actualidad, sin embargo, incluso si hablamos solo de evaluación del aprendizaje, esta no puede reducirse a la dimensión sumativa, de constatación de resultados del proceso de enseñanza y aprendizaje. Como quedó patente desde los trabajos de Michael Scriven¹¹ hace ya medio siglo, hablar de evaluación educativa significa, sobre todo, hablar de un proceso formativo que tiene como finalidad proporcionar una base adecuada para la reorientación y el ajuste de los procesos de enseñanza y aprendizaje con un fin de mejora. Algo que, por definición, nos remite a un proceso de evaluación continua, integrada en el desarrollo cotidiano del propio plan formativo. Solo así es posible dar respuesta a las dificultades y a los imprevistos que, inevitablemente, conlleva todo proceso educativo, además de hacerlo de la forma más temprana y ágil posible, en la línea de lo establecido en el artículo 18.4 del Real Decreto 659/2023:

Desde la detección, en el proceso de evaluación continua, de un progreso no adecuado de una persona en formación o, en todo caso, de dificultades en el proceso de aprendizaje, tendrá especial consideración la tutoría, que deberá efectuar un seguimiento y acompañamiento específicos y con garantías de accesibilidad, dirigidos a asegurar los apoyos individualizados que se precisen.

Por otra parte, no podemos perder de vista que los resultados de aprendizaje no son, en sentido estricto, el simple producto de las capacidades y el esfuerzo del alumnado, sino de la interacción entre estos factores y los propios procesos de enseñanza, de manera que una evaluación verdaderamente formativa debe poner también en el punto de mira la programación docente y su implantación práctica, tal y como se establece expresamente en el artículo 18.15 del Real Decreto: «El profesorado, las personas formadoras y expertas evaluarán, además, los procesos de enseñanza y su propia práctica formativa».

De acuerdo con el modelo de evaluación de programas educativos (Pérez Juste y García Ramos, 2006)¹², esta autoevaluación debería hacer referencia a tres dimensiones diferentes:

¹¹ Scriven, M. (1987): *Teoría y práctica de la evaluación*. EdgePress.

¹² Pérez Juste, R., y García Ramos, J. A. (2006): *Evaluación de programas educativos*. La Muralla.

- la evaluación del diseño del programa, o valoración de su calidad intrínseca como proyecto formativo, su adecuación al contexto social al que se dirige y su adecuación a la situación objetiva de partida del alumnado;
- la evaluación del programa en su desarrollo, centrada en el proceso real y concreto que se ha producido en la implantación del plan inicial (actividades, secuencias, tiempos, flexibilidad...), incluyendo la valoración del marco en que se ha desarrollado ese proceso (clima y coherencia del programa con el resto de programas que componen el plan formativo seguido por el alumnado), y
- la evaluación de resultados, en la que el programa se valora desde la perspectiva de los logros alcanzados (sobre todo, aquellos con respecto al desarrollo de los objetivos de aprendizaje previstos), con el fin de elaborar un balance comprensivo e integral en este sentido.

El conocido modelo CIPP, de Stufflebeam y Shinkfield (1989)¹³, integra estos aspectos de la evaluación de la enseñanza con la evaluación del aprendizaje en un proceso de evaluación con cuatro elementos básicos como centros de atención en el proceso evaluativo:

- contexto: es preciso valorar el marco en que se sitúa el proceso formativo y la influencia que ejerce en dicho proceso, incluyendo la evaluación de la coherencia de las metas y prioridades del programa con respecto a las necesidades determinadas por el contexto;
- *input*: esta variable hace referencia a la evaluación de la situación de la que parte el proceso de enseñanza y aprendizaje, pero no solo en relación con el alumnado (necesidades, conocimientos y habilidades previas, motivaciones, intereses...), sino también en lo que se refiere al profesorado (habilidades y destrezas docentes, expectativas, motivación, experiencia...) y a los recursos disponibles, con objeto tanto de tener un punto de comparación al finalizar como, sobre todo, con el objetivo de poder tomar decisiones de adecuación del programa a la situación inicial antes de comenzar;
- proceso: esta tercera variable hace referencia a la evaluación continua del desarrollo que se va realizando del plan de enseñanza, con objeto de identificar aspectos que deben fortalecerse o eliminarse para favorecer el logro de los objetivos perseguidos, y
- producto: el propósito es valorar, interpretar y juzgar los logros del programa en términos de satisfacción de las necesidades inicialmente detectadas, así como los efectos imprevistos deseados y no deseados. Para ello se puede emplear una gran variedad de técnicas, desde la observación hasta la aplicación de pruebas estandarizadas y no estandarizadas, pasando por las entrevistas individuales y en grupo, el análisis con detenimiento de casos, etc.

Lógicamente, esta forma de concebir la evaluación implica recurrir a un enfoque «multimétodo», es decir, a la utilización de muy diferentes métodos e instrumentos de obtención de datos en el proceso evaluativo, ya que dichos métodos e instrumentos deben ser capaces de proporcionar información válida, precisa y útil sobre las diferentes variables indicadas.

Incluso si nos centramos solo en los aspectos más ligados a los procesos de aprendizaje, esa diversidad y pluralidad de métodos es imprescindible, como se determina en el artículo 18.3 del Real Decreto 659/2023:

[...] los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse a las diferentes metodologías de aprendizaje, así como a la naturaleza de los distintos tipos de resultados a comprobar, y se acompañarán de los correspondientes soportes para

¹³ Stufflebeam, D., y Shinkfield, A. (1989): *Evaluación sistemática*. Paidós.

su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación.

También se tiene que entender la evaluación como un proceso colaborativo en el que deben estar implicados alumnado y personal formador, incluyendo en este último grupo tanto al profesorado de Formación Profesional como al resto de profesionales implicados:

- en los módulos profesionales en los que la obtención de los resultados de aprendizaje se procure tanto en el centro como durante la formación en empresa u organismo equiparado, la evaluación de aquellos resultados de aprendizaje cuya responsabilidad se comparta será efectuada por el profesor o profesora, formador o formadora, o persona experta responsable del módulo profesional, en coordinación con los tutores o tutoras duales del centro de formación y de la empresa (Real Decreto 659/2023, artículo 18.6), y
- en las ofertas de grado C, D y, en su caso, E con periodo de formación en empresa u organismo equiparado, así como cuando la Administración responsable pudiera determinarlo en las ofertas A y B, el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado:
 - a) informará y valorará la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos durante la formación en empresa u organismo equiparado por cada persona en formación y lo trasladará al centro de formación, a través del tutor o tutora de este último, para la evaluación y calificación de cada resultado de aprendizaje, con independencia de a qué módulo profesional se refieran, y
 - b) podrá participar e informar de su valoración en la sesión de evaluación de la persona en formación en el centro de Formación Profesional, a criterio de este último.

Con posterioridad al Real Decreto 659/2022 en desarrollo de la Ley Orgánica 3/2022, se ha publicado otra normativa básica, en concreto:

- Real Decreto 62/2022, de 25 de enero, de flexibilización de los requisitos exigibles para impartir ofertas de Formación Profesional conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, así como de la oferta de Formación Profesional en centros del sistema educativo y de formación profesional para el empleo;
- Real Decreto 497/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen, en el ámbito de la Formación Profesional, cursos de especialización de grado medio y superior y se fijan sus enseñanzas mínimas;
- Real Decreto 498/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado básico y se fijan sus enseñanzas mínimas;
- Real Decreto 499/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado medio y se fijan sus enseñanzas mínimas, y
- Real Decreto 500/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.

El primero de los Reales Decretos citados, el Real Decreto 62/2022, de 25 de enero, no afecta al tema de la evaluación del alumnado al que se refiere este libro.

En lo que respecta al Ámbito de Comunicación y Ciencias Sociales y al Ámbito de Ciencias Aplicadas de los ciclos formativos de grado básico, cabe recordar que su contenido y evaluación están regulados por el artículo 25.4 del Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, y cuya

superación, junto con la del ámbito profesional, permite la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Por otra parte, respecto a la evaluación en los Reales Decretos reguladores de los ciclos formativos, mencionaremos por su especial importancia lo siguiente:

■ Ciclos formativos de grado básico

El artículo 6 del Real Decreto 498/2024, de 21 de mayo, suprime los siguientes módulos profesionales: Formación en Centros de Trabajo, Ciencias Aplicadas I; Ciencias Aplicadas II; Comunicación y Sociedad I; Comunicación y Sociedad II, propios de la Formación Profesional básica, y establece los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del nuevo módulo profesional Itinerario Personal para la Empleabilidad y del Proyecto Intermodular de Aprendizaje Colaborativo. Asimismo, respecto a la evaluación, es relevante la disposición adicional séptima, «Expresión de la calificación», que establece lo siguiente:

1. *De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria, los resultados de la evaluación se expresarán, para los ámbitos de Comunicación y Ciencias Sociales, y Ciencias Aplicadas, en los siguientes términos: «Insuficiente (IN)», para las calificaciones negativas y «Suficiente (SU)», «Bien (BI)», «Notable (NT)», o «Sobresaliente (SB)», para las calificaciones positivas.*

2. *En el caso de los módulos profesionales y proyecto intermodular de aprendizaje colaborativo, la expresión de la calificación responderá a lo establecido en el artículo 18.8 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, y será, consecuentemente, numérica entre 1 y 10, sin decimales. En su caso, la calificación integrará la valoración del centro y de la empresa, y será responsabilidad final del equipo docente y el centro de formación.*

■ Ciclos formativos de grado medio

Los artículos 4 y 7 del Real Decreto 499/2024, de 21 de mayo, suprimen los siguientes módulos profesionales: Formación y Orientación Laboral, Empresa e Iniciativa Emprendedora y Formación en Centros de Trabajo, incluyendo sus resultados de aprendizaje, criterios de evaluación, contenidos básicos y orientaciones pedagógicas. Los artículos citados modifican el módulo de 0156, Inglés, que pasa a denominarse Inglés Profesional, cuyo código, duración del currículo básico y resultados de aprendizaje y criterios de evaluación figuran como anexo IX del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio. Por último, el citado articulado establece, además del Proyecto Intermodular, unos nuevos módulos profesionales para todos los ciclos: Itinerario Personal para la Empleabilidad I y II, Digitalización Aplicada a los Sectores Productivos y Sostenibilidad Aplicada al Sistema Productivo.

■ Ciclos formativos de grado superior

De forma similar a lo establecido para los ciclos formativos de grado medio, los artículos 4 y 7 del Real Decreto 500/2024, de 21 de junio, efectúan cambios en los módulos profesionales de los ciclos de grado superior. En concreto, suprimen los módulos profesionales de Formación y Orientación Laboral, Empresa e Iniciativa Emprendedora y Formación en Centros de Trabajo. El módulo de Proyecto, con la denominación específica que corresponda, pasa a denominarse Proyecto Intermodular.

Por último, se establecen nuevos módulos profesionales: Inglés Profesional, Itinerario Personal para la Empleabilidad I y II, Digitalización Aplicada a los Sectores Productivos, Sostenibilidad Aplicada al Sistema Productivo y Módulo Profesional Optativo.

Es importante señalar que los nuevos módulos profesionales de los ciclos formativos de grado medio y superior, a excepción del módulo denominado Proyecto Intermodular, tienen establecidos sus resultados de aprendizaje y criterios de evaluación en los anexos correspondientes del Real Decreto 659/2023, de 8 de julio, según lo establecido en sus artículos 98, 99, 100 y 101.

Por otra parte, el módulo profesional llamado Proyecto Intermodular, en lo que respecta a los criterios de evaluación, figura como anexo II en el Real Decreto 499/2024 en lo referido a los ciclos de grado medio y como anexo I en el Real Decreto 500/2024, de 21 de junio, respectivamente.

Digamos, para terminar esta breve introducción general a los temas que serán abordados a lo largo de esta obra, que un último aspecto fundamental en lo que se refiere a los procesos de evaluación en el nuevo modelo de Formación Profesional es su personalización, en particular en relación con dos colectivos: el de las personas con necesidad específica de apoyo educativo y el de las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas.

Respecto a este último grupo, el apartado 5 del artículo 18 del Real Decreto 659/2023 establece de forma directa y expresa que «en las ofertas dirigidas a las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, el sistema de evaluación deberá considerar las características propias de los participantes y el carácter práctico de la formación y adaptar a este último los instrumentos de evaluación».

En cuanto a las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, el propio Real Decreto las describe como «aquellas que, con independencia de que estas tengan su origen en condiciones personales, sociales o de cualquier otro tipo, generen la necesidad de una atención diferente a la ordinaria durante su formación para que puedan alcanzar las competencias profesionales y para la empleabilidad previstas en cada acción formativa» (artículo 15.2), estableciendo como criterios básicos en la atención a las mismas (artículo 15.3):

- los principios de normalización, inclusión y accesibilidad, y
- la adaptación de condiciones facilitadoras de la adquisición de los aprendizajes y de las evaluaciones a las necesidades precisadas de apoyo formativo.

Como sabemos, los principios de normalización, inclusión y accesibilidad hacen referencia al hecho de que la atención diferenciada al alumnado con necesidades específicas no puede entenderse al margen del esfuerzo dirigido a construir procesos educativos y formativos compartidos y abiertos a todas y todos, sin excepción, a través de estrategias como las propuestas por Booth y Ainscow (2015)¹⁴ combinando acciones dirigidas a crear culturas inclusivas en los centros, establecer políticas inclusivas y desarrollar prácticas inclusivas.

En relación con esta última dimensión, el Real Decreto 659/2023 hace referencia expresa en diferentes momentos a la utilización en la formación profesional de los principios y las estrategias del conocido como Diseño Universal para el Aprendizaje, una propuesta surgida en los años noventa e incluida como un derecho de las personas con discapacidad por la Convención Internacional de los Derechos de la Persona con Discapacidad, que la define como el conjunto de estrategias dirigidas a garantizar que los entornos, los procesos y los servicios sean comprensibles, utilizables y practicables por todos, sin excepción, en condiciones de seguridad y de la forma más autónoma y natural posible.

¹⁴ Booth, T., y Ainscow, M. (2015): *Guía para la educación inclusiva*. FUHEM.

De acuerdo con este modelo, los programas formativos deberían integrar desde su planificación inicial las siguientes pautas (Alba Pastor, 2018)¹⁵:

- *proporcionar múltiples medios de implicación: usar medios diversos para captar el interés del alumnado y minimizar la inseguridad y las distracciones, utilizar diferentes estrategias para mantener el esfuerzo y la persistencia en la tarea y proporcionar opciones para la autorregulación de los procesos de aprendizaje;*
- *proporcionar múltiples formas de representación: utilizar simultáneamente diferentes formas de presentar la información, usar múltiples opciones en el uso del lenguaje y los símbolos y favorecer activamente la comprensión de la información (activar conocimientos previos, destacar las ideas principales y las relaciones entre ideas, fomentar expresamente la transferencia, etc.), y*
- *proporcionar múltiples formas de acción y expresión: utilizar de forma habitual diferentes medios de acción y expresión, proporcionar opciones diferentes para la expresión y para hacer fluida la comunicación y proporcionar opciones para las funciones ejecutivas (guiar el establecimiento de metas, apoyar el desarrollo y la aplicación de estrategias, facilitar la gestión de la información, etc.).*

En cuanto a las adaptaciones del proceso formativo para el alumnado con necesidades específicas de apoyo, podemos describirlas como una estrategia complementaria de la anterior, consistente en la realización de ajustes más individualizados de determinados aspectos del proceso educativo, destinados a compensar limitaciones o adaptar dichos aspectos a características peculiares de la persona con necesidad específica.

En términos de lo establecido en la Convención Internacional de los Derechos de la Persona con Discapacidad (2006)¹⁶, se trataría de ajustes «razonables», entendiéndose por tales las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social, mental y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con necesidades específicas el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

Según se expresa el artículo 15.1 del Real Decreto 659/2023:

[...] las Administraciones responsables de cada oferta fomentarán la equidad e inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la formación profesional a lo largo de la vida laboral, adoptando al efecto las medidas de flexibilización y las alternativas metodológicas de accesibilidad al currículo, de adaptación temporal y diseño universal que sean necesarias para conseguir que toda persona pueda acceder a una formación profesional de calidad a lo largo de la vida laboral en igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los grados previstos en el Sistema de Formación Profesional.

Siguiendo esta lógica, en relación con su evaluación en los procesos de Formación Profesional, el artículo 18.2 del Real Decreto 659/2023 determina asimismo que se deben «respetar las necesidades de adaptación metodológica, de ampliación de tiempos y de recursos», sin que estas adaptaciones puedan, en ningún caso, tenerse en cuenta para minorar las calificaciones obtenidas, pues, como se señala claramente en relación con las personas con discapacidad en el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de

¹⁵ Alba Pastor, C. (coord.) (2018): *Diseño universal para el aprendizaje: educación para todos y prácticas de aprendizaje inclusivas*. Morata.

¹⁶ <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>>.

Derechos de las Personas con Discapacidad¹⁷, las «adaptaciones razonables» no son sino un instrumento para garantizar la igualdad de oportunidades.

Realizar una evaluación objetiva en el nuevo marco de la Formación Profesional es función de todo docente; garantizar ese derecho al alumnado y asesorar al profesorado para ello es función de la Inspección Educativa. El artículo 110.2 de la Ley Orgánica 3/2022, que establece el papel de la Inspección Educativa en el nuevo Sistema de Formación Profesional, así lo estipula.

Este libro pretende facilitar al profesorado y a la Inspección de Educación su labor, y a la comunidad educativa, el ejercicio de sus derechos.

No queremos finalizar sin manifestar nuestro agradecimiento a todos los compañeros y compañeras de la Inspección de Educación que han participado en cada uno de los capítulos del presente estudio, así como a la colaboración desinteresada de la Editorial EDITEX en la edición e impresión de la obra, sin cuyo valioso e imprescindible apoyo este libro no hubiera visto la luz.

¹⁷ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

1 Modelo de evaluación en la actual Formación Profesional

FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ FRANCO

Secretario general de Desarrollo Educativo de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de Andalucía.
Inspector de Educación

MARÍA DEL MAR RULL FERNÁNDEZ

Secretaria general de Formación Profesional de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de Andalucía

1. Introducción

En el presente capítulo se van a exponer los aspectos más destacados relativos al modelo de evaluación que el nuevo Sistema español de Formación Profesional ha diseñado para el conjunto de su oferta educativa. Junto a esto, se ofrecen herramientas prácticas de evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula a modo de ejemplo, orientación y referencia. Comienza este capítulo con un posicionamiento sobre los conceptos que definen el marco teórico y general de la evaluación para situar al lector en la casilla de salida ante la posterior concreción normativa y procedimental.

Si bien es cierto que lo que no se evalúa se devalúa, también puede ser correcto aseverar que lo que se evalúa mal se deteriora; y, a veces, para siempre.

2. Aproximación conceptual y punto de partida. Cuando hablamos de evaluación, ¿a qué nos referimos?

No es posible abordar este capítulo sin comenzar aclarando conceptualmente a qué nos referimos cuando evocamos el sustantivo *evaluación*, ya que detrás de la citada palabra caben diferentes interpretaciones, muchas de ellas sesgadas por culturas profesionales que distorsionan lo que los preceptos legales y normativos atribuyen a todo lo concerniente al proceso de evaluación.

Decía el mejor filósofo español de los últimos cien años, Gustavo Bueno, que antes de comenzar cualquier debate dialéctico debemos marcar las reglas del juego definiendo su objeto: «Señores, hay que definirse».

Sin ánimo de ser maximalistas, pero con clara intención de ordenar las ideas de este capítulo, para que la brújula nos oriente adecuadamente a la hora del análisis, procedemos como punto de partida a hilvanar una aproximación al significado y contenido de los preceptos esenciales de todo proceso evaluador en educación.

- **Evaluación.** Es un proceso complejo que pretende identificar, obtener y proporcionar, de manera válida y fiable, evidencias, datos e información suficiente, adecuada y relevante para apoyar un juicio argumentado y motivado. Es decir,

la evaluación pretende recoger información de manera planificada para, una vez analizada, fundamentar la toma de decisiones.

- **Evaluación continua (formativa).** La evaluación será continua en cuanto estará inmersa en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado con el fin de detectar las dificultades en el momento en que se producen, averiguar sus causas y, en consecuencia, adoptar las medidas necesarias que permitan al alumnado continuar su proceso de aprendizaje. La evaluación tendrá un carácter formativo y orientador del proceso educativo y proporcionará una información constante que permita mejorar tanto los procesos como los resultados de la intervención educativa.

La evaluación continua se inicia con la evaluación inicial, que es aquella efectuada por el equipo docente del grupo aula que adoptará las medidas pertinentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En todo este proceso, el equipo docente actuará de manera colegiada.

Además, los procedimientos formales de evaluación (su naturaleza, aplicación y criterios de corrección) deberán ser conocidos por el alumnado, con el objetivo de hacer de la evaluación una actividad educativa y plenamente objetiva.

En el proceso de evaluación continua, cuando el progreso de un alumno o alumna no sea el adecuado, se adoptarán las medidas de atención individualizada o colectiva que procedan, en cualquier momento del curso, tan pronto como se detecten las dificultades, y estarán dirigidas a garantizar la adquisición de los aprendizajes.

- **Evaluación colegiada.** Los equipos docentes son órganos colegiados a los que se les atribuyen funciones administrativas de decisión, propuesta, asesoramiento, seguimiento o control. Deberán adoptar las decisiones correspondientes de promoción y titulación en cada caso, así como diseñar y llevar a cabo propuestas de mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los departamentos de coordinación didáctica son también órganos colegiados y, por tanto, responsables de la elaboración y el seguimiento de las programaciones didácticas encomendadas.

Dispone y obliga el artículo 35.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que los actos «serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho, entre otros: a) los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos».

La jurisprudencia define la motivación como la «exteriorización de las razones que sirvieron de justificación, de fundamento, de la decisión jurídica contenida en el acto, como necesaria para conocer la voluntad de la Administración tanto en relación con la defensa del particular (que por omitirse las razones se verá privado o, al menos, restringido en sus medios y argumentos defensivos) como respecto al posible control jurisdiccional si se recurriera contra el acto».

La motivación es la expresión razonada de la decisión adoptada. Debe quedar acreditada la fundamentación de la resolución que se adopte tanto por el departamento como por el equipo docente.

La motivación es una garantía de que la decisión no se toma de forma arbitraria, sino fundada y razonadamente. Al mismo tiempo, es el medio para que el reclamante pueda combatir esa fundamentación cuando haya discurrido, supuestamente, fuera de los márgenes legales y jurídicos.

La motivación de las decisiones de un equipo docente o un departamento didáctico no es un requisito meramente formal, sino de fondo. Dicha motivación

no se cumple mediante el empleo de cualquier fórmula convencional, sino que ha de ser suficiente.

Según el profesor García de Enterría:

Motivar un acto administrativo es reconducir la decisión que en el mismo se contiene a una regla de derecho que autoriza tal decisión o de cuya aplicación surge. Por ello, motivar un acto obliga a fijar, en primer término, los hechos de cuya consideración se parte y a incluir tales hechos en el supuesto de una norma jurídica, y, en segundo lugar, a razonar cómo tal norma jurídica impone la resolución que se adopta en la parte dispositiva del acto.

La motivación, pues, es un elemento material de los actos administrativos y no un simple requisito de forma.

Por otra parte, la motivación en las decisiones que se adopten viene a asegurar la seriedad y rigurosidad en la formación de la voluntad de los distintos órganos de coordinación docentes implicados.

Los ciudadanos tienen derecho a conocer las razones tanto reales como jurídicas en las que se apoyan las decisiones administrativas; también en el ámbito educativo.

- **Promoción.** Consecuencia de la decisión adoptada por un equipo docente a efectos de avanzar y progresar al curso o etapa inmediatamente superior.
- **Titulación.** Certificación que acredita la culminación satisfactoria y suficiente de un determinado nivel de estudios o tipo de enseñanzas.
- **Resultado de aprendizaje.** Elemento básico del currículo de Formación Profesional que describe lo que se espera que un estudiante conozca, comprenda y sea capaz de hacer, asociado a un elemento de competencia y *que orienta el resto de elementos curriculares*, incluidos los criterios de evaluación que permitan constatar que el estudiante ha alcanzado el mismo. El conjunto de los resultados de aprendizaje será el referente máximo de la globalidad de las competencias profesionales.
- **Criterio de evaluación.** Referente que expresa, define y determina aquello que el alumnado debe alcanzar desde el punto de vista de conocimientos y competencias respecto a una determinada área, materia, ámbito o módulo de aprendizaje. En la Formación Profesional los criterios de evaluación están asociados a los distintos resultados de aprendizaje.
- **Criterios de calificación.** Son las normas que condicionan la puntuación y valoración que se otorga a los distintos instrumentos con los que se recopilan y recogen evidencias. El alumnado tiene derecho a ser evaluado conforme a criterios de plena objetividad, así como a conocer los resultados de sus aprendizajes. Preceptúa el artículo 16 del Real Decreto 659/2023 que:

Las Administraciones garantizarán, mediante el establecimiento de los oportunos procedimientos, el derecho a que el esfuerzo, el rendimiento y la adquisición de los aprendizajes sean valorados y reconocidos con objetividad, atendiendo, en todo caso, al carácter continuo y diferenciado según los módulos profesionales o sus resultados de aprendizaje, así como, en su caso, a las necesarias adaptaciones en los procesos de aprendizaje y de evaluación.

- **Técnicas de evaluación.** El profesorado llevará a cabo la evaluación, preferentemente a través de la observación continuada de la evolución del proceso de aprendizaje de cada alumno o alumna y de su maduración personal, sin perjuicio

de otras técnicas como pueden ser las sustentadas en pruebas, entrevistas o análisis de producciones que, en su caso, lleve a cabo el alumnado. Las técnicas de evaluación determinan el cómo a través de sus propios mecanismos, al mismo tiempo que definen la arquitectura de aquella.

- **Instrumentos de evaluación.** Herramientas de diferente naturaleza que se utilizan para recoger información sobre lo que el alumnado sabe y sabe hacer. Estas herramientas deben ser coherentes con las técnicas que las determinan, siendo puentes o medios entre lo que el alumnado demuestra y la valoración que se otorga a dicha destreza, saber o actitud.

3. Análisis detallado del modelo de evaluación establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, y en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional

Cuando hablamos de evaluación, tenemos que hacerlo siempre con una perspectiva holística, sistémica, integral y genérica: evaluación del proceso de enseñanza que lleva a cabo la persona docente; evaluación del proceso de aprendizaje que adquiere, o no, el alumnado; evaluación de procesos, recursos, medidas, objetivos, planes, plazos...

No podemos reducir la evaluación a un mero elemento o actor, sino que se debe efectuar al conjunto que moviliza el engranaje de todo el sistema. Es básico tener esta premisa como punto de partida para cualquier análisis: todos los factores son actores protagonistas.

Advertimos de que, aunque el título de este apartado hace referencia a un análisis detallado, dicho análisis debe ser complementado con el contenido aportado en el punto 4.2.

El capítulo I del título II de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, regula los aspectos generales, la programación y la ejecución de la oferta formativa. Pues bien, el artículo 23 fija los requisitos que deben tener las ofertas de formación. Para ello se preceptúa que toda oferta de Formación Profesional se definirá por:

- los datos de identificación;
- los resultados del aprendizaje;
- los criterios de evaluación, y
- la referencia al estándar o estándares de competencia o elementos de competencia.

Ya se fija de partida que en la estructura curricular de las enseñanzas profesionalizantes los resultados de aprendizaje gozan de una jerarquía frente a los criterios de evaluación (nada nuevo hasta el momento); por tanto, los referentes para determinar qué se tiene que enseñar y qué se tiene que aprender serán esos resultados de aprendizaje en detrimento de otros elementos curriculares que quedarán subordinados a aquellos.

Así nos lo corrobora el artículo 26.1 del precitado texto legal, cuando se concreta que las ofertas de Formación Profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo. El apartado 3 redundante en esta idea marco cuando regula que el sistema de evaluación de cualquier oferta incluida en el Sistema de Formación Profesional

se adaptará a las diferentes metodologías y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje.

Sigamos avanzando en el marco general de referencia que delimita qué y cómo evaluar.

El apartado 2 de ese mismo artículo 26 orienta sobre cómo se deben evaluar los resultados de aprendizaje, fijando la manera de abordarlos. Entramos en los modos concretos de diseñar mecanismos de aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación que recojan evidencias de lo que el alumnado sabe hacer y en qué grado de dominio o desempeño. Por tanto, la evaluación tendrá que respetar las necesidades de adaptación metodológica que corresponda a cada ciclo formativo. Pero no solo eso, sino que, además, fija como principio que dicha adaptación debe prever las necesidades de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo. Todo un verdadero avance y salto cualitativo en equidad que necesitará revisar profundamente culturas profesionales en los claustros y en los servicios de inspección educativa.

Especificando aún más este aspecto, el artículo 40 estructura las siguientes medidas susceptibles de aplicación por parte de las Administraciones educativas:

- autorizar la matrícula parcial en cada curso y disponer de un curso adicional, cuando tengan necesidades específicas de apoyo, permanentes o transitorias, debidamente justificadas, o compaginen la actividad formativa con la actividad laboral, y
- efectuar adaptaciones del currículo basadas en medidas de flexibilización y alternativas metodológicas con enfoque de diseño universal para el aprendizaje en la enseñanza y evaluación, en cuyo caso la evaluación tendrá como referencia la adaptación llevada a cabo.

El segundo apartado supone un giro en la evaluación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo que cursa Formación Profesional. Hasta este momento, los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación que los concretan y detallan no podían ser modificados y, por tanto, no podían ser flexibilizados a las necesidades individuales de cada alumno o alumna con necesidades específicas. Es a partir de este momento cuando un texto legal consagra este derecho de forma clara y sin margen ninguno a la interpretación.

Se fija la duración de los ciclos formativos, que será variable. Los ciclos de grado básico tendrán una duración de dos cursos académicos, y los de grado medio y superior podrán variar, en su caso, entre dos y tres cursos académicos, de acuerdo con el currículo básico que se establezca para cada ciclo formativo.

Con carácter general, los y las estudiantes podrán permanecer cursando un ciclo formativo durante un tiempo máximo que no supere el doble de los cursos asignados a su ciclo. Esto determina el límite y el alcance de la promoción, que no regula la Ley, y que será objeto de análisis en este capítulo más adelante.

Termina el artículo incidiendo en el carácter práctico y aplicado de esta formación, algo evidente y de todos conocido desde su origen, aunque a veces no tan aceptado en la práctica y en el día a día docente a la hora de aplicarse en las evaluaciones con el alumnado.

El artículo 44 regulador de los ciclos formativos de grado básico desarrolla el concepto de evaluación del aprendizaje del alumnado especificando que deberá efectuarse de forma continua, formativa e integradora y por ámbitos y proyectos, teniendo en cuenta la globalidad del ciclo desde la perspectiva de las nuevas metodologías de aprendizaje. Se establecerán las medidas más adecuadas para que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adapten a las necesidades de cada persona en formación con necesidad específica de apoyo educativo. Termina con la indicación de que la superación de un ciclo formativo de grado básico requerirá la evaluación positiva colegiada respecto a la adquisición de las competencias básicas y profesionales.

El título III, dedicado al carácter dual de la Formación Profesional y a sus respectivas modalidades, determina las claves y los preceptos de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, contemplando que la finalización con éxito de los periodos de formación en empresa u organismo equiparado es obligatoria para la obtención del certificado profesional o título correspondiente. La evaluación final será responsabilidad del centro de Formación Profesional, teniendo en cuenta la valoración de lo aprendido en el centro de trabajo efectuada por el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado. Este podrá participar e informar de su valoración en la sesión de evaluación de la persona en formación en el centro de Formación Profesional, a criterio de este último. La evaluación respetará las adaptaciones metodológicas y de recursos efectuadas a las personas con necesidades de apoyo educativo o formativo, atendiendo a la comprobación práctica de la adquisición de los resultados de aprendizaje.

Si dijimos al comienzo de este epígrafe que la evaluación debe ser concebida como un todo holístico, la ley de referencia no olvida el proceso de enseñanza que las instituciones, los centros y los profesionales de la enseñanza tienen la responsabilidad de acometer. Para ello, su artículo 87 se dedica a la formación permanente, un derecho y una obligación de todo el profesorado y personal formador del Sistema de Formación Profesional, así como una responsabilidad de las Administraciones y de los propios centros que impartan Formación Profesional. Además, los programas de formación permanente deberán garantizar la adecuación de los conocimientos y las capacidades del profesorado y personal formador a los cambios tecnológicos y de sostenibilidad en cada sector productivo, así como a las transformaciones en la organización del trabajo prestando especial atención a la formación en innovación e investigación aplicada, emprendimiento, digitalización y en lenguas extranjeras. Junto a esto, promoverán las estancias de formación en empresas u organismos equiparados, y en centros diferentes del propio, para facilitar la transferencia de conocimiento, así como la participación en proyectos de innovación y proyectos de movilidad europeos, impulsando el trabajo colaborativo y las redes profesionales y de centros de Formación Profesional para el fomento de la formación, la autoevaluación y la mejora de la actividad docente y formadora. Por último, garantizarán la formación en competencias digitales, incorporando el diseño y la accesibilidad universal tanto en lo relativo al manejo de los soportes tecnológicos como en la elaboración de materiales y la adopción de metodologías innovadoras de enseñanza.

El título VI desarrolla la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales. En su artículo 91.3b atribuye a las Administraciones educativas proporcionar instrumentos de apoyo ágiles y sencillos que ayuden a establecer la metodología de evaluación y el reconocimiento de las competencias profesionales (véase el apartado 4.3).

Continuando con el carácter sistémico y global del concepto *evaluación*, se contempla en el artículo 97 de la Ley una estrategia general de orientación profesional que será establecida por el Gobierno de España buscando la complementariedad con otras estructuras, servicios, recursos y ofertas con objeto de garantizar la cobertura, calidad, eficiencia y equidad de la respuesta orientadora. Esa estrategia general para el desarrollo de la orientación profesional deberá definir, como parte de la evaluación del Sistema de Formación Profesional, un marco de calidad para la valoración de la orientación profesional con arreglo a, como mínimo, criterios de eficacia, utilidad y resultados, previendo acciones de mejora en la formación y el desarrollo profesional de quienes presten el servicio de orientación, así como en el diseño y desarrollo de metodologías innovadoras que repercutan en la calidad y el impacto de la orientación en la Formación Profesional.

La arquitectura holística de la evaluación sigue su andamiaje con el título X, destinado a definir la evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional. Por ello se fijan criterios y responsabilidades, de tal manera que la evaluación de la calidad del Sistema de Formación Profesional se efectuará con arreglo a los indicadores establecidos en el Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional (EQAVET). Todas las Administraciones

públicas con competencia en la materia velarán por la calidad de todas las acciones y los servicios del Sistema de Formación Profesional, en especial la orientación profesional, la formación impartida en los dos regímenes, en todos sus entornos de aprendizaje y en todas sus modalidades, y la acreditación de competencias profesionales. A estos efectos, se contará con la Alta Inspección de Educación y la Inspección Educativa para las actuaciones de inspección, supervisión y evaluación del Sistema de Formación Profesional en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y sin perjuicio de las competencias de otros órganos. La Administración General del Estado establecerá y coordinará un sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional para asegurar su mejora e innovación continuas en colaboración con las Administraciones con competencias en la materia y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Se establecerán reglamentariamente los instrumentos de verificación de la calidad y los sistemas de certificación de centros de Formación Profesional y de empresas u organismos equiparados. Además, se fija el objeto y las características de la citada evaluación de la calidad del sistema, siendo lo primero la identificación, la descripción y el análisis de los elementos relevantes para la calidad de la oferta y ejecución de los programas y acciones de Formación Profesional, la acreditación de competencias y la orientación profesional, así como la facilitación de evidencias que permitan la toma de decisiones fundadas para mejorar el funcionamiento del sistema y los resultados que obtiene. Las características de evaluación del Sistema de Formación Profesional se concretan en:

- el desarrollo de la evaluación con carácter interno y externo y de modo continuo como parte de un ciclo de mejora permanente;
- la recogida de información conforme a un sistema de indicadores de calidad;
- la utilización de diversas fuentes de verificación que garanticen la triangulación de datos, y
- los principios propios de toda evaluación pública: pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto social y sostenibilidad.

Además, la Administración General del Estado deberá elaborar (con la colaboración de las comunidades autónomas) y presentar al Consejo General de la Formación Profesional y al Consejo Escolar del Estado, en su ámbito competencial, y publicar un informe bienal sobre el estado del Sistema de Formación Profesional. El contenido del informe será acordado en el marco de los órganos de cooperación territorial y del Consejo General de la Formación Profesional. Se establece la obligación legal de revisar cada cuatro años el informe, que incluirá un estudio sobre la oferta de ciclos formativos y su adecuación a la demanda por parte de los y las estudiantes, el porcentaje de empleabilidad de los y las estudiantes de Formación Profesional y las necesidades presentes y futuras de capital humano del sector público y el sector privado. Para ello, las Administraciones competentes y todos los centros de Formación Profesional estarán obligados a trasladar los datos requeridos necesarios. Corresponde, pues, al Ministerio de Educación y Formación Profesional dirigir los trabajos de evaluación del Sistema de Formación Profesional y elaborar el informe de estado bienal resultante de dicha evaluación, así como establecer los criterios y procedimientos básicos del sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional.

Continuando con la metodología sistémica de rendición de cuentas, el Consejo General de la Formación Profesional, adscrito al Ministerio de Educación y Formación Profesional, será el órgano de participación, asesoramiento y evaluación del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas el Consejo Escolar del Estado.

En el título IX, relativo al conocimiento de lenguas extranjeras e internacionalización del Sistema de Formación Profesional, se recalca de nuevo que, en el caso del alumnado con necesidades educativas especiales, sobre todo aquel que presente dificultades en su expe-

sión oral, facilitarán medidas de flexibilización y alternativas metodológicas en la enseñanza y evaluación de las lenguas extranjeras (artículo 108).

4. Tipos de evaluación, criterios e implicaciones acerca de las técnicas y los instrumentos.

Documentos oficiales de evaluación

4.1. El derecho a una evaluación objetiva del alumnado y el derecho a la información periódica sobre la evolución de los aprendizajes

Las Administraciones garantizarán, mediante el establecimiento de los oportunos procedimientos, el derecho a que el esfuerzo, el rendimiento y la adquisición de los aprendizajes sean valorados y reconocidos con objetividad atendiendo al carácter continuo y diferenciado según los módulos profesionales o sus resultados de aprendizaje, así como, en su caso, a las necesarias adaptaciones en los procesos de aprendizaje y de evaluación. Junto a lo anterior, la persona en formación mayor de edad tendrá derecho a conocer las decisiones relativas a su evaluación, promoción y titulación, así como a acceder a la parte de los documentos oficiales de evaluación personales y las pruebas y los documentos de las evaluaciones que se le realicen, sin perjuicio del respeto a las garantías establecidas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y demás normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal. Los derechos referidos en el apartado anterior se hacen también extensivos a las personas menores de edad, en las figuras de padres, madres, personas tutoras o representantes legales.

4.2. Aspectos comunes sobre la evaluación de la Formación Profesional y documentos oficiales de evaluación

Las ofertas de Formación Profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo, de acuerdo con los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y, en su caso, proyecto o, en el caso de grados A, bloques formativos, y teniendo siempre en cuenta, como referente máximo, la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa.

La evaluación debe respetar las necesidades de adaptación metodológica, de ampliación de tiempos y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo. Estas adaptaciones en ningún caso se tendrán en cuenta para minorar las calificaciones obtenidas.

Los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse a las diferentes metodologías de aprendizaje, así como a la naturaleza de los distintos tipos de resultados que se van a comprobar, y se acompañarán de los correspondientes soportes para su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, la fiabilidad y la validez de la evaluación.

Desde la detección, en el proceso de evaluación continua, de un progreso no adecuado de una persona en formación o, en todo caso, de dificultades en el proceso de aprendizaje, tendrá especial consideración la tutoría, que deberá efectuar un seguimiento y un acompañamiento específicos y con garantías de accesibilidad y dirigidos a asegurar los apoyos individualizados que se precisen.

En las ofertas dirigidas a las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, además, el sistema de evaluación deberá considerar las características propias de los participantes y el carácter práctico de la formación y adaptar a este último los instrumentos de evaluación.

En los módulos profesionales en los que la obtención de los resultados de aprendizaje se procure tanto en el centro como durante la formación en empresa u organismo equiparado, la evaluación de aquellos resultados de aprendizaje cuya responsabilidad se comparta será llevada a cabo por la persona docente, la formadora o la persona experta responsable del módulo profesional en coordinación con las personas tutoras duales del centro de formación y de la empresa.

En las ofertas de grado C, D y, en su caso, E con periodo de formación en empresa u organismo equiparado, así como cuando la Administración responsable pudiera determinarlo en las ofertas A y B, la persona tutora dual de la empresa u organismo equiparado:

- informará y valorará la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos durante la formación en empresa u organismo equiparado por cada persona en formación y lo trasladará al centro de formación a través de la persona tutora de este último para la evaluación y la calificación de cada resultado de aprendizaje, con independencia de a qué módulo profesional se refieran. A estos efectos, valorará como «superado» o «no superado» cada resultado de aprendizaje y llevará a cabo una valoración cualitativa de la estancia del alumnado y sus competencias profesionales y para la empleabilidad. Cuando la valoración sea «no superado», se incluirá la motivación. La persona docente, la formadora o la persona experta responsable de cada módulo profesional ajustará su evaluación y posterior calificación en función del informe de la formación en empresa, y
- podrá participar e informar de su valoración en la sesión de evaluación de la persona en formación en el centro de Formación Profesional a criterio de este último.

La calificación de los módulos profesionales y, en su caso, del proyecto estará en función de la consecución de los resultados de aprendizaje y será numérica, entre 1 y 10, sin decimales, en las ofertas formativas de grado B, C, D y E. En su caso, la calificación integrará la valoración del centro y de la empresa, y será responsabilidad final del equipo docente y el centro de formación. La superación de cualquier oferta formativa requerirá la evaluación positiva en los módulos profesionales y, en su caso, el proyecto que la compone. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5 puntos. El equipo docente, en los grados C, D y E, actuará de manera colegiada en la adopción de las decisiones de obtención del certificado o titulación, teniendo siempre en cuenta (como referente, para la toma de decisiones respecto de la superación de la oferta) la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa.

En el caso de las ofertas de grado A, la evaluación de cada uno de los bloques formativos será «superado» o «no superado». Asimismo, la emisión de la acreditación parcial se efectuará desde el punto de vista de «superado».

La nota final de las ofertas formativas de grado B únicamente se consignará cuando la formación haya sido superada de manera satisfactoria. La calificación, entre 1 y 10, será expresada sin decimales después de la expresión «superado». La nota final de las ofertas formativas de grado C, D y E será la media aritmética entre 1 y 10 con dos decimales de todos los módulos y, en su caso, proyecto.

En el caso de las formaciones de cualquier grado B, C, D y E cursadas en modalidad virtual, la evaluación final para cada uno de los módulos profesionales exigirá la superación de pruebas presenciales en centros del Sistema de Formación Profesional que garanticen el logro de los resultados de aprendizaje, y se armonizarán con los procesos de evaluación desarrollados a lo largo del curso en los términos que las Administraciones responsables en cada caso determinen.

Cada módulo profesional podrá ser objeto de evaluación en un número de convocatorias dependientes del grado de que se trate. Los grados A y B contarán con una convocatoria,

siendo posible que las Administraciones autoricen una convocatoria extraordinaria por motivos debidamente justificados. En los grados C y E se contará con dos convocatorias para cada módulo profesional. En los grados D se contará con dos convocatorias anuales para cada módulo profesional, siendo el máximo para cada módulo profesional de cuatro. Las Administraciones podrán establecer convocatorias extraordinarias para aquellas personas que hayan agotado las convocatorias previstas por motivos de enfermedad, discapacidad u otras razones que hubieran condicionado o impedido el seguimiento o aprovechamiento ordinario de la formación.

Las Administraciones competentes de las ofertas de grado D y E establecerán las condiciones de renuncia a la convocatoria de uno o más módulos profesionales y anulación de matrícula. La renuncia a la convocatoria se reflejará en los documentos de evaluación con la expresión de «renuncia».

El profesorado, las personas formadoras y expertas evaluarán, además, los procesos de enseñanza y su propia práctica formativa.

Analizando los documentos oficiales de evaluación (el expediente académico de la persona en formación, las actas de evaluación y, en el caso de los grados C, D y E, los informes de evaluación individualizados), podemos sintetizar lo siguiente:

- el expediente académico es el documento oficial que incluye la información relativa al proceso de evaluación de cada persona en formación, y se abrirá en el momento del inicio de la oferta formativa en el centro. En el expediente académico figurarán, junto a los datos de identificación del centro y los datos personales de la persona en formación, la acción formativa, la fecha de realización, los resultados obtenidos y la fecha de propuesta de acreditación, certificado o título. Deberá quedar custodiado en el centro el informe del periodo de formación en empresa elaborado por el tutor o tutora de empresa u organismo equiparado;
- los informes de evaluación y los certificados académicos, en su caso, son los documentos básicos que garantizan la movilidad de una persona en formación. El informe de evaluación individualizado únicamente se realizará en caso de cambio de centro que implique abandono de la formación durante el desarrollo de la misma. En el caso de metodologías que no trabajen por módulos profesionales, la calificación se trasladará por módulos profesionales a efectos de garantizar cualquier movilidad de la persona. Los modelos de los documentos de evaluación serán, en el caso de los grados D y E, los establecidos en la normativa de la comunidad autónoma correspondiente;
- a efectos de supervisión y visado de los documentos de evaluación (en particular, de las actas de evaluación y propuestas de expedición de títulos o máster correspondientes a ofertas de grados D y E, y sin perjuicio de sus plenas facultades académicas), los centros privados de Formación Profesional autorizados para impartir ofertas de Formación Profesional estarán adscritos, en los términos que determinen las Administraciones competentes en la gestión de cada grado, a centros públicos de Formación Profesional;
- las actas de evaluación de las acciones formativas correspondientes a grados A, B y C deberán:
 - dejar constancia de los resultados obtenidos por las personas en formación;
 - ser firmadas por el profesor o profesora, formador o formadora o persona experta y la persona responsable del centro o entidad en la que la acción formativa se haya impartido, e
 - incluir la identificación de los alumnos y alumnas con nombre, apellidos, DNI, NIE o documento de identificación equivalente, y resultados en cada uno de los módulos profesionales o, en su caso, bloques formativos, en términos de «superado» o «no superado», acompañados de la calificación en los términos

establecidos en el artículo precedente; todo ello, de acuerdo con los modelos oficiales que se reproducen en el anexo I del Real Decreto 659/2023.

Estas actas de evaluación deberán ser entregadas, dentro de los dos meses siguientes a la finalización de las acciones formativas correspondientes, a la Administración competente para proceder a expedir el certificado o acreditación. El centro de formación será responsable de la custodia de los documentos de evaluación, que pasarán a la Administración competente en caso de cese de aquel en su actividad, y

- los informes individualizados de evaluación de los grados C seguirán el modelo homologado y oficial recogido en el anexo II del Real Decreto 659/2023.

Una vez descritos aquellos parámetros generales y comunes para todas las modalidades formativas, procederemos a realizar una sucinta y sintética comparación sobre los aspectos de evaluación, calificación, permanencia y titulación de la variada oferta formativa que el nuevo marco regulador del Sistema de Formación Profesional ofrece a la comunidad educativa.

4.3. Aspectos singulares de evaluación, calificación, certificación y titulación de las distintas ofertas formativas. Síntesis

En la siguiente tabla comparativa (véase la tabla 1) se pretenden sintetizar los elementos más significativos de los procesos de evaluación, calificación, permanencia y titulación del conjunto de la oferta formativa del Sistema de Formación Profesional de nuestro país. Este resumen puede servir de guía básica o hilo conductor para un conocimiento genérico que facilite identificar el foco de lo realmente singular y específico de cada una de las ofertas.

Tabla 1. Elementos más significativos de los procesos de evaluación, calificación, permanencia y titulación del conjunto de la oferta formativa del Sistema de Formación Profesional

Aspectos específicos de la evaluación en las modalidades semipresencial y virtual	Modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales	Grado A. Acreditación parcial de competencia o microacreditaciones	Grado B. Certificado de competencia	Grado C. Certificado profesional	Grado D. Ciclos formativos de grado básico	Grado D. Ciclos formativos de grado medio y superior	Grado E. Cursos de especialización
-En la modalidad virtual, la evaluación de los módulos formativos será efectuada por el profesorado, personas formadoras y personas expertas mediante un seguimiento del proceso de aprendizaje y una prueba de evaluación final presencial.	-La evaluación de esta modalidad tendrá carácter continuo, formativo, integrador, conforme al Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), y priorizará la dimensión práctica de los aprendizajes.	-Los métodos e instrumentos de evaluación de los bloques formativos se adecuarán a la naturaleza de los distintos tipos de resultados de aprendizaje.	-Se llevará a cabo una evaluación continua con objeto de comprobar la adquisición de las competencias profesionales y los resultados de aprendizaje.	-La formación deberá ser objeto de una evaluación continua destinada a comprobar la adquisición de las competencias profesionales y para la empleabilidad, así como los resultados de aprendizaje. -Los métodos e instrumentos de evaluación se adecuarán a la naturaleza de los distintos tipos de resultados de aprendizaje.	-La evaluación del aprendizaje deberá efectuarse de forma continua, formativa e integradora y realizarse por ámbitos, módulos profesionales y proyecto, teniendo en cuenta la globalidad del ciclo.	-La evaluación será continua y se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje. -Se promoverá el uso generalizado de instrumentos de evaluación variados, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje.	-La evaluación será continua, se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje.

Aspectos específicos de la evaluación en las modalidades semipresencial y virtual	Modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales	Grado A. Acreditación parcial de competencia o microacreditaciones	Grado B. Certificado de competencia	Grado C. Certificado profesional	Grado D. Ciclos formativos de grado básico	Grado D. Ciclos formativos de grado medio y superior	Grado E. Cursos de especialización
<p>-En la modalidad semipresencial, la evaluación deberá combinar adecuadamente los instrumentos y procesos de evaluación realizados en la parte presencial con los instrumentos y procesos propios de la parte no presencial, garantizando que la evaluación de los módulos formativos será efectuada por el profesorado, personas formadoras o personas expertas mediante un seguimiento del proceso de aprendizaje y una prueba de evaluación final presencial.</p>		<p>-La evaluación final atenderá a la totalidad de los resultados de aprendizaje. Para poder presentarse a la prueba de evaluación final de bloque formativo, la persona en formación deberá justificar una asistencia de, al menos, el 75 % de las horas totales en la modalidad presencial, o un 75 % de las actividades de aprendizaje en la modalidad virtual realizadas y superadas en, al menos, el 70 %, con independencia de las horas de conexión. Estos criterios no serán de aplicación en el caso de microacreditaciones vinculadas a ofertas no formales.</p> <p>-La formación no tendrá una calificación numérica, y quedará reflejada como «superada» o «no superada».</p> <p>-La superación de un grado A conduce a la obtención de una acreditación parcial de competencia de nivel 1, 2 o 3.</p>	<p>-La evaluación final atenderá a la globalidad del módulo profesional. Para poder presentarse a la prueba de evaluación final del módulo profesional, el alumnado deberá justificar una asistencia de, al menos, el 75 % de las horas totales en la modalidad presencial o un 75 % de las actividades de aprendizaje en la modalidad virtual realizadas y superadas en, al menos, el 70 %, con independencia de las horas de conexión.</p> <p>-La formación tendrá una calificación numérica, entre 1 y 10, sin decimales, y quedará reflejada como «supera» o «no supera» junto a la citada calificación numérica. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5 puntos.</p> <p>-La superación de un grado B conduce a la obtención de un certificado de competencia.</p>	<p>-La evaluación final atenderá a la globalidad de resultados de aprendizaje. Para poder presentarse a la prueba de evaluación final de un módulo profesional, la persona en formación deberá justificar una asistencia de, al menos, el 75 % de las horas totales en la modalidad presencial, o un 75 % de las actividades de aprendizaje en la modalidad virtual realizadas y superadas en, al menos, el 70 %, con independencia de las horas de conexión.</p> <p>-El seguimiento y la evaluación de la formación en empresa de las personas en formación se recogerá en la evaluación y calificación de cada módulo profesional en los términos descritos en esta disposición.</p>	<p>-Se establecerán las medidas más adecuadas para que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adapten a las necesidades específicas de apoyo educativo de cada persona en formación, en consonancia con el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).</p> <p>-La superación de un ciclo formativo de grado básico requerirá la evaluación positiva colegiada respecto a la adquisición de las competencias básicas, profesionales y para la empleabilidad.</p> <p>-La superación de los ámbitos y el proyecto incluidos en un ciclo de grado básico conducirá a la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. El alumnado recibirá, asimismo, el título de técnico básico en la especialidad correspondiente.</p>	<p>Igualmente, se adaptarán a las personas con necesidad específica de apoyo. La evaluación respetará el carácter práctico de este tipo de formación.</p> <p>-El profesorado o las personas expertas responsables de cada módulo profesional evaluarán tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación.</p> <p>-Las decisiones de evaluación final se adoptarán de manera colegiada en función del grado de adquisición de las competencias correspondientes al ciclo formativo. El tutor o tutora dual de empresa colaborará.</p>	<p>-Se promoverá el uso generalizado de instrumentos de evaluación variados, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje que garanticen, asimismo, que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adaptan a las personas con necesidad específica de apoyo, garantizando la accesibilidad de la evaluación.</p> <p>-El profesorado o las personas expertas responsables de cada módulo profesional evaluarán tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación. Las decisiones de evaluación final se adoptarán de manera colegiada en función del grado de adquisición de las competencias correspondientes al curso de especialización.</p>

Aspectos específicos de la evaluación en las modalidades semipresencial y virtual	Modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales	Grado A. Acreditación parcial de competencia o microacreditaciones	Grado B. Certificado de competencia	Grado C. Certificado profesional	Grado D. Ciclos formativos de grado básico	Grado D. Ciclos formativos de grado medio y superior	Grado E. Cursos de especialización
			<p>-Tendrán validez profesional y académica en el marco del Sistema de Formación Profesional, en tanto que permiten la continuidad del itinerario formativo y la progresión hacia un grado C o D.</p>	<p>-Cada módulo profesional tendrá una calificación numérica, entre 1 y 10, sin decimales, y quedará reflejada como «superado» o «no superado» junto a la citada calificación numérica. Se considerarán positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5 puntos.</p> <p>-La superación del certificado profesional corresponderá a una decisión colegiada del equipo docente y se tomará atendiendo al conjunto de competencias incluidas en la formación y los resultados de aprendizaje.</p> <p>La calificación final para consignar en el certificado profesional será la media aritmética expresada con dos decimales.</p>		<p>-Las personas en formación podrán permanecer cursando un ciclo de grado medio o superior durante un máximo de dos cursos académicos, consecutivos o no, más que la duración prevista para el ciclo formativo, en matrícula completa y modalidad presencial. En modalidad virtual, podrán permanecer un máximo de seis cursos consecutivos.</p> <p>-Las Administraciones regularán los términos para autorizar convocatorias excepcionales.</p> <p>-La limitación de permanencia estará asociada al ejercicio de la renuncia a convocatorias.</p> <p>-En el caso de personas con necesidades específicas de apoyo formativo escolarizadas en centros, tanto ordinarios como de educación especial del sistema educativo, podrán permanecer cursando Formación Profesional hasta los 21 años.</p>	<p>-En el caso de que el curso de especialización incluya formación en empresa u organismo equipado, el tutor o tutora dual de empresa colaborará.</p> <p>-La calificación de los módulos profesionales será numérica, entre 1 y 10, sin decimales. La superación del curso de especialización se producirá cuando los módulos profesionales que las componen, con sus respectivos resultados de aprendizaje, tengan evaluación positiva, o bien el equipo docente, de manera colegiada, considere que se han adquirido las competencias profesionales objeto del curso.</p> <p>-La nota final del curso de especialización será la media aritmética expresada con dos decimales.</p> <p>-Cada módulo profesional podrá ser objeto de evaluación en dos convocatorias por curso académico. Las Administraciones podrán autorizar una convocatoria extraordinaria para aquellas personas que hayan agotado las convocatorias por motivos de enfermedad o discapacidad u otras situaciones sobrevenidas que condicionen o impidan el desarrollo ordinario del curso por parte de la persona en formación.</p> <p>- Las Administraciones competentes de las ofertas de grado D y E establecerán las condiciones de renuncia a la convocatoria de uno o más módulos profesionales y anulación de matrícula.</p>

4.4. Aterrizaje en el aula o espacio laboral de desempeño profesional. Ejemplo de registro de evaluación

Se ofrece, a continuación, una sencilla herramienta que visualiza la asociación y vinculación de los distintos elementos relacionados con la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado (véase la tabla 2). Esa relación coherente facilita, en primer lugar, aclarar el orden jerárquico de los distintos elementos curriculares de tal manera que cada docente conozca perfectamente los diferentes puntos de partida a partir de los cuales irán derivándose el conjunto de elementos del currículo; en segundo lugar, la propuesta pretende orientar un modelo protocolizado para la recogida de las evidencias de aprendizaje del alumnado a los efectos de una evaluación objetiva que sustancie una calificación lo más justa e individualizada posible.

La herramienta debería ser replicada en un formato digital a modo de hoja de cálculo o similar, para automatizar los datos y hacer más fácil y accesible el tratamiento de los datos.

Vamos a tomar a modo de ejemplo el currículo correspondiente al título de técnico superior en Administración y Finanzas, regulado en Andalucía en la Orden de 11 de marzo de 2013, y publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía n.º 77, de fecha 22 de abril de 2013. Somos conscientes de que esta regulación debe ser actualizada al nuevo marco curricular derivado de las reformas legislativas, pero, con independencia de esto, el planteamiento que se brinda puede ser perfectamente exportable y replicable. El ciclo formativo consta de quince módulos formativos. Por tanto, lo primero que deberían hacer los departamentos didácticos de la familia profesional es ponderar el peso que cada uno de estos módulos tiene en el conjunto del título. Lo más cómodo suele ser hacerlo en una escala de 0 a 100. Es decir, reflexionar y después concretar la jerarquía de los aprendizajes que debe adquirir el alumnado, siempre con una visión de conjunto teniendo en cuenta el total de la etapa. Ni todos los módulos son estratégicos, ni todos los módulos aportan aprendizajes imprescindibles para adquirir las competencias profesionales necesarias del título. Esta ordenación, clasificación o jerarquía se va a traducir en términos operativos en una ponderación matemática que refleja la importancia y el peso de cada módulo.

Tabla 2. Elementos relacionados con la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado

Módulo ponderado	Resultado de aprendizaje	Subponderación del resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Técnica	Instrumento/ evidencias	Criterio de calificación
Gestión de la documentación jurídica y empresarial 12%	1. Caracteriza la estructura y organización de las Administraciones públicas establecidas en la Constitución española y la Unión Europea, reconociendo los organismos, las instituciones y las personas que las integran.	X%	a) Se han identificado los poderes públicos establecidos en la Constitución española y sus respectivas funciones.	Pruebas objetivas	Cuestionario de opción múltiple con tres alternativas de veinte preguntas de las cuales solo una es correcta	Cada ítem se valora por igual con 0,5 puntos, sin penalizar los errores.
Gestión de la documentación jurídica y empresarial 12%	2. Actualiza periódicamente la información jurídica requerida por la actividad empresarial, seleccionando la legislación y jurisprudencia relacionada con la organización.	X%	f) Se ha detectado la aparición de nueva normativa, jurisprudencia, notificaciones, etc., consultando habitualmente las bases de datos jurídicas que puedan afectar a la entidad.	Observación sistemática y continua	Ficha de registro de la actividad del alumnado en clase durante la búsqueda de información en la base de datos del CGPJ.	Cada ficha con visto bueno de práctica en clase aporta 1 punto. Sin visto bueno no aporta puntuación.

Dentro de cada módulo se deberán subponderar también todos y cada uno de los resultados de aprendizaje derivados de cada módulo. ¿Por qué? Porque el alumnado tiene derecho a una evaluación objetiva que, a la postre, redundará en una calificación numérica. Precisamente para que esa notación sea objetiva, tiene que derivar de una operación aritmética; de ahí la necesidad de fijar un porcentaje.

A los distintos resultados de aprendizaje se les debe asociar una o varias técnicas de evaluación (pruebas objetivas, entrevistas, análisis de producciones del alumnado u observación sistemática). Esas técnicas tienen que ser coherentes con los resultados de aprendizaje que se pretende evaluar. Dentro de cada técnica se elegirán también los instrumentos de recogida de evidencias que guarden una estrecha y directa relación con los resultados de aprendizaje, a los efectos de ser adecuados y válidos para recoger información valiosa que nos permita emitir un juicio objetivo y fiable. Los instrumentos de evaluación se codificarán con unos criterios de calificación que marcarán las normas de supervisión y corrección de las pruebas, escalas de estimación, listas de control, anecdóticos, diarios, entrevistas, cuestionarios, recogida de evidencias digitales, análisis de producciones del alumnado...

4.5. Otros ámbitos de la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado

Terminaremos este apartado haciendo mención de dos ámbitos que complementan los procesos de evaluación. El primero es inherente a todo ciclo formativo, como es lo que hasta ahora era la formación en centro de trabajo y que, actualmente, con el enfoque dual, se ha transformado en formación en empresa u organismo equiparado y se ha convertido en la columna vertebral de estas enseñanzas. El segundo ámbito es aquella medida que flexibiliza para el total de la población la certificación oficial de sus saberes, destrezas, competencias y habilidades; nos referimos a los procedimientos de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales que, al contrario de lo que ocurría antes, desde la nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, están abiertos en su convocatoria de forma continua y permanente a la ciudadanía para que en cualquier momento pueda ser solicitado.

■ Seguimiento y evaluación de la formación en empresa u organismo equiparado

La supervisión de la persona en formación durante las sesiones o los periodos de formación en la empresa u organismo equiparado corresponde al personal propio de una u otro, designado al efecto en calidad de tutor o tutora, siempre en coordinación con el tutor o tutora del centro de Formación Profesional en que la persona está matriculada.

El seguimiento y la evaluación de los resultados de aprendizaje que se trabajen tanto en el centro como durante la formación en empresa u organismo equiparado serán llevadas a cabo de manera coordinada entre los tutores o tutoras duales del centro de formación y de la empresa en colaboración directa con cada docente, persona formadora o experta responsable del módulo o módulos profesionales en cuyos currículos estén recogidos los resultados de aprendizaje compartidos.

El tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado informará y valorará la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos y lo trasladará al centro de formación a través del tutor o tutora dual del centro de Formación Profesional, a efectos de evaluación y calificación del módulo profesional. El tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado valorará en términos de «superado» o «no superado» cada resultado de aprendizaje y hará una valoración cualitativa de la estancia formativa de la persona y sus competencias profesionales y para la empleabilidad. La persona docente, la formadora o la persona experta responsable de cada módulo profesional en el centro de For-

mación Profesional recogerá la valoración sobre los resultados de aprendizaje de su módulo profesional y ajustará su evaluación, y posterior calificación, en función del informe de la estancia en empresa. El tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado podrá participar e informar de su valoración en la sesión de evaluación de la persona en formación en el centro de Formación Profesional, a criterio del centro.

- **Procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales**

La fase de evaluación tendrá por objeto comprobar si el aspirante cuenta con la competencia profesional con los indicadores de calidad requerida. La evaluación se llevará a cabo analizando el informe del asesor o asesora, la documentación aportada por el candidato o candidata y, en aquellos casos en que fuera necesario, se recabarán evidencias complementarias, de forma presencial o a través de medios electrónicos, del tipo entrevista, observación en el puesto de trabajo, simulaciones o cualquier otra forma práctica de comprobación.

El resultado de la evaluación de cada estándar de competencia se registrará expresado en una lista de control en términos de «demostrado» o «no demostrado». Contra el resultado podrá reclamarse ante la comisión de evaluación y, en su caso, recurso de alzada ante la Administración competente.

5. Conclusiones

La transformación que se pretende dar a la Formación Profesional en nuestro país requiere de dos requisitos esenciales para su adecuada implantación: paciencia y sosiego y financiación adecuada. El acelerado calendario de aplicación de las reformas hacía prever su imposible aplicación ante un escenario irreal. Como era lógico, dicho proceso ha sido incumplido por la Administración General del Estado en mucho más de un año a tenor de lo regulado en sus propios objetivos fijados en el Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional (contenidos y organización del Catálogo Nacional de Estándares de Competencia, a que hace referencia el artículo 9.1 de la Ley Orgánica, sustituyendo al actual Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, Contenidos y Alcance del Catálogo Modular de Formación Profesional a que hace referencia el artículo 10 de la Ley Orgánica, Estrategia General de Orientación Profesional, a que hace referencia el artículo 97 de la Ley Orgánica, entre otros aspectos). Dicho retraso ha provocado que las comunidades autónomas, verdaderas garantes del éxito del sistema, ya que son las que gestionan la educación, no puedan asimilar una planificación que supone una revolución del sistema. Son las Administraciones educativas las que tienen que diseñar la oferta formativa, insertar los recursos de equipamientos, aumentar las plantillas del profesorado y establecer alianzas con los sectores productivos para que las empresas se impliquen de forma decidida y convencida en esta necesaria apuesta que necesita sectorizar la oferta en la que se hace precisa la demanda empresarial y mercantil.

A la falta de tiempo provocada por todos los retrasos antes descritos (no imputables a las comunidades autónomas) se une la nula financiación del Estado para poner en marcha la nueva Formación Profesional. Todos los avances, todas las mejoras, todos los recursos necesarios serán financiados por las Administraciones autonómicas, lo que dificulta aún más el impulso que necesita nuestra Formación Profesional. La financiación será insuficiente por la ausencia e incomparecencia del Estado en ella y, por tanto, el impacto de la reforma se verá menguado, y el proceso de su actividad, disminuido y ralentizado.

Una segunda reflexión se hace necesaria. Ya sabíamos que la Formación Profesional tenía unas tasas de abandono altas (y, por tanto, de titulación bajas) en comparación con el conjunto del alumnado que iniciaba estos estudios. Así se hace evidente, una vez más, en el reciente

estudio (que analiza un marco temporal de cuatro cursos: 2016–2017 a 2019–2020), de julio de 2024, publicado por el Centro de Conocimiento e Innovación de Caixabank Dualiza: *El abandono de los estudios en la Formación Profesional en España: diagnóstico y propuestas de mejora*. El estudio concluye con evidencias que nos deben hacer repensar que el sistema no ha sido lo suficientemente flexible para capacitar a los ciudadanos. Así, el 41,7% del alumnado de Formación Profesional de grado básico deja sus estudios a los cuatro años de haberse matriculado, frente al 30,7% en el caso de la FP de grado medio y del 18,8% en la FP de grado superior. Además, el informe apunta a que ya en el primer año se puede observar una alta tasa de abandono (22,6% en la FP básica, 18,6% en el grado medio y 12,1% en la FP superior), pero al cuarto año se dispara (41,7%, 30,7% y 18,8%, respectivamente).

¿Cómo revertir esta situación? El estudio es muy claro en este sentido: «La intervención educativa y social ha de ser a partir de las primeras etapas de la ESO para evitar itinerarios educativos erráticos, que es uno de los máximos condicionantes del abandono».

Eso nos indica que, si el sistema educativo es capaz de generar buenos resultados académicos y escolares en la educación obligatoria (o lo que es lo mismo, unos buenos indicadores de evaluación), provocará de forma automática alumnos y alumnas más y mejor preparados para afrontar los retos de la Formación Profesional. Dificilmente ocurrirá a la inversa, lo que nos demuestra que el sistema educativo es uno y que las medidas que han de adoptarse deben tener un principio integrador, holístico y sistémico.

Así pues, todas las publicaciones científicas apuntan a que, para tener una ciudadanía potentemente cualificada en Formación Profesional, la inversión debe hacerse de manera decidida en las etapas de primaria y secundaria obligatoria. Esto es, comenzar por la base de la educación de nuestra sociedad con un carácter preventivo en primaria y un enfoque recuperador en secundaria. Esa debe ser la hoja de ruta. Posteriormente, deberá proporcionarse una adecuada orientación profesional, pero asentada sobre una sólida base de aprendizajes imprescindibles adquiridos por el alumnado.

La tercera y última conclusión que destacamos es el enfoque totalmente inclusivo y equitativo que se hace, desde los principios, de la evaluación para el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo. La rigidez con la que se acometía este aspecto hasta la fecha hacía prácticamente imposible que este tipo de alumnado titulara. Con los preceptos actuales regulados tanto en la Ley como en su normativa de desarrollo, la titulación ya no es un desiderátum, una aspiración, sino una realidad posible y amparada. Si bien es cierto que ya no existen impedimentos legales (pues la evaluación del aprendizaje deberá efectuarse de forma continua, formativa e integradora y llevarse a cabo por ámbitos, módulos profesionales y proyecto, teniendo en cuenta la globalidad del ciclo, el carácter colegiado del acto administrativo por parte del equipo docente y la obligación de adaptar todo el proceso al alumno o alumna que lo necesite en función de sus necesidades individualizadas, en cuyo caso ese será el referente), la cultura profesional necesaria para aplicar estos principios y el currículo oculto va a requerir un esfuerzo de asimilación y de convencimiento de este nuevo paradigma por parte de todos los sectores de la comunidad educativa. Personas encargadas de la orientación, de la inspección, colectivos, familias, dirección escolar, personas colaboradoras y profesorado tendremos que poner todo de nuestra parte para que este avance no solo sea teórico, sino una total realidad educativa y social.

Bibliografía

ANELE (2021): *La LOMLOE y su análisis. Una mirada técnica*.

— (2022): *La nueva ley de FP y su análisis. Una mirada técnica*.

CEDEFOP (2020): *Evolución del marco nacional de cualificaciones en Europa 2019. Marcos de cualificaciones: transparencia y valor añadido para los usuarios finales*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Disponible en: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4190>>.

— y FUNDAE (2019): *Educación y Formación Profesional en Europa: España* [Tomado de Cedefop; ReferNet. Base de datos sobre educación y Formación Profesional en Europa]. Disponible en: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/spain>>.

CENTRO DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN DE CAIXABANK DUALIZA (2024): *El abandono de los estudios en la Formación Profesional en España: diagnóstico y propuestas de mejora*. Disponible en: <<https://www.caixabankdualiza.es/wp-content/uploads/2024/07/estudio-abandono-formacion-profesional-espana-2024.pdf>>.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

MILÁN HERNÁNDEZ, M. (2022): «Ley de Formación Profesional: lo que está y lo que no está». *El Diario de la Educación*. Disponible en: <<https://eldiariodelaeducacion.com/porotrapoliticaeducativa/author/montsemilan/>>.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES (2020): *Plan de Modernización de la Formación Profesional*. Disponible en: <<https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>>.

Recomendación del Consejo sobre la Educación y Formación Profesional para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020/0137 NLE).

Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional establecido por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Real Decreto 497/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen, en el ámbito de la Formación Profesional, cursos de especialización de grado medio y superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Real Decreto 498/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado básico y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Real Decreto 499/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado medio y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Real Decreto 500/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.

SERVICIO DE INSPECCIÓN. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN DE SEVILLA (2012): *El proceso de evaluación del aprendizaje del alumnado y las garantías procedimentales en la reclamación*.

2 Evaluación y acreditación de competencias en los grados A, B y C

AINHOA BUSTINZA VICANDI
Inspectora central de Educación del País Vasco

SEBASTIÁN CAMPILLO FRUTOS
Inspector de Educación de Murcia

MARÍA MEIJIDE BERMÚDEZ
Inspectora de Educación del País Vasco

1. Introducción

La nueva Ley de Formación Profesional nace con una evidente pretensión, que es la de reinventar un modelo que pueda dar respuesta a algunos de los problemas que atañen especialmente a este país, como son el desempleo estructural, el abandono escolar temprano, las brechas de género, el desajuste entre oferta y demanda de profesionales, la falta de reconocimiento de los conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral de una gran parte de la población activa o los sesgos que afectan a algunos colectivos, como el de las personas con discapacidad, según señala el Real Decreto 659/2023.

Articular un sistema de formación que fomente la empleabilidad es una manera de apostar por la inclusividad y la cohesión social es un recurso magnífico para poder aminorar las desigualdades; es una oportunidad para tratar de evitar la exclusión social o la pobreza, que acucia cada vez a más colectivos de población como, por ejemplo, la juventud, las mujeres, las personas extranjeras, las personas sin cualificación o las personas que han abandonado el sistema educativo.

Tras la pandemia se vio claramente que, para mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras y conjurar el riesgo de exclusión social, es vital mejorar las competencias, apostar por el aprendizaje a lo largo de la vida y garantizar los derechos de las personas trabajadoras para lograr ajustar su formación a los requerimientos del mercado laboral y garantizar su permanente formación (Menéndez-Valdés, 2023).

La nueva agenda de capacidades europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, que impulsa la Comunidad Europea, compromete el apoyo a las estrategias nacionales para la mejora de las capacidades, y entre las doce acciones que se proponen hallamos un enfoque hacia las «microcredenciales», formaciones más cortas y específicas, o hacia el aprendizaje para adultos (eur-lex.europa.eu, 2020), que enlazan directamente con las formaciones objeto de este capítulo.

Las políticas educativas que fomenten una Formación Profesional al alcance de personas de muchas tipologías, con necesidades diferentes, que abre puertas en lugar de cerrarlas,

podrían ser la llave para mejorar tanto los niveles de cualificación de las personas (lo que redundaría a su vez en cada sector productivo) como en el bienestar y la mejora de la calidad de vida de esas personas.

El nuevo modelo de grados de la Formación Profesional dará respuesta a algunas de las cuestiones planteadas. Se ha demostrado sobradamente que un bajo nivel de cualificación conduce a bajas de tasas de empleo y eso, con el tiempo, puede terminar en exclusión laboral y social. Pero no todos los colectivos que se encuentran en esa situación requieren el mismo tratamiento. Es necesario arbitrar un sistema flexible, acreditable y acumulable, que se adapte a las posibilidades reales de cualificación o de recualificación, de actualización permanente o de aprendizaje a lo largo de la vida, pudiendo establecer un itinerario personal y propio (Menéndez-Valdés, 2023).

En el capítulo que nos ocupa, los grados A, B y C cubren un espacio educativo que antes se encontraba en el ámbito de la formación para el empleo. Su clara estructura facilita el tránsito por un sistema estructurado, que permite progresar y avanzar en cualquiera de los tres niveles que existen, accediendo fácilmente de uno al siguiente.

No obstante, nos encontramos todavía en un momento de transición. Desde que en el año 2020 parte de esta formación para el empleo se transfirió a la competencia del Ministerio de Educación, se han ido produciendo algunos cambios, pero aún nos encontramos dando los primeros pasos para la concreción de estos ciclos en la mayoría de las comunidades autónomas, en las que los departamentos de empleo han seguido gestionando lo que ahora serán nuevos grados y que aparecen en la oferta educativa de los centros de Formación Profesional.

2. De dónde vienen los grados A, B y C

2.1. Evolución de la Formación Profesional en el ámbito educativo

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, anterior a la nueva Ley, tenía como objeto «la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que respondiera con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas».

Para lograrlo, se propuso la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que dotase de unidad, coherencia y eficacia a la planificación, ordenación y administración de esta realidad, con el fin de facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales.

Aunque los subsistemas que componían la Formación Profesional estaban claramente diferenciados, los objetivos que perseguía esa Ley tenían que ver con la integración y la coherencia del sistema, es decir, no estaban muy alejados de lo que propone la actual Ley.

A pesar de todo, y aunque el catálogo de cualificaciones fue una gran ayuda, la formación para el empleo y la formación inicial nunca llegaron a coordinarse del todo.

Con la llegada de los centros integrados, se trasladó la posibilidad de impartir de manera más evidente la formación para el empleo en los centros educativos. El Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados de Formación Profesional, establece que estos centros tienen como objetivo desarrollar acciones formativas derivadas de la integración de las ofertas de Formación Profesional dirigidas a la población demandante (jóvenes, trabajadores en activo ocupados y desempleados), que faciliten el aprendizaje a lo largo de la vida. En su artículo 2 establece que:

- los centros integrados de Formación Profesional contribuirán a alcanzar los fines del sistema nacional de las cualificaciones y formación profesional y dispon-

drán de una oferta modular y flexible, con alcance a los subsistemas existentes, para dar respuesta a las necesidades formativas de los sectores productivos, así como a las necesidades individuales y expectativas personales de promoción profesional, y

- los centros integrados de Formación Profesional incluirán en sus acciones formativas las enseñanzas propias de la Formación Profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y las de formación permanente dirigidas a la población trabajadora ocupada. Las Administraciones públicas garantizarán la coordinación de las ofertas formativas con objeto de dar respuesta a las necesidades de cualificación de los diferentes colectivos.

Podríamos decir que desde el ámbito de la educación nunca se ha habido asumido la impartición y gestión de los ciclos que nos ocupan en este capítulo. Esas formaciones más breves, a las que hacen referencia los actuales grados A, B y C, eran abordadas tanto para la impartición como para la gestión desde otros departamentos, organismos o desde las propias empresas. Eso significaba que el proceso educativo, como tal, no era supervisado, por ejemplo, por la Inspección de Educación, como ahora establece la nueva Ley de manera clara.

2.2. Evolución de la Formación Profesional en el ámbito del empleo

Durante mucho tiempo se ha tratado de abordar la cuestión de la mejora de la empleabilidad y la cualificación de las personas trabajadoras a través de un sistema de formación para el empleo, siendo en estos momentos un objetivo estratégico tanto para la Unión Europea como para todos sus miembros.

Aunque se había conseguido mejorar notablemente en este ámbito, había una cierta falta de planificación estratégica que se planteó superar con la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito Laboral (fundacioncife.org, 2023).

Con esa nueva norma, todavía en vigor en cuanto no se oponga a la Ley 3/2022, se propone superar la dicotomía existente e impulsar un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional, así como en la promoción y adquisición de conocimiento en un marco definido de manera claramente competencial.

Esta reforma del Sistema de Formación Profesional para el empleo proponía, entre sus primeros fines, «favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal».

En esta Ley se subraya la importancia de detectar necesidades y carencias formativas, y la relevancia de un sistema que permita la actualización de competencias, con atención prioritaria a las competencias transversales, promoviendo un sistema que dé respuesta de manera inmediata a las necesidades individuales.

La formación para el empleo siempre ha encontrado dificultades que se debían a «la ausencia de una estrategia suficientemente coordinada y compartida por todos los actores, las distancias entre las Formaciones Profesionales del ámbito educativo y laboral, y sobre todo entre ambas y el sistema productivo, y los problemas derivados de una oferta de empleo de formación para el empleo gestionada en gran medida a través de subvenciones a las entidades de formación». A esto es preciso añadir los insuficientes niveles de participación en las acciones formativas de las personas adultas, así como el desajuste entre las capacidades de las personas trabajadoras y las requeridas por el mercado de trabajo (fundacioncife.org, 2023).



La oferta diferenciada entre formación para personas trabajadoras y desempleadas, y de esta con la oferta formativa del sistema educativo, puso de manifiesto ciertas limitaciones que era preciso superar y que la nueva Ley pretende acometer, aunque el reto no sea fácil *a priori*.

2.3. La confluencia en un sistema único

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, da el paso definitivo para la integración de los dos subsistemas de Formación Profesional, proponiendo un único sistema. No obstante, es necesario señalar que, aunque la idea es muy buena, no estará exenta de dificultades, ya que el propio sistema de formación para el empleo no está suficientemente estructurado e integrado (Caixabank Dualiza y Orkestra-Instituto Vasco, 2022). Además, requerirá de una estrecha coordinación entre el Estado y las comunidades autónomas, y de una adaptación real a cada contexto productivo.

Es una propuesta normativa que, como se señala en su preámbulo, pone en el centro a la persona y su necesidad de cualificarse y mantenerse actualizada a lo largo de la vida.

Con esta Ley se trata de facilitar la incorporación al sistema educativo de aquella parte de la población que no cuenta con la competencia laboral suficiente para integrarse en el sistema laboral o que, estando en él, precisa recualificarse, estableciendo procesos de orientación adecuada, de acceso amplio, de acreditación de competencias adquiridas por otras vías, etc. Se propone un sistema integrado y conectado con otras etapas educativas, que facilite el tránsito de uno a otro, y generar itinerarios formativos variados que satisfagan expectativas y necesidades.

Una oferta formativa ordenada, acumulable y acreditable requeriría una estructura en la que los grados cobran su sentido. Así, cada grado inferior está incluido en uno superior, que facilita la adquisición, el mantenimiento, la adaptación o la ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional o la reconducción a un nuevo sector.

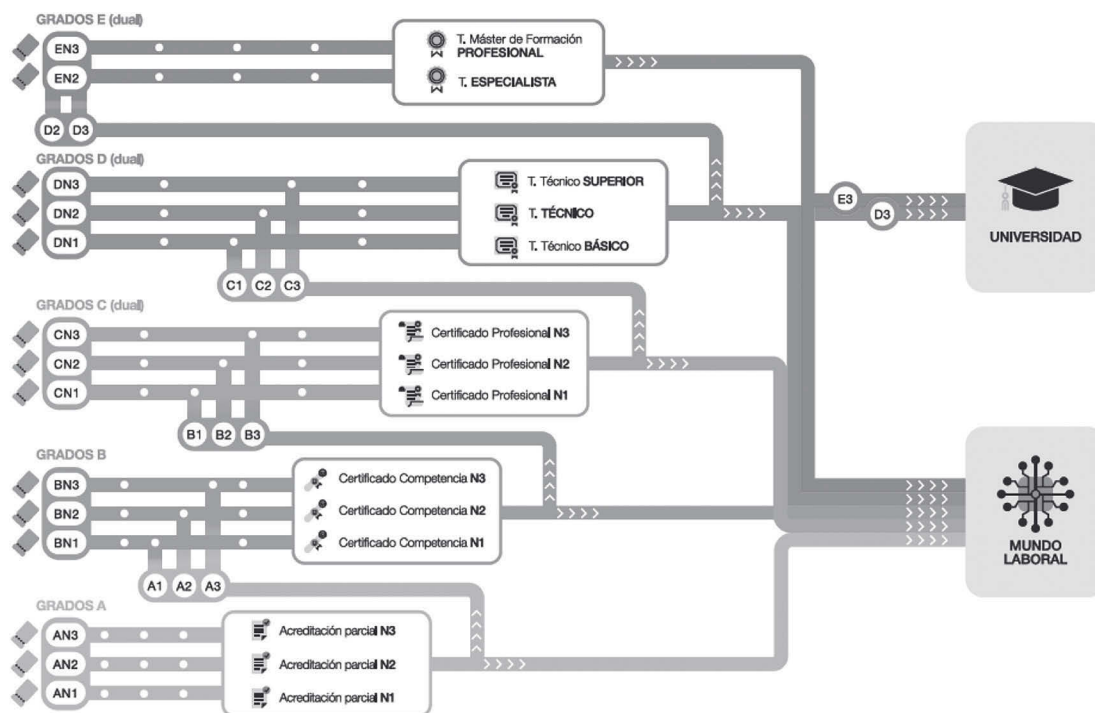
Esa gradación propuesta se une directamente al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, en un intento por adaptarse también a un marco europeo común. A su vez, cada estándar se organiza por niveles profesionales y, por supuesto, por familias profesionales.

Esa misma gradación obedece a un criterio de amplitud y duración, estableciéndose un continuo desde las formaciones más cortas, también denominadas «microformaciones», que son los grados A, continuando con los B y C, hasta los títulos de mayor nivel y especialización, que constituyen los grados D y E.

El esquema siguiente (véase la figura 1) explica de manera clara las conexiones señaladas:

- desde un punto de vista vertical, podemos ver que las acreditaciones se van incluyendo en otras acreditaciones de nivel superior, de manera que se va ampliando el rango de formación, y
- desde el punto de vista horizontal:
 - todos los grados tienen una incidencia directa con la posibilidad de desempeñar la formación adquirida en el ámbito laboral, también con una perspectiva más amplia conforme sea más completa la formación adquirida, y
 - los grados D y E enlazan, a su vez, con el ámbito universitario, dado que el propio Real Decreto propone el reconocimiento de créditos ECTS tanto para unos como para otros, además de garantizar el acceso directo a los estudios de grado.

Figura 1. Gradación y conexiones entre los grados A, B, C, D y E



Fuente: <www.arseniojimenoifp.es>.

3. Normativa que regula e influye en los grados A, B y C

El nuevo modelo de Formación Profesional que aparece en la Ley 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, propone un sistema de formación unificado que permita confeccionar itinerarios diversos y acreditar todo lo aprendido a través de diferentes vías.

Antes de la publicación de esta Ley, fue necesario introducir diversas modificaciones normativas unificando las competencias en un solo departamento ministerial con el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, según se señala en su artículo 8: «Corresponde al Ministerio de Educación y Formación Profesional la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia educativa y de formación profesional del sistema educativo y para el empleo».

Posteriormente, y como recogía el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, derogado por el Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo, establece en su disposición transitoria cuarta (Régimen transitorio aplicable al Servicio Público de Empleo Estatal) que «se transfiere al Ministerio de Educación y Formación Profesional, de acuerdo con el Real Decreto 2/2020, la formación comprendida dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y, específicamente, la Formación Profesional de desempleados y la Formación Profesional de ocupados, incluyendo las convocatorias nacionales y las autonómicas, cuando esta responda a formación vinculada a los certificados de profesionalidad, y la Formación Profesional dual del ámbito educativo».

Una vez vistas las modificaciones normativas generales, las normas que regulan la evaluación y calificación de los grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional quedan recogidas en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional;
- Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional;
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del Sistema de Formación Profesional, y
- borradores de los proyectos de Reales Decretos, por los que se regulan aspectos específicos de los grados A, B y C de Formación Profesional para las distintas familias profesionales.

A continuación, comentaremos brevemente algunos aspectos de estas normas en relación con el tema de la evaluación y calificación de los grados A, B y C.

La Ley 3/2022 ordena un Sistema de Formación Profesional en que toda la formación sea acreditable, acumulable y capitalizable. Las ofertas se organizan desde las «microformaciones» hasta los títulos de Formación Profesional, según incluyan un único resultado de aprendizaje, uno o varios módulos profesionales o un paquete completo de módulos profesionales, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo. Este modelo facilita la generación de itinerarios de formación; todas las ofertas permitirán avanzar en itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificaciones y titulaciones con reconocimiento estatal y europeo. Por otra parte, toda la Formación Profesional tendrá carácter dual, ya que se llevará a cabo entre el centro de formación y la empresa.

El título II de la Ley regula la oferta de Formación Profesional, avanzando hacia una integración de la oferta para crear una única oferta acreditable, certificable y accesible, permitiendo con ello diseñar y configurar itinerarios propios adaptados a las necesidades, capacidades y expectativas de cada persona. Establece un sistema totalmente novedoso de grados de Formación Profesional (A, B, C, D y E), atendiendo a su amplitud y duración, en un continuo desde las microformaciones (grado A) hasta los títulos y cursos de especialización (grados D y E), basado en la progresión formativa y en la obtención de una acreditación, certificación y titulación.

En este título se recogen los aspectos relativos al profesorado de Formación Profesional del sistema educativo, junto a otros aspectos correspondientes al profesorado y formadores y formadoras que prestan servicios en centros o entidades no pertenecientes al sistema educativo. Por último, se incluyen otros perfiles colaboradores en el ámbito de la Formación Profesional, abriendo la opción de que personal experto del sector productivo pueda intervenir en la docencia; asimismo, recoge las figuras del prospector o prospectora de empresas y el experto o experta sénior de empresa como colaboradores y colaboradoras en la mejora del sistema, quienes también tomarán decisiones sobre la evaluación del alumnado.

El Real Decreto 278/2023 establece que antes del 1 de septiembre de 2023 las Administraciones competentes comenzarán la oferta gradual de grados A en los términos previstos en los artículos 29, 30 y 31 de la Ley Orgánica, y de grados B en los términos previstos en los artículos 32, 33 y 34 de la citada norma. Estos grados sustituirán a las actuales acciones formativas que estuvieran asociadas a los mismos estándares de competencia o elementos de competencia a medida que se proceda a su publicación. A partir del 1 enero de 2024 se completará la impartición de ofertas de grados A y B y dejarán de impartirse las acciones formativas preexistentes. Estos grados sustituirán a las actuales acciones formativas que estuvieran asociadas a los mismos estándares de competencia o elementos de competencia a medida que se proceda a su publicación.

También señala el citado Real Decreto que, antes del 1 de septiembre de 2023, las Administraciones competentes comenzarán la oferta gradual de grados C en los términos previstos en los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Orgánica. Este grado sustituirá a los actuales certificados de profesionalidad a medida que se proceda a su publicación. Por último, a fecha de 1 de enero de 2024 se completará la impartición de ofertas de grado C, sin perjuicio del mantenimiento de la oferta de certificados de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria quinta.

Del Real Decreto 659/2023, queremos señalar que son dos los títulos que tienen relación directa con el tema del que estamos hablando, en concreto el título II (dedicado a los grados que configuran el Sistema de Formación Profesional, en el que se regulan y describen pormenorizadamente los aspectos regulatorios de cada uno de los grados A, B, C, D y E, así como otros relativos a la evaluación) y el título IX (que regula los aspectos relacionados con la calidad y evaluación del sistema a nivel estatal y en los propios centros en que se efectúan las distintas ofertas).

Otros documentos que debemos tener en cuenta en relación con el tema del que hablamos son los borradores de los proyectos de Reales Decretos, que regulan aspectos específicos de los grados A, B y C de Formación Profesional para las familias profesionales.

Estos Reales Decretos, pendientes de publicación a la fecha del cierre de este capítulo, tienen por objeto el establecimiento de los grados A, B y C con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional enmarcados en las distintas familias profesionales de Formación Profesional.

4. Algunas consideraciones sobre los grados A, B y C

Para completar la información referente al tema que nos ocupa, es importante establecer algunas consideraciones en relación con los grados A, B y C, objeto de este capítulo.

El grado A («Acreditación parcial de competencia o microacreditaciones») constituye la oferta base del Sistema de Formación Profesional, destinada a las personas trabajadoras con necesidad de actualización de sus competencias.

Estas acreditaciones parciales de competencia de grado A podrán ser de nivel 1, 2 o 3, en función de los elementos de competencia a los que respondan sus resultados de aprendizaje.

Las microacreditaciones tendrán, con carácter general, carácter parcial y acumulable en el Sistema de Formación Profesional respecto de los grados B, C o D en los que sus bloques formativos se encuentren contenidos en su totalidad o en parte. Las formaciones de grado A no podrán incorporar complementos formativos o formaciones que no se correspondan con resultados de aprendizaje vinculados a estándares de competencia, salvo que tengan correspondencia con el desempeño específico profesional.

También refleja la norma que, excepcionalmente, el Ministerio de Educación y Formación Profesional podrá incorporar formaciones vinculadas a ofertas no formales ofrecidas por el sector productivo en el catálogo nacional de ofertas de Formación Profesional de grado A o microacreditaciones, siempre y cuando se enmarquen en el ámbito de la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

La definición del currículo de una acreditación parcial de competencia estará determinada, con carácter general, por parte de los resultados de aprendizaje de un mismo módulo profesional, contemplados en un grado B. La duración de la acreditación parcial de competencia estará directamente determinada por la estimación de horas destinadas a los resultados de aprendizaje incluidos en ella.

Para el acceso al grado A no se exigen requisitos académicos o profesionales de acceso para cursar una acreditación parcial de competencia. Corresponderá a la Administración competente la comprobación de que las personas candidatas poseen las habilidades comunicati-

vas y básicas suficientes para cursar con aprovechamiento la formación, que podrá llevarse a cabo de manera previa a cada oferta formativa. Podrán ofertar acreditaciones parciales de competencia todos los centros del Sistema de Formación Profesional que cumplan los requisitos previstos para cada especialidad de este grado y, en el caso de centros privados, estén autorizados por la Administración competente. Las Administraciones podrán ajustar y limitar los requisitos de espacios y equipamientos previstos a los referidos estrictamente a los resultados de aprendizaje.

El grado B («Certificado de competencia») constituye una oferta formativa parcial del Sistema de Formación Profesional, coincidente con un módulo profesional incluido en el catálogo modular de Formación Profesional, y destinada, con preferencia, a las personas trabajadoras con necesidad de actualización de sus competencias. Siempre estará asociado a uno o varios estándares de competencia profesional.

Los certificados de competencia de grado B podrán ser de nivel 1, 2 o 3 en función de los estándares de competencia a que esté asociado el módulo profesional. No serán constitutivos de certificados de competencia los módulos no asociados al catálogo de estándares de competencias profesionales. Corresponde al Ministerio de Educación y Formación Profesional la aprobación de propuestas de certificados de competencia y la definición del currículo.

El currículo de un certificado de competencia coincidirá con el definido para el módulo profesional contenido en las ofertas de grado C o D. La duración será también coincidente con la establecida para el módulo profesional que lo constituye en las ofertas de grados C y D.

Los centros del Sistema de Formación Profesional que impartan certificados de competencia presentarán una programación que incluirá la planificación del desarrollo del módulo profesional, una estimación de las fechas previstas para la evaluación, los espacios en los que esta se llevará a cabo, los instrumentos de evaluación que serán utilizados y la duración que conlleva su aplicación.

No se exigen requisitos académicos o profesionales de acceso para un certificado de competencia. Corresponderá a la Administración responsable la comprobación de que las personas candidatas poseen las habilidades comunicativas en el idioma de la formación y personales y sociales básicas suficientes para cursar con aprovechamiento la formación, la cual deberá efectuarse de manera previa a cada oferta formativa. Corresponde a las Administraciones competentes la planificación, atendiendo a las propuestas de las ofertas de grado B junto con las del resto de grados, para garantizar la complementariedad debida en el Sistema de Formación Profesional.

Las Administraciones podrán ajustar y limitar los requisitos de espacios y recursos regulados para las formaciones de mayor amplitud a los referidos estrictamente al módulo profesional específico de la oferta de grado B, sin que se requiera el cumplimiento de la totalidad de requisitos previstos para los grados C o D en que estén incluidas. Además de la planificación prevista, las Administraciones atenderán las necesidades formativas sobrevenidas y que se ajusten a este grado.

Podrán ofertar certificados de competencia todos los centros del Sistema de Formación Profesional que cumplan los requisitos previstos para cada especialidad y, en el caso de centros privados, autorizados por la Administración competente. No podrán ofertar certificados de competencia centros que no pertenezcan al Sistema de Formación Profesional.

El grado C («Certificado profesional») constituye una oferta formativa del Sistema de Formación Profesional asociada a un perfil profesional con significación en el mercado laboral, destinada, con preferencia, a las personas trabajadoras o a jóvenes mayores de 18 años. Excepcionalmente, podrán cursarlo jóvenes mayores de 16 años que hayan abandonado el sistema educativo.

Los certificados profesionales de grado C podrán ser de nivel 1, 2 y 3, en función de los estándares de competencia a que estén asociados sus módulos profesionales. Las ofertas de

grado C deberán tener por objeto exclusivamente módulos profesionales ya incluidos en el catálogo modular de Formación Profesional y asociados al catálogo de estándares de competencias profesionales.

Los certificados profesionales tendrán carácter parcial y acumulable del Sistema de Formación Profesional cuando existan grados D en los que sus módulos profesionales se encuentren contenidos en su totalidad o en parte. Corresponde al Ministerio de Educación y Formación Profesional la aprobación de propuestas de certificados profesionales y la definición de su currículo, quedando incorporados al catálogo nacional de ofertas de Formación Profesional.

Igual que con los grados A y B, y con el fin de flexibilizar la oferta de Formación Profesional, las Administraciones competentes podrán ofertar cursos de grado C diferentes a los previstos en el catálogo nacional de ofertas de Formación Profesional para atender a perfiles profesionales específicos de su territorio, siempre en el marco de los módulos profesionales vigentes recogidos en el catálogo modular de Formación Profesional. Los cursos así diseñados tendrán validez en el ámbito territorial de la correspondiente Administración, que podrá solicitar al Ministerio de Educación y Formación Profesional su incorporación al catálogo nacional de ofertas de Formación Profesional a los efectos de su validez estatal. El Ministerio de Educación y Formación Profesional podrá aprobar estas propuestas e incorporarlas al catálogo nacional de ofertas de Formación Profesional, desde cuyo momento su superación dará lugar a la expedición de un certificado profesional con validez estatal.

Los certificados profesionales tendrán carácter dual e incluirán un periodo de formación en empresa, con duración variable en función de su régimen, general o intensivo, en el que se desarrollará un conjunto de actividades dirigidas a completar y reforzar los resultados de aprendizaje previstos en el currículo. Dicha formación en empresa en régimen general tendrá una duración de entre el 25% y el 35% de la duración total prevista del certificado profesional, e incluirá entre el 10% y el 20% de los resultados de aprendizaje de los módulos profesionales que desarrollan formación vinculada a estándares de competencia del catálogo nacional de estándares de competencias profesionales. En el caso de certificados profesionales de nivel 1, la duración será del 20%.

La estancia en empresa en régimen intensivo tendrá una duración de entre el 35% y el 50% de la total prevista de la formación conducente al certificado profesional, y contempla, al menos, el 30% de los resultados de aprendizaje de los módulos profesionales que desarrollan formación vinculada a estándares de competencia del catálogo nacional de estándares de competencias profesionales. Excepcionalmente, los grados C que se desarrollen en el marco de programas públicos de empleo no contarán con límite máximo de duración del periodo de formación en empresa u organismo equiparado. La normativa establece la posibilidad de exención de la estancia en empresa a quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con la formación cursada y será el centro de formación el que lleve a cabo la exención en los términos previstos en la normativa.

Un certificado profesional solo podrá cursarse dos veces como máximo; en caso de no superarse, y cuando circunstancias excepcionales así lo justifiquen, la Administración competente podrá autorizar una tercera matrícula.

Para acceder a un certificado profesional se requerirá el cumplimiento (según sean de nivel 1, 2 o 3) de los siguientes requisitos, sin perjuicio de los previstos en la disposición adicional quinta:

- para un certificado profesional de nivel 1 no se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación suficientes que permitan el aprendizaje. En el caso de requerir competencias básicas previas, la oferta correspondiente podrá incorporar complementos de formación a estos efectos, siempre vinculados a los centros de personas adultas, para garantizar su reconocimiento directo o a través del proceso de acreditación de competencias básicas que se regule;

- para un certificado profesional de nivel 2 se requiere el graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente a efectos de acceso, un certificado profesional de nivel 2, un certificado de competencia incluido en la oferta o un certificado profesional de nivel 1 de la misma familia profesional, y
- para un certificado profesional de nivel 3 se requiere el título de técnico o técnico superior, de bachiller o equivalente a efectos de acceso, un certificado profesional nivel 3, un certificado de competencia incluido en la oferta o un certificado profesional de nivel 2 de la misma familia profesional.

Cuando no se cumplan los requisitos académicos para el acceso a la formación de nivel 2 o 3, la Administración competente deberá verificar que el alumnado posee los conocimientos previos para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente. La verificación podrá efectuarse de manera previa a cada oferta formativa mediante comprobaciones o pruebas específicas. Las pruebas se regirán por los principios de accesibilidad, igualdad de trato y no discriminación e igualdad de oportunidades. La prueba de acceso deberá acreditar que la persona posee los conocimientos y las habilidades suficientes para cursar con aprovechamiento las formaciones correspondientes. Tendrá como referencia el marco del procedimiento de acreditación de competencias básicas que se regule y deberá adaptarse al perfil profesional del certificado profesional. Estas pruebas se llevan a cabo en los centros que determinen las Administraciones competentes, pudiendo programarse en centros de personas adultas o en centros del Sistema de Formación Profesional.

5. Evaluación y acreditación de los grados A, B y C

5.1. La evaluación según la norma

Tal y como establece el artículo 18 del Real Decreto 659/2023, podemos señalar algunos aspectos comunes a todos los grados sobre su evaluación y calificación.

Las ofertas de Formación Profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo, de acuerdo con los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y, en su caso, proyecto o, en el caso de grados A, bloques formativos, y teniendo siempre en cuenta, como referente máximo, la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa.

La evaluación debe respetar las necesidades de adaptación metodológica, de ampliación de tiempos y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo. Estas adaptaciones en ningún caso se tendrán en cuenta para minorar las calificaciones obtenidas.

Los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse a las diferentes metodologías de aprendizaje, así como a la naturaleza de los distintos tipos de resultados que se deben comprobar y se acompañarán de los correspondientes soportes para su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, la fiabilidad y la validez de la evaluación.

Desde la detección, en el proceso de evaluación continua, de un progreso no adecuado de una persona en formación o, en todo caso, de dificultades en el proceso de aprendizaje, tendrá especial consideración la tutoría, que deberá efectuar el seguimiento y acompañamiento específicos y con garantías de accesibilidad dirigidos a asegurar los apoyos individualizados que se precisen.

En las ofertas dirigidas a las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, además, el sistema de evaluación deberá considerar las características propias de los participantes y el carácter práctico de la formación y adaptar a este último los instrumentos de evaluación.

En los módulos profesionales en los que la obtención de los resultados de aprendizaje se procure tanto en el centro como durante la formación en empresa u organismo equiparado, la evaluación de aquellos resultados de aprendizaje cuya responsabilidad se comparta será efectuada por el profesor o profesora, el formador o formadora, o la persona experta responsable del módulo profesional en coordinación con los tutores o tutoras duales del centro de formación y de la empresa.

Para poder presentarse a la prueba de evaluación final de bloque formativo, la persona en formación deberá justificar una asistencia de, al menos, el 75 % de las horas totales en la modalidad presencial o un 75 % de las actividades de aprendizaje en la modalidad virtual realizadas y superadas en, al menos, el 70 %, con independencia de las horas de conexión.

En las ofertas de grado C, D y, en su caso, grado E con periodo de formación en empresa u organismo equiparado, así como cuando la Administración responsable pudiera determinarlo en las ofertas A y B, el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado:

- informará y valorará la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos durante la formación en empresa u organismo equiparado por cada persona en formación y lo trasladará al centro de formación, a través del tutor o tutora de este último para la evaluación y calificación de cada resultado de aprendizaje, con independencia de a qué módulo profesional se refieran. A estos efectos, valorará como «superado» o «no superado» cada resultado de aprendizaje y hará una valoración cualitativa de la estancia del alumno o alumna y sus competencias profesionales y para la empleabilidad. Cuando la valoración sea «no superado», se incluirá su motivación. El o la docente, el formador o formadora, o la persona experta responsable de cada módulo profesional ajustará su evaluación, y posterior calificación, en función del informe de la formación en empresa, y
- podrá participar e informar de su valoración en la sesión de evaluación de la persona en formación en el centro de Formación Profesional, a criterio de este último.

La calificación de los módulos profesionales (y, en su caso, del proyecto) estará en función de la consecución de los resultados de aprendizaje y será numérica, entre 1 y 10, sin decimales, en las ofertas formativas de grado B y C. En su caso, la calificación integrará la valoración del centro y de la empresa, y será responsabilidad final del equipo docente y el centro de formación.

La superación de cualquier oferta formativa requerirá la evaluación positiva en los módulos profesionales y, en su caso, el proyecto que la componen. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5 puntos. El equipo docente, en los grados C, D y E, actuará de manera colegiada en la adopción de las decisiones de obtención del certificado o titulación, teniendo siempre en cuenta, como referente, para la toma de decisiones respecto de la superación de la oferta, la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa.

En relación con el grado A («Acreditación parcial de competencia o microacreditaciones»), el Real Decreto establece en su artículo 57 («Evaluación y titulación») que «la evaluación final atenderá a la totalidad de los resultados de aprendizaje. Estos criterios no serán de aplicación en el caso de microacreditaciones vinculadas a ofertas no formales del sector productivo a las que se refiere el apartado 5 del artículo 53».

La acreditación parcial de competencia no generará certificación alguna en caso de no superación de la totalidad de la formación. La formación no tendrá una calificación numérica y quedará reflejada como «superada» o «no superada».

La superación de un grado A conduce a la obtención de una acreditación parcial de competencia de nivel 1, 2 o 3. Estas acreditaciones, que surtirán efecto desde su inscripción en el registro estatal de Formación Profesional, tendrán carácter oficial y validez académica en el marco del Sistema de Formación Profesional, en todo el territorio nacional, y serán expedi-

dos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y los órganos responsables en las comunidades autónomas. Hasta ese momento, una acreditación parcial de competencia tendrá validez autonómica.

La acreditación parcial de competencia deberá detallar el resultado o resultados de aprendizaje asociados a uno o varios elementos de competencia. La obtención de una acreditación parcial de competencia permitirá el acceso al resto de acreditaciones parciales de competencia complementarias para la obtención de un grado B.

La evaluación y titulación del grado B («Certificado de competencia») queda establecida en el Real Decreto en los siguientes términos: «Se llevará a cabo una evaluación continua con objeto de comprobar la adquisición de las competencias profesionales y los resultados de aprendizaje».

La evaluación final atenderá a la globalidad del módulo profesional. La formación tendrá una calificación numérica, entre 1 y 10, sin decimales, y quedará reflejado como «superado» o «no superado» junto a la citada calificación numérica. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5.

La superación de un grado B conduce a la obtención de un certificado de competencia. Estos certificados de competencia tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional siempre que se cuente con exención del periodo de formación en empresa o que se haya llevado a cabo dicho periodo de formación en empresa en los términos contemplados en el artículo 80. Serán expedidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y los órganos competentes de las comunidades autónomas y deberán constar en el catálogo nacional de ofertas de Formación Profesional. Tendrán validez profesional y académica en el marco del Sistema de Formación Profesional, en tanto que permiten la continuidad del itinerario formativo y la progresión hacia un grado C o D.

El certificado de competencia deberá detallar el módulo profesional superado y el estándar o estándares de competencia profesional asociados a él e incluidos en el catálogo nacional de estándares de competencias profesionales. La obtención de un certificado de competencia permitirá el acceso al resto de certificados de competencia complementarios para la obtención de un grado C.

La evaluación y titulación del grado C («Certificado profesional») queda establecida de la siguiente forma: «La formación deberá ser objeto de una evaluación continua destinada a comprobar la adquisición de las competencias profesionales y para la empleabilidad, así como los resultados de aprendizaje».

La evaluación final atenderá a la globalidad de resultados de aprendizaje. El seguimiento y la evaluación de la formación en empresa de las personas en formación se recogerá en la evaluación y calificación de cada módulo profesional en los términos descritos en esta disposición.

Cada módulo profesional tendrá una calificación numérica, entre 1 y 10, sin decimales, y quedará reflejado como «superado» o «no superado» junto a la citada calificación numérica. Se considerarán positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5 puntos.

La superación del certificado profesional corresponderá a una decisión colegiada del equipo docente y se tomará atendiendo al conjunto de competencias incluidas en la formación y los resultados de aprendizaje. La calificación final que se debe consignar en el certificado profesional será la media aritmética expresada con dos decimales y se recogerán los resultados obtenidos por la persona en formación en los documentos de evaluación.

La superación de un grado C conduce a la obtención de un certificado profesional de nivel 1, 2 o 3. Los certificados profesionales tendrán carácter oficial y validez profesional y académica en el marco del Sistema de Formación Profesional, en todo el territorio nacional, serán expedidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y los órganos responsa-

bles en las comunidades autónomas y deberán constar en el catálogo nacional de ofertas de formación profesional.

Los certificados profesionales que formen parte de un grado D permitirán la matrícula modular para completar los módulos establecidos en el currículo y obtener el correspondiente título de técnico básico, técnico o técnico superior con validez en todo el territorio nacional.

El certificado profesional deberá detallar los módulos profesionales superados y los estándares de competencia profesional asociados a él e incluidos en el catálogo nacional de estándares de competencias profesionales y su correspondencia con el marco español de cualificaciones.

5.2. Consideraciones generales sobre la evaluación en Formación Profesional

La evaluación es un factor fundamental para garantizar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que es una fuente de información que permite conocer el desarrollo de dicho proceso, los logros y las debilidades de los resultados obtenidos y, por tanto, la posibilidad de innovar y de mejorar de forma continua.

La evaluación sumativa y la evaluación formativa son dos métodos pedagógicos para valorar el aprendizaje del alumnado. La primera ha sido la más tradicional y consiste en evaluar el aprendizaje al final del proceso educativo mediante pruebas o exámenes de los objetivos iniciales establecidos. El enfoque de la evaluación formativa se centra más en las necesidades específicas del alumnado y califica el aprendizaje durante todo el proceso educativo. La persona docente es una guía para la evaluación formativa.

Cuando venimos de una cultura en la que la calificación es lo más importante, aplicar la evaluación formativa puede parecer complicado. Ser capaces de llevar a cabo una evaluación continua en la que lo que merece la pena es la mejora del proceso de aprendizaje implica un cambio de prioridades en la enseñanza. Se debe buscar una cultura en la que cumplir con los estándares mínimos y los resultados de aprendizaje que distinguen a un profesional excelente sean fundamentales.

Se trata de conseguir que el alumnado desarrolle una actitud activa y consciente de los logros que debe conseguir. Para ayudar a esa toma de consciencia, a lo largo del proceso existirán diferentes momentos de reflexión y toma de compromisos (véase la figura 2).

Además, el *feedback* será una herramienta relevante para que, en cualquier momento, el alumnado pueda aclarar, contrastar y reflexionar sobre lo aprendido. Este contraste se realiza desde una perspectiva de 360°, es decir, integrando la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación:

- la autoevaluación, referida a su propio aprendizaje;
- la coevaluación, llevada a cabo por sus compañeros y compañeras de aprendizaje, y
- la heteroevaluación, efectuada por el equipo docente y en la que también pueden participar los agentes externos antes mencionados.

Con todo ello, la calificación pasa a ser un elemento más en la evaluación que responde a los logros adquiridos durante todo el proceso de aprendizaje.

Tanto las competencias técnicas como las profesionales forman parte del perfil profesional, por lo que es importante señalar que, cuando se habla de resultados de aprendizaje o de competencias, se hace referencia a ambas.

Es necesario definir las competencias clave de los grados A, B y C y que esa definición la haga el equipo docente, generando así una visión consensuada. Para definir las competencias, se deben tener en cuenta dos aspectos:

- se debe identificar la demanda del mercado respecto a los distintos perfiles profesionales y, mediante el análisis del contexto empresarial y social, el equipo docente identificará las competencias clave de estos, y
- por otro lado, identificar el aprendizaje crítico requiere que el equipo docente enumere las tareas más importantes que deben completar los y las estudiantes. En este punto cabe señalar que es importante describir las competencias de forma clara, concreta y comprensible para que estudiantes y equipos docentes las entiendan de la misma manera.

Figura 2. Definición de competencias



Fuente: <<https://ethazi.tknika.eus>>.

En cuanto al número de competencias que se deben definir, la recomendación es que sea un número suficiente, pero, a su vez, no elevado, para que el procedimiento sea ágil y manejable tanto para el equipo docente como para el alumnado.

Una de las herramientas más útiles para comprender un resultado o competencia del aprendizaje es una rúbrica:

- el objetivo principal de las rúbricas es servir de guía del ciclo o curso y facilitar el proceso de aprendizaje;
- para ello, la rúbrica se divide en diferentes niveles que deben describir el proceso de aprendizaje, estableciendo diferentes etapas para el logro de la competencia;
- la rúbrica permite tener, tanto al alumnado como al equipo docente, una visión global del proceso de aprendizaje, y
- al equipo docente también le ayuda a definir con claridad los objetivos formativos y diseñar en consecuencia todo el proceso de aprendizaje.

Así, la rúbrica define un plan de instrucción que indica los pasos que los y las estudiantes deben seguir para lograr el desempeño deseado. Para marcar estos niveles se establecen indicadores de logro que reflejan con mayor detalle lo que se espera que los y las estudiantes aprendan y permiten concretar lo que los y las estudiantes deben demostrar que saben. Por tanto, los indicadores de logro se utilizan para describir conocimientos teóricos prácticos específicos que forman parte de cada nivel de competencia. A la hora de establecer la gradación del proceso de aprendizaje, es necesario definir el número de niveles (véase la figura 3).

Figura 3. Propuesta de niveles en una rúbrica



Fuente: <<https://ethazi.tknika.eus>>.

La evaluación es, seguramente, la tarea más complicada a la que se enfrenta el profesorado, por lo que requiere definir con claridad qué es lo que se quiere evaluar y cuáles pueden ser las técnicas y las herramientas más adecuadas en cada situación. Requiere, en un proceso de evaluación continua, tener claro el punto de partida, una evaluación inicial, una propuesta formativa que guíe al alumnado, una recogida sistemática de evidencias, una revisión y ajuste permanente del proceso de aprendizaje y ser capaz de prever cómo reconducir en el caso de que no adquiera la competencia (Tudurí, 2022). En el ámbito de la evaluación por competencias, nos debemos referir a «un cambio en la práctica evaluativa para poder integrar las competencias en los procesos de aprendizaje y desempeño como una forma de establecer vinculaciones sobre los conocimientos y los contextos en los cuales se pueden transferir para mejorar la toma de decisiones. La idea de fondo es que la evaluación por competencias puede y debe explicitar esas relaciones del diseño con los resultados obtenidos para contribuir a la mejora continua de los aprendizajes» (Ríos, 2017).

6. Calificación de los grados A, B y C

En el caso de las ofertas de grado A, la evaluación de cada uno de los bloques formativos será «superado» o «no superado». Asimismo, la emisión de la acreditación parcial se efectuará en términos de «superado».

La nota final de las ofertas formativas de grado B solo se consignará cuando la formación haya sido superada de manera satisfactoria. La calificación, entre 1 y 10, será expresada sin decimales a continuación de la expresión «superado». La nota final de las ofertas formativas de grado C, D y E será la media aritmética entre 1 y 10 con dos decimales de todos los módulos y, en su caso, proyecto.

En el caso de las formaciones de cualquier grado B, C, D y E cursadas en modalidad virtual, la evaluación final para cada uno de los módulos profesionales exigirá la superación de pruebas presenciales en centros del Sistema de Formación Profesional que garanticen el logro de los resultados de aprendizaje y se armonizarán con los procesos de evaluación desarrollados a lo largo del curso en los términos que las Administraciones responsables determinen en cada caso.

Cada módulo profesional podrá ser objeto de evaluación en un número de convocatorias dependientes del grado de que se trate:

- los grados A y B contarán con una convocatoria, siendo posible que las Administraciones autoricen una convocatoria extraordinaria por motivos debidamente justificados, y
- los grados C, D y E contarán con dos convocatorias para cada módulo profesional.

El profesorado, las personas formadoras y expertas evaluarán, además, los procesos de enseñanza y su propia práctica formativa.

En el caso de las ofertas de grado A, la evaluación de cada uno de los bloques formativos será «superado» o «no superado». Asimismo, la emisión de la acreditación parcial se efectuará en términos de «superado». La nota final de las ofertas formativas de grado B solo se consignará cuando la formación haya sido superada de manera satisfactoria. La calificación, entre 1 y 10, será expresada sin decimales a continuación de la expresión «superado». La nota final de las ofertas formativas de grado C, D y E será la media aritmética entre 1 y 10 con dos decimales de todos los módulos y, en su caso, proyecto.

En el caso de las formaciones de cualquier grado B, C, D y E cursadas en modalidad virtual, la evaluación final para cada uno de los módulos profesionales exigirá la superación de pruebas presenciales en centros del Sistema de Formación Profesional que garanticen el logro de los resultados de aprendizaje, y se armonizarán con los procesos de evaluación desarrollados a lo largo del curso en los términos que las Administraciones responsables determinen en cada caso.

7. Implicaciones para la Inspección Educativa

En la Ley 3/2022, concretamente en el artículo 110.2, se atribuye a la Alta Inspección y a la Inspección la función de velar, de manera expresa, «por la calidad de todas las acciones y servicios del Sistema de Formación Profesional, en especial la orientación profesional, la formación impartida en los dos regímenes, en todos sus entornos de aprendizaje y en todas sus modalidades, y la acreditación de competencias profesionales».

Hasta ahora, el espacio que ocupaban las formaciones a las que hacen referencia los grados A, B y C eran controladas y supervisadas por el personal técnico de empleo, realizando esta labor desde un punto de vista estrictamente administrativo, es decir, no se hacía un abordaje desde el punto de vista pedagógico o educativo.

En ese sentido, que se sitúen en el ámbito educativo y bajo la supervisión, el control, el asesoramiento y la evaluación de la Inspección de Educación puede darles a estas formaciones un valor añadido, como garante que debe ser de la calidad del sistema educativo.

En el ámbito de la evaluación, será preciso supervisar que las herramientas y las técnicas de evaluación son las adecuadas para poder medir los criterios con los que se verifica que se han obtenido los resultados de aprendizaje establecidos. Asimismo, y teniendo en cuenta que podemos encontrar colectivos de personas en algunos aspectos diferentes a los habituales en los centros de Formación Profesional, habrá de verificarse que se adecuan a las personas, a las necesidades, a las diferentes metodologías empleadas... Además, el proceso de evaluación y calificación debe asegurar la trazabilidad y coherencia en todo momento. En definitiva, que se garantice el derecho a una evaluación objetiva y formativa y que permita la acreditación de la competencia adquirida.

No obstante, la tarea no está exenta de dificultades, ya que la Inspección tendrá que conocer los currículos de referencia, las conexiones posibles entre formaciones de diferentes grados, las potenciales convalidaciones, la evaluación y acreditación de la formación, tanto en el centro como en la estancia en empresa, etc., algo que hasta ahora no se había acometido. Asimismo, será necesario dimensionar las funciones de la Inspección en los centros de

Formación Profesional, ya que se amplía de manera importante el volumen de alumnado, grupos y profesorado.

Los grados C que incluyen estancias en empresa deben ser evaluados con todas las garantías y con la debida coordinación entre personas tutoras y personas instructoras. Se abre otro campo novedoso para la Inspección Educativa, como es la posibilidad de acceso a las empresas en el seguimiento y desarrollo de las enseñanzas y de los periodos que se imparten en ellas.

Por otra parte, si a la Formación Profesional se le requiere ofrecer una oferta dinámica que sea capaz de adaptarse a las nuevas necesidades de los distintos sectores productivos, también la Inspección deberá hacer un esfuerzo por actualizar sus conocimientos. El hecho de que habremos de un Sistema de Formación Profesional único no quiere decir que entre las distintas ofertas de grados no haya diferencias importantes entre, por ejemplo, el tipo de alumnado con el que un centro puede encontrarse, que puede ir desde personas muy jóvenes hasta personas empleadas o desempleadas adultas que buscan una nueva oportunidad laboral. El abanico es amplio y la diversidad a la que habrá que atender también.

La aparición de nuevos perfiles de profesorado colaboradores (persona experta sénior de empresa, persona prospectora de empresas u organismos equiparados y personal de apoyo especializado) abre nuevas vías de asesoramiento y supervisión para la Inspección Educativa y a la necesidad de establecer una regulación para las actuaciones que se deben desarrollar.

8. Conclusiones

Para concluir este capítulo, hemos de poner de manifiesto las siguientes conclusiones:

- ninguna comunidad autónoma ha publicado normativa que desarrolle los grados A y B de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2022;
- con respecto a los grados C, algunas comunidades autónomas han implantado timidamente ofertas en los centros educativos, aunque todavía conviven con ofertas en el área de empleo;
- estos cambios que la nueva Ley de Formación Profesional introduce en los grados A, B y C, objeto de este capítulo, requieren una adaptación a nivel académico y un cambio de mentalidad, y
- es necesario potenciar la impartición de grados A, B y C en centros de adultos, dadas sus características; de acuerdo con lo que ha establecido la Unión Europea, el aprendizaje de adultos se ha identificado como un tema central. En este sentido, tanto el nuevo plan europeo de aprendizaje de personas adultas (mediante Resolución adoptada por el Consejo de la Unión Europea el 29 de noviembre de 2021, que destaca la necesidad de aumentar significativamente la participación de las personas adultas en el aprendizaje formal, no formal e informal) como la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre) determina que el sistema educativo tiene como principio básico propiciar la educación permanente y facilitará a las personas adultas su incorporación a las distintas enseñanzas, favoreciendo la conciliación del aprendizaje con otras responsabilidades y actividades, señalando que corresponde a las Administraciones públicas promover ofertas de aprendizaje flexibles que permitan la adquisición de competencias básicas y, en su caso, las correspondientes titulaciones, a aquellas personas jóvenes y adultas que abandonaron el sistema educativo sin ninguna titulación. Además, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el capítulo IX del título I, dedica una especial atención a la educación de personas adultas con el objetivo de que toda la ciudadanía tengan la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional.

Bibliografía

- ASEGURADO, A., y MARRODAN, J. (coords.) (2022): *La nueva Ley de FP y su análisis. Una mirada técnica*. Madrid: Editex.
- Borradores de los proyectos de Reales Decretos, por los que se regulan aspectos específicos de los grados A, B y C de Formación Profesional para las distintas familias profesionales.
- CAIXABANK DUALIZA y ORKESTRA-INSTITUTO VASCO (2022): *Informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos*. Disponible en Observatorio de la Formación Profesional en España: <<https://shorturl.at/lbsJz>>.
- COMISIÓN EUROPEA (2020): *Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*. Disponible en EUR-lex: <<https://shorturl.at/oVG3u>>.
- Formación profesional y para el empleo en España (2023)*. Disponible en Fundación CIFE: <<https://shorturl.at/HB881>>.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, con las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.
- MENÉNDEZ-VALDÉS, J. M. (2023): *Formación Profesional para el empleo*. Disponible en Fundación CIFE: <<https://fundacioncife.org/wp-content/uploads/2023/04/InformeFormacio%CC%81nProfesionalCIFE.pdf>>.
- Modelo Ethazi (2024). Disponible en Modelo Ethazi: <<https://ethazi.tknika.eus/es/competencias-evaluacion>>.
- Nota de la Fundación CIFE ante una posible reforma de la Ley (2023). Disponible en Fundación CIFE: <<https://shorturl.at/UNMXm>>.
- Puesta en valor de los certificados de profesionalidad (2020). Disponible en Fundación CIFE: <<https://shorturl.at/CWuZc>>.
- RACERO F. J., y CASTILLO M. (2022): «La Ley 3/2022, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional: una nueva oportunidad». Disponible en *Supervisión Educativa* 65: <<https://doi.org/10.52149/Sp21/65.5>>.
- Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- RÍOS, D., y HERRERA D. (2017): «Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo». Disponible en *Educação e Pesquisa*: <<https://doi.org/10.1590/S1678-4634201706164230>>.
- TUDURÍ, C. (2022): «Hacia la evaluación continua desde la evaluación continua: realidad y horizonte de una de las bases de nuestro sistema educativo». Disponible en *Supervisión Educativa* 64: <<https://doi.org/10.52149/Sp21/64.4>>.

3 Evaluación y acreditación de competencias en los grados D y E

ARACELI ROJAS SÁENZ

Inspectora de Educación de La Rioja

ÓSCAR GARCÍA DELGADO

Jefe del Servicio de Formación Profesional
de la Consejería de Educación de Castilla y León.

Inspector de Educación

JUAN JOSÉ MARTÍN ROMERO

Inspector de Educación de La Rioja

ÓSCAR PUEBLA MARTÍN

Presidente de USIE de Castilla y León.

Inspector de Educación

1. Introducción

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, establece que la Formación Profesional, en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática y pacífica y permitir su progresión en el sistema educativo en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, implanta un Sistema de Formación Profesional en el que toda la formación tiene carácter acreditable, acumulable y capitalizable y la oferta de formación se estructura en una dimensión vertical, escalonada en un continuo ascendente. Dentro de este sistema, según el artículo 44 de la citada Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, los ciclos formativos de grado básico constituyen enseñanzas de grado D y nivel 1; asimismo, según el artículo 45 de la citada Ley, los ciclos formativos de grado medio y superior constituyen enseñanzas de grado D y niveles 2 y 3, respectivamente, acordes con estándares de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. Por último, los cursos de especialización conforman el grado E en la oferta del sistema.

El objetivo de la nueva ley de Formación Profesional es mejorar la calidad de la educación y la empleabilidad de los y las estudiantes. La Formación Profesional se considera una opción educativa clave para preparar a los y las estudiantes para el mundo laboral y proporcionarles las habilidades y los conocimientos necesarios para enfrentarse a los desafíos del mercado laboral actual y futuro. Asimismo, busca actualizar y modernizar la Formación Profesional, adaptándola a las necesidades y demandas cambiantes del mercado laboral, ofreciendo una

Formación Profesional más flexible, relevante y orientada a las competencias profesionales, con la que el alumnado pueda adquirir las habilidades técnicas y transversales necesarias para su inserción laboral y desarrollo profesional.

Además, se promueve la colaboración entre los centros educativos y las empresas, con el fin de fortalecer la formación práctica y garantizar una mayor vinculación con el mundo laboral. Se busca que los y las estudiantes tengan experiencias reales de trabajo y puedan desarrollar habilidades específicas en entornos profesionales.

Los centros del Sistema de Formación Profesional deberán contemplar en sus planes de trabajo proyectos de innovación e investigación aplicadas que garanticen el conocimiento de cómo las tecnologías, los procesos avanzados y la transición ecológica modifican constantemente cada sector productivo, prestando especial atención al aprendizaje basado en retos, que conecten los procesos de enseñanza y aprendizaje con la realidad de los sectores productivos y el mundo laboral. En todo caso, los centros deberán abordar procesos de formación en innovación tecnológica, en transformación digital, en tecnología inmersiva y en metodologías avanzadas de aprendizaje, impulsados desde las Administraciones competentes y desde los propios centros y generando así un contexto innovador.

En resumen, el objetivo de la nueva ley de Formación Profesional es mejorar la calidad de la formación y la empleabilidad de los y las estudiantes, adaptándola a las necesidades del mercado laboral y promoviendo la colaboración entre los centros educativos y las empresas.

Esta nueva realidad implica un cambio metodológico y de concepción de la Formación Profesional bien distinto al existente hasta ahora. Por ello, la evaluación también se transforma, máxime cuando entran protagonistas externos en juego. Los tutores y tutoras de empresa u organismos adquieren un papel activo en la formación y evaluación del alumnado, lo cual transforma el tradicional concepto de «prácticas en empresa» en el contenido curricular específico (obtención de resultados de aprendizaje) con su consecuente evaluación.

Algunos de los cambios que se busca implantar con la nueva ley de Formación Profesional son:

- mayor flexibilidad curricular: se busca que la oferta formativa sea más flexible y adaptada a las necesidades y demandas del mercado laboral. Esto implica la actualización de los currículos y la incorporación de nuevas tecnologías y habilidades;
- orientación a las competencias profesionales: se promueve una formación basada en competencias, es decir, en la adquisición de habilidades y conocimientos específicos que sean relevantes para el ejercicio de una profesión. Esto se logra mediante la definición de perfiles profesionales y la inclusión de módulos formativos que desarrollen las competencias requeridas;
- fortalecimiento de la formación práctica: se busca incrementar la carga horaria de formación práctica en empresas para que los y las estudiantes puedan adquirir experiencia real de trabajo y desarrollar habilidades específicas en entornos profesionales. Esto se logra mediante convenios de colaboración entre los centros educativos y las empresas, y
- vinculación con el mundo laboral: se promueve una mayor colaboración entre los centros educativos y las empresas, con el objetivo de establecer vínculos permanentes que permitan adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral. Esto implica la participación activa de las empresas en el diseño de los currículos, la programación de prácticas laborales y la incorporación de formadores y formadoras con experiencia profesional.

Todos estos cambios hacen necesario que la Inspección Educativa analice esta nueva realidad para llevar a cabo un correcto asesoramiento y supervisión de esta oferta educativa.

Es en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, donde encontramos las claves para desarrollar nuestra labor inspectora.

En este capítulo nos centraremos en la evaluación y acreditación de competencias de los grados D y E.

2. Novedades sobre la evaluación y acreditación de competencias en el Sistema de Formación Profesional que afectan a la evaluación de ciclos formativos y cursos de especialización

En resumen, las novedades son las siguientes:

- **evaluación de resultados:** el currículo básico de los módulos profesionales está integrado, entre otros, por los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación. El referente último de la evaluación son los objetivos y los criterios de evaluación. Los resultados de aprendizaje tendrán que ser calificados y registrados posteriormente en los documentos oficiales de evaluación. La evaluación será continua. Por tanto, la evaluación en la Formación Profesional verifica la adquisición de los resultados de aprendizaje conforme a los criterios de cada módulo profesional, proyecto o bloque formativo, teniendo como referencia las competencias globales asociadas a la oferta formativa. La evaluación se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje;
- **adaptaciones necesarias:** se respeta la adaptación metodológica, los tiempos y los recursos para personas con necesidades específicas, sin que esto afecte negativamente a sus calificaciones. Se garantiza la accesibilidad de la evaluación asegurando que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adapten a las personas con necesidad específica de apoyo. En el caso de los ciclos formativos de grado básico, las medidas estarán en consonancia con el diseño universal para el aprendizaje;
- **métodos e instrumentos de evaluación:** deben adaptarse a diferentes metodologías de aprendizaje (aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en problemas, gamificación, aprender haciendo, trabajo por retos, aprendizaje y servicio, etc.) y garantizar objetividad, fiabilidad y validez mediante soportes adecuados para su corrección y puntuación. Los instrumentos de evaluación serán variados, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje que permitan la valoración objetiva de todo el alumnado. Las distintas metodologías deben implicar la integración de diferentes perspectivas de la evaluación;
- **seguimiento personalizado:** si se detecta progreso insuficiente, se prioriza la tutoría para seguimiento y apoyo específico, garantizando accesibilidad y apoyo individualizado;
- **evaluación de personas trabajadoras:** considera las características de participantes trabajadores y trabajadoras, y adapta los instrumentos de evaluación al carácter práctico de la formación;
- **evaluación en empresas u organismo equiparado:** la evaluación de resultados en módulos compartidos entre centro y empresa es efectuada por el o la responsable del módulo en coordinación con tutores y tutoras de ambos entornos. El tutor o tutora de la empresa valora la adquisición de resultados de aprendizaje y lo comunica al centro de formación para la evaluación final, calificando

cada resultado como «superado» o «no superado». La programación didáctica del módulo tendrá en cuenta los resultados de aprendizaje que se desarrollan también en la empresa u organismo equiparado estructurando el desarrollo del curso e integrando estas nuevas especificidades generando los instrumentos cualitativos y cuantitativos necesarios para facilitar al tutor o tutora de la empresa u organismo equiparado su labor evaluativa. La evaluación estará así integrada de forma equilibrada;

- calificación numérica: la calificación es numérica entre 1 y 10 para grados B, C, D y E, integrando la valoración del centro y la empresa, y es responsabilidad del equipo docente;
- superación de ofertas formativas: requiere evaluación positiva en módulos y proyectos, considerándose positivas las puntuaciones de 5 o más. El equipo docente colegiado decide la obtención del certificado o titulación en función del grado de adquisición de las competencias correspondientes;
- evaluación de grado A: se evalúan los bloques formativos como «superado» o «no superado».
- nota final en grados B, C, D y E: la nota final de grado B se expresa sin decimales solo si la formación se supera satisfactoriamente; la de grados C, D y E es la media aritmética con dos decimales;
- evaluación en modalidad virtual: requiere pruebas presenciales en centros autorizados para garantizar el logro de los resultados de aprendizaje, manteniendo la calidad y la equidad en la evaluación;
- convocatorias de evaluación: los grados A y B tienen una convocatoria con posibilidad de una extraordinaria por motivos justificados; los grados C y E tienen dos convocatorias, y los grados D tienen dos anuales, con un máximo de cuatro por módulo. Las Administraciones pueden autorizar convocatorias extraordinarias por razones justificadas;
- permanencia: se podrá permanecer en el ciclo de grado medio o superior un máximo de dos cursos académicos, consecutivos o no, más que la duración prevista para el ciclo formativo, en matrícula completa y modalidad presencial. En modalidad virtual se podrá permanecer un máximo de seis cursos consecutivos. Las Administraciones pueden autorizar convocatorias excepcionales. En el caso de personas con necesidades específicas de apoyo formativo escolarizadas en centros, tanto ordinarios como de educación especial, del sistema educativo, podrán permanecer hasta los 21 años;
- renuncia y anulación: las Administraciones establecen condiciones para renunciar a convocatorias y anular matrículas, registrando la renuncia en los documentos de evaluación;
- autoevaluación del personal: el profesorado y los formadores y formadoras también evalúan los procesos de enseñanza y su práctica formativa;
- derecho a la información sobre el proceso de formación personal: la persona en formación mayor de edad, o los y las representantes legales de los y las menores de edad, tienen derecho a conocer las decisiones relativas a su evaluación, promoción y titulación, así como a acceder a la parte de los documentos oficiales de evaluación personales y las pruebas y los documentos de las evaluaciones que se le realicen, garantizando en todo momento la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y el resto de normativa vigente en esta materia.

3. Características de la evaluación y la calificación de los ciclos formativos de grado básico

Los ciclos formativos de grado básico del sistema educativo corresponden a la oferta de grado D y nivel 1 del Sistema de Formación Profesional. Esta oferta es singular, pues conduce a la posible obtención de dos titulaciones: el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y el título de técnico básico en la especialidad correspondiente.

Su organización también es singular. Además del proyecto intermodular, los ciclos formativos de grado básico disponen, como otras ofertas, de módulos profesionales, pero en este caso organizados en un ámbito denominado «ámbito profesional». Además, disponen de formación en dos ámbitos, comunes a las diferentes especialidades, denominados «ámbito de comunicación y ciencias sociales» y «ámbito de ciencias aplicadas».

3.1. Evaluación y calificación

En los ciclos formativos de grado básico, tal y como recoge el artículo 93 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, la evaluación del aprendizaje se efectuará por ámbitos, módulos profesionales y proyecto, teniendo en cuenta la globalidad del ciclo y de forma continua, formativa e integradora.

Por tanto, el profesorado de los diferentes módulos, ámbitos y proyecto debe llevar a cabo un proceso de evaluación de los diferentes resultados de aprendizaje asociados a la formación concreta que está desarrollando, pero sin perder de vista la globalidad de la oferta formativa; esta evaluación requerirá el seguimiento de las actividades que va desarrollando el alumnado y su correspondiente registro. De los resultados de la evaluación continua, para que sea formativa, habrá que ir dando cuenta al alumnado, indicando aquellos aspectos que deban ser mejorados, afianzando lo ya aprendido y dando opción a que, de forma efectiva, pueda mejorar su formación a lo largo del curso, especialmente en aquellos aspectos que pudieran impedir la titulación al final del ciclo.

El artículo 93 establece específicamente la necesidad de adaptar la evaluación a las necesidades específicas de las personas en formación, por lo que, en el desarrollo de las diferentes actividades que lleven asociadas un registro evaluador, el profesorado deberá tomar las medidas necesarias para que la evaluación pueda llevarse a cabo, entendiendo las posibles limitaciones funcionales de la persona en formación.

En relación con la calificación, los módulos profesionales y el proyecto deben calificarse de 1 a 10 sin decimales, como en el resto del Sistema de Formación Profesional. Sobre la calificación de los ámbitos comunes, habrá que estar a lo que indiquen las diferentes Administraciones, si bien parece lógico, porque lo contrario llevaría a confusión al alumnado, que se siga el mismo sistema de calificación.

3.2. Promoción y titulación

Respecto a la organización por cursos de los ciclos formativos de grado básico, nada se dice en el Real Decreto 659/2023. No obstante, teniendo en cuenta su duración plurianual (en dos años con carácter general y, extraordinariamente, en tres), será necesaria tal organización por parte de las Administraciones educativas, y, por tanto, al menos a efectos organizativos, se impone que estas tendrán que regular las condiciones de promoción.

En relación con las condiciones, poco podemos apuntar en este momento, más allá de algunas reflexiones: la primera, que parece imperativo que los ámbitos estén presentes en todos los cursos del ciclo formativo de grado básico, y que pueden existir deficiencias en los ámbitos de comunicación y ciencias sociales y ciencias aplicadas que impidan el éxito en esos ámbitos en el curso siguiente, por lo que los resultados en esos ámbitos deberían poder, al menos en determinadas circunstancias, hacer aconsejable la repetición del curso; la

segunda, que la continuidad de esos ámbitos, a diferencia del profesional (que se compone de módulos que pueden no guardar relación entre ellos), hace que el desarrollo del proceso de aprendizaje en el segundo curso permita recuperar las deficiencias del primero con más facilidad. En conclusión, las Administraciones deberían regular la promoción de tal forma que, en el caso de que los ámbitos de comunicación y ciencias sociales o de ciencias aplicadas en primer curso no hayan sido superados, exista un juicio de valor, entendemos que del equipo docente, acerca de la posibilidad o imposibilidad de alcanzar los objetivos finales sin repetir el curso, que lleve a la decisión final de promocionar o no.

Respecto a la titulación, el artículo 94 del Real Decreto 659/2023 establece como condición necesaria y suficiente la superación de los ámbitos y del proyecto. La reseña del requisito del artículo 93.3 respecto a la necesaria adquisición de las competencias la entendemos absorbida en el propio artículo 94, por lo que el equipo docente, de forma colegiada, debe observar, a efectos de titulación de la persona en formación, si se han superado todos los ámbitos y el proyecto exclusivamente: de ser así, debe proponer la titulación; de no serlo, no tiene posibilidad de hacer la propuesta. En relación con la nota final de la oferta, la singularidad de los ciclos formativos de grado básico no ha sido contemplada en el Real Decreto, que establece el cálculo para ofertas que se componen de módulos y proyecto, pero no ámbitos. Creemos que sería más acorde con el espíritu legislador que la nota final, en lo referente al título de técnico básico, fuese la media de los diferentes módulos profesionales y del proyecto, en coherencia con la inexistencia de nota final para el otro título que tendrá el alumnado: el de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. En este sentido, añadiremos que la calificación de los ámbitos de comunicación y sociedad y ciencias aplicadas debe ser expresada de forma cualitativa en los términos previstos en el artículo 31 del Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria.

4. Características de la evaluación y calificación de los ciclos formativos de grado medio y superior

Los ciclos formativos de grado medio y superior del sistema educativo corresponden a la oferta de grado D y niveles 2 y 3, respectivamente, del Sistema de Formación Profesional. Conducen a la obtención de los títulos de técnico (grado medio, nivel 2) y técnico superior (grado superior, nivel 3).

Estos ciclos se organizan en módulos asociados al catálogo modular y proyecto intermodular, y, de forma singular, incorporan un número significativo de módulos asociados a las habilidades y capacidades transversales y a la orientación laboral y el emprendimiento pertinentes para el conocimiento de los sectores productivos y la madurez profesional, y, a mayores, un módulo anual o dos cuatrimestrales, que constituyen la singular parte de optatividad de esta oferta.

4.1. Evaluación y calificación

El artículo 107 recoge las características específicas de la evaluación en estos niveles del grado D. La evaluación deberá ser continua y basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad que establece el currículo. En este caso, como observamos, el profesorado debe programar actividades, incluidas las de evaluación, que tomen como referencia los resultados de aprendizaje marcados por la Administración.

La adaptación del proceso de evaluación a la metodología es clara y preceptiva. Eso conlleva que no se establezcan en el Real Decreto instrumentos de evaluación prescriptivos, pero sí que se impongan condiciones: la primera, los instrumentos deben garantizar la objetividad de la evaluación; la segunda, que los instrumentos deben ser adaptados a las personas con

necesidad específica de apoyo, garantizando su accesibilidad, y la tercera, que se debe respetar el carácter práctico de la formación a través de la evaluación.

El profesorado, por tanto, tendrá que referenciar las actividades de evaluación a los resultados de aprendizaje, asociados a criterios de evaluación, recogidos en los propios currículos, eminentemente prácticos y objetivos. No parece complejo cumplir con lo prescrito por el Real Decreto; en todo caso, instrumentos de evaluación como los exámenes orales o escritos, la observación del trabajo en el aula o la simulación de actividades profesionales, sea cual fuere la metodología utilizada, serán instrumentos útiles para la evaluación del alumnado.

Cada módulo profesional debe ser evaluado y calificado por el profesorado o personas expertas responsables que correspondan, si bien la evaluación final será colegiada en función del grado de adquisición de las competencias del ciclo. En estos procesos de evaluación se tendrá en cuenta la valoración de la persona tutora dual de empresa en lo que se refiera a los resultados de aprendizaje que se trabajen conjuntamente entre centro de formación y empresa.

Es necesario para estas enseñanzas señalar una importante especificación de la evaluación en la modalidad virtual: es preceptivo que sean superadas pruebas presenciales que aseguren el logro de los resultados de aprendizaje y que dichas pruebas se efectúen en centros autorizados pertenecientes al Sistema de Formación Profesional.

Respecto a la calificación, no hay singularidades: los módulos y el proyecto se calificarán de 1 a 10 sin decimales, integrando la valoración de la persona tutora dual de empresa y siendo el equipo docente el responsable de la calificación final.

4.2. Promoción, permanencia y titulación

Respecto a la organización por cursos de los ciclos formativos de grado medio y superior, nada se dice en el Real Decreto 659/2023. No obstante, teniendo en cuenta su duración plurianual (en dos o tres años), será necesaria tal organización por parte de las Administraciones educativas, y, al menos a efectos organizativos, se impone que estas tendrán que regular las condiciones de promoción.

En relación con la permanencia, se establece que el alumnado podrá permanecer cursando el ciclo dos cursos académicos más que la duración prevista (un total de cuatro años para los ciclos de dos, y de cinco para los de tres) en modalidad presencial y oferta completa; en modalidad virtual, el límite es, en todos los casos, de un total de seis cursos académicos de permanencia. No obstante, se podrá renunciar a convocatorias a efectos de prolongar la permanencia y, adicionalmente, se podrán autorizar convocatorias excepcionales. Además, las personas con necesidades específicas de apoyo formativo podrán cursar estas enseñanzas hasta los 21 años.

Para titular será necesario tener una evaluación positiva en todos los módulos y en el proyecto. La decisión será colegiada teniendo en cuenta la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa. La nota final será la media aritmética de las calificaciones de los módulos y el proyecto intermodular.

5. Características de la evaluación y calificación de los cursos de especialización

Los cursos de especialización de grado medio y superior del sistema educativo corresponden a la oferta de grado E y niveles 2 y 3, respectivamente, del Sistema de Formación Profesional. Conducen a la obtención de los títulos de especialista (grado medio, nivel 2) y máster de Formación Profesional (grado superior, nivel 3).

Estos cursos se organizan en módulos y no existe proyecto intermodular en la formación. Pueden incorporar o no formación en empresa.

Las características de la evaluación y calificación son las mismas que para la correspondiente oferta de grado D desarrollada anteriormente.

Al estar organizados en un único curso académico, no existe el concepto de promoción para esta oferta.

El alumnado dispone de dos convocatorias en total para cada módulo profesional, además de la posible convocatoria extraordinaria (el artículo 125 del Real Decreto imposibilita que se conceda más de una), y sin perjuicio de renunciar a convocatorias en los diferentes módulos.

La mayor singularidad en esta oferta viene derivada de la titulación, y es que existen algunas circunstancias que se deben señalar:

- puede existir alumnado que supere las enseñanzas y no titule: se trata de las personas que recogen los apartados c de los artículos 120 y 121 del Real Decreto 659/2023, aquellas que acceden sin estar en posesión de un título de Formación Profesional (aunque pudieran tener, por ejemplo, un título universitario de grado);
- se puede titular sin haber superado todos los módulos, conforme al artículo 124, que establece, como alternativa, la titulación en el caso de que el equipo docente, de manera colegiada, considere que se han adquirido las competencias profesionales objeto del curso, y
- la nota final del curso será la media aritmética de las calificaciones de los módulos, como en el caso de la oferta de grado D, si bien en este caso podría ser técnicamente inferior a 5.

6. Los documentos de los procesos de evaluación y titulación en las ofertas D y E. Competencia, supervisión y custodia

El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, detalla de manera exhaustiva los documentos de evaluación necesarios para el Sistema de Formación Profesional en España. Este marco reglamentario asegura la calidad y la uniformidad en la evaluación de los programas de Formación Profesional, facilitando la movilidad de los y las estudiantes y garantizando la transparencia en los procesos de evaluación.

En resumen, los puntos clave son los siguientes:

- documentos oficiales de evaluación: incluyen el expediente académico, las actas de evaluación y, para los grados C, D y E, los informes de evaluación individualizados;
- expediente académico: contiene información detallada sobre el proceso de evaluación de cada estudiante, incluyendo datos del centro, personales, acción formativa, resultados obtenidos y fecha de propuesta para la acreditación, certificación o título. El expediente académico se abrirá en el momento en el que la persona inicia su formación en el centro educativo. También debe incluir el informe del periodo de formación en empresa o en organismo equiparado redactado por la persona tutora correspondiente;
- informe de evaluación individualizado y certificado académico: se formaliza solo en caso de cambio de centro que implique abandono de la formación. Es crucial para asegurar la movilidad de la persona en formación;

- modelos de documentos: especifica que los modelos de documentos variarán según la normativa de la comunidad autónoma correspondiente, especialmente para los grados D y E;
- actas de evaluación: deben registrar los resultados obtenidos por el alumnado y ser firmadas por la persona docente o formadora y la persona responsable del centro. Deben incluir la identificación del alumnado y los resultados en cada módulo o bloque formativo. Las actas incluirán la identificación del alumnado y los resultados de cada uno de los módulos profesionales o, en su caso, bloques formativos, en términos de «superado» o «no superado», acompañados de la calificación numérica sin decimales, en su caso;
- responsabilidad y custodia: el centro de formación es responsable de la custodia de los documentos de evaluación, que deben ser entregados a la Administración competente para la expedición de certificados o acreditaciones en un plazo de dos meses tras la finalización de las acciones formativas, y
- los centros privados de Formación Profesional autorizados para impartir ofertas de Formación Profesional estarán adscritos a centros públicos de Formación Profesional a efectos de supervisión y visado de documentos de evaluación, en particular actas de evaluación y propuesta de expedición de títulos o máster correspondientes a ofertas de grados D y E.

7. El proyecto intermodular en la oferta de grado D. Singularidades de la evaluación y de la calificación

La nueva Ley 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional introduce en todos los ciclos formativos el denominado «Proyecto intermodular». Según se establece en el preámbulo, el objetivo de este proyecto es aproximar la formación a la realidad laboral.

En su artículo 40, la Ley establece el proyecto intermodular como uno de los elementos organizativos modulares de los ciclos formativos junto a los módulos profesionales¹ y a los módulos específicos².

Asimismo, el artículo 41 está dedicado íntegramente al proyecto intermodular, estableciendo que:

- tiene carácter integrador de los conocimientos incorporados en los módulos profesionales del ciclo formativo que corresponda;
- debe prestar especial atención a la búsqueda de información, la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento³;
- debe ser objeto de un seguimiento y una tutorización individual y colectiva;
- el seguimiento y la tutorización se desarrollarán simultáneamente al resto de módulos profesionales;
- será único en los ciclos formativos de grado básico y tendrá carácter colaborativo para toda la duración del ciclo, y

¹ Los módulos profesionales pueden ser de dos tipos: vinculados a estándares de competencia profesional o vinculados a la orientación profesional, el emprendimiento, las competencias transversales y la madurez socioprofesional.

² Los módulos específicos son aquellos vinculados a la optatividad en los ciclos formativos de grado medio y superior.

³ Véanse los artículos 41.1 y 105.2 de la Ley.

- tendrá carácter anual o bienal en los ciclos formativos de grado medio y superior, y deberá defenderse ante el equipo docente, pudiendo incorporarse al personal evaluador el tutor o tutora de empresa. Pueden desarrollarse varios proyectos intermodulares a lo largo del ciclo⁴.

El proyecto intermodular en el desarrollo de la Ley

En el momento de la escritura de este texto, las normas estatales derivadas de la Ley 3/2022 y relacionadas con el currículo son cuatro:

- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional;
- Real Decreto 498/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado básico y se fijan sus enseñanzas mínimas;
- Real Decreto 499/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado medio y se fijan sus enseñanzas mínimas, y
- Real Decreto 500/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados Reales Decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Una característica común para todos los ciclos es que el proyecto intermodular no es convalidable, tal y como se establece en el artículo 126.4.b del Real Decreto 659/2023.

Organización del proyecto intermodular en los ciclos formativos de grado básico

El Real Decreto 659/2023 establece en su artículo 85 la organización por ámbitos y proyecto de los ciclos formativos de grado básico. En este sentido, el proyecto intermodular, debido a su carácter colaborativo, es referenciado en varias ocasiones como «Proyecto de aprendizaje colaborativo».

Así, el proyecto de aprendizaje colaborativo en esta etapa educativa está vinculado a:

- el ámbito de comunicación y ciencias sociales (lengua castellana y literatura, ciencias sociales, lengua extranjera y, en su caso, lengua cooficial);
- el ámbito de ciencias aplicadas (matemáticas aplicadas y ciencias aplicadas), y
- el ámbito profesional (formación necesaria para obtener, al menos, un certificado profesional de grado C).

El artículo 87.3 del Real Decreto 659/2023 establece que el proyecto de aprendizaje colaborativo:

- tendrá carácter integrador de las competencias adquiridas;
- será uno durante el ciclo formativo de grado básico, desarrollándose de forma simultánea al resto de los módulos profesionales;
- tendrá una duración igual o superior a 25 horas;
- comenzará en el momento que cada centro determine, teniendo en cuenta las características del ciclo formativo y de los y las estudiantes, y
- tendrá un seguimiento y una tutorización individual y colectiva. El tutor o tutora del grupo será la persona docente responsable del proyecto, aunque esta labor

⁴ Véase el artículo 45.a.iii de la Ley. También es posible organizar todo el currículo a través de proyectos intermodulares (véase el artículo 40.4 de la Ley).

podrá repartirse entre varios miembros del equipo docente en los términos que el centro y las Administraciones establezcan.

Por último, señalaremos que el Real Decreto 498/2024 establece modificaciones para diferentes Reales Decretos⁵ en relación con el proyecto intermodular de aprendizaje colaborativo, indicando que se basará en una metodología fundamentada en retos. El equipo docente diseñará uno o varios retos para cada proyecto que impliquen la activación de:

- los cuatro resultados de aprendizaje comunes a todos los ciclos formativos de grado básico que aparecen en el anexo I⁶ del citado Real Decreto, y
- varios resultados de aprendizaje contenidos en más de un módulo profesional del ciclo.

Organización del proyecto intermodular en los ciclos formativos de grado medio y superior

El artículo 96.3 del Real Decreto 659/2023 señala que el proyecto intermodular:

- tendrá carácter integrador de las competencias adquiridas;
- será uno durante el ciclo formativo;
- tendrá un seguimiento y una tutorización individual y colectiva del proyecto, que se desarrollará de forma simultánea al resto de los módulos profesionales a lo largo de la duración del ciclo formativo, y
- comenzará en el momento que cada centro determine, teniendo en cuenta las características del ciclo formativo.

Asimismo, y atendiendo al anexo IV del Real Decreto, tendrá una duración mínima de 50 horas.

Evaluación del proyecto intermodular

La Ley 3/2022 trata el aspecto de la evaluación desde un punto genérico en su artículo 26. Así pues, todos los ciclos formativos tendrán en común que:

- el sistema de evaluación debe verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje asociados al proyecto intermodular en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo;
- la evaluación se adaptará a las necesidades metodológicas del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, y
- la evaluación del proyecto debe basarse en la comprobación de la adquisición de los resultados de aprendizaje asociados a él.

Ciclos formativos de grado básico

Según el artículo 93 del Real Decreto 659/2023, la evaluación del proyecto será continua, formativa e integradora (carácter integrador de las competencias adquiridas).

Ciclos formativos de grado medio y superior

El artículo 107 del Real Decreto 659/2023 establece que la evaluación:

- será continua;
- se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje;

⁵ Estos Reales Decretos son indicados en el artículo 1 del Real Decreto 498/2024.

⁶ Currículo básico del módulo de proyecto intermodular de aprendizaje colaborativo para grado básico, código 3160.

- estará basada en la comprobación de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en el currículo, y
- se promoverá el uso generalizado de instrumentos de evaluación variados, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje.

Propuesta para evaluar y calificar el proyecto intermodular

El proyecto intermodular tiene la característica especial, con respecto a otros módulos, de que su seguimiento tiene carácter colectivo por parte del equipo docente. Por eso, todo el profesorado deberá participar en la evaluación del proyecto y en la comprobación de la adquisición de los diferentes resultados de aprendizaje.

Cada docente podrá diseñar sus propios procedimientos de evaluación para hacer el seguimiento del proyecto en la parte que le corresponda. No obstante, todos y todas deberían tener el mismo instrumento de evaluación que permita generar valoraciones comparables.

Un instrumento que podría ser apropiado para llevar a cabo esta tarea es la escala de valoración que permita medir el grado de adquisición de un resultado de aprendizaje como consecuencia de la aplicación de los criterios de evaluación. Podría tener la siguiente estructura⁷:

Tabla 1. Escala de valoración

Texto del resultado de aprendizaje y sus respectivos criterios de evaluación	Grado de adquisición				
Busca información en internet sobre empresas tipo del sector o sectores relacionados con los estándares (unidades) de competencia incluidos en el ámbito profesional del título, elaborando un mapa de las mismas y los servicios o productos que ofrecen.	1	2	3	4	5
Se ha elaborado conjuntamente un esquema que contemple todas las empresas tipo del sector.					
Se han constituido equipos de trabajo y se han distribuido entre los grupos las empresas que se analizarán.					
... [En cada fila, el resto de criterios de evaluación asociados a ese resultado de aprendizaje].					
Selecciona un servicio o producto de una empresa del sector relacionándolo con su contribución a los ODS y sus destinatarios a nivel global.	1	2	3	4	5
Se ha seleccionado un producto o servicio de la empresa a estudio.					
Se ha discutido en grupo con qué ODS pueda estar relacionado.					
...					
Hace una propuesta de una empresa tipo spin off indicando los aspectos diferenciales con la empresa de referencia y elaborando un informe con sus características.	1	2	3	4	5
Se ha planteado en el grupo el concepto de una empresa tipo spin off, indicando sus ventajas e inconvenientes.					
Se ha discutido en grupo con qué ODS pueda estar relacionado.					
...					

⁷ En la tabla se muestran resultados de aprendizaje descritos para los ciclos formativos de grado básico señalados en el Real Decreto 498/2024, a través de su anexo I, pero se puede escribir una similar para los ciclos formativos de grado medio atendiendo al anexo II del Real Decreto 499/2024.

Texto del resultado de aprendizaje y sus respectivos criterios de evaluación	Grado de adquisición				
Relaciona cada unidad de una empresa tipo con la prevención de riesgos profesionales identificando los equipos o sistemas de protección generales y los propios de cada actividad.	1	2	3	4	5
Se ha analizado la responsabilidad de la empresa y los trabajadores en la consecución de entornos de trabajo seguros.					
Se han identificado los sistemas de protección generales e individuales de cada unidad en función de las actividades que se van a ejecutar.					
Resultado de aprendizaje de otro módulo	1	2	3	4	5
Listado de criterios de evaluación asociados					
Resultado de aprendizaje de otro módulo	1	2	3	4	5
Listado de criterios de evaluación asociados					

8. La fase de formación en empresa: su evaluación e incorporación al proceso de evaluación y calificación de los módulos asociados

Uno de los principios de la Formación Profesional es la de satisfacer las necesidades formativas de los ciudadanos y las ciudadanas mejorando el posicionamiento de las empresas en el mercado⁸, así como hacer partícipes a estas de su desarrollo. Asimismo, se definen como objetivos del sistema el aumentar el valor de las empresas proporcionando profesionales cualificados impulsando la formación dual⁹. Dentro de las reglas generales, definidas en el artículo 39 de la Ley 3/2022, se establece un periodo de formación en empresa¹⁰ para el alumnado de cualquier ciclo formativo. Esta obligatoriedad también queda establecida en el artículo 40.3 de la Ley.

Acciones formativas en las empresas

El artículo 50 de la Ley 3/2022 describe el marco de las acciones formativas desarrolladas en las empresas. Los aspectos más importantes de esta formación son:

- las empresas deben ser autorizadas por las Administraciones educativas para impartir acciones formativas;
- las acciones irán destinadas a sus personas trabajadoras mayores de 16 años;
- dichas acciones van destinadas a la obtención de un título de Formación Profesional;
- las empresas deberán verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje, y

⁸ Ley 3/2022, artículo 3.1, apartados b y g.

⁹ Ley 3/2022, artículo 6, apartados 1, 3 y 7.

¹⁰ A lo largo de este apartado se habla de formación en empresa, pero es necesario señalar que la Ley habla en todo momento de «empresa u organismo equiparado». El artículo 2 de la Ley recoge la definición de organismo equiparado en su apartado 20 (artículo 2.20).

- la programación de las acciones, el seguimiento de estas y la comprobación de la adquisición de los resultados de aprendizaje se llevará a cabo por los centros de Formación Profesional en colaboración con las empresas.

Estas acciones formativas en empresas son las que garantizan el carácter dual, exigido en el artículo 55 de la Ley, y abarcarán un mínimo del 20 % de la duración de la formación en ciclos formativos de grado básico y del 25% en el resto de ciclos formativos. En esta línea, la norma hace hincapié en la necesidad de garantizar el carácter formativo de las acciones, debiéndose evitar la utilización inadecuada como actividad productiva¹¹.

Para facilitar la organización de la formación en la empresa¹², se determinan las siguientes reglas:

- autonomía de los centros de Formación Profesional para adaptar los programas de formación;
- la formación puede llevarse a cabo en una o varias empresas;
- la formación debe tener en cuenta las especificidades del sector, de la empresa y del entorno geográfico;
- el alumnado deberá tener la formación requerida en prevención en riesgos laborales¹³, además de tener cumplidos los 16 años;
- se realizará en función del contexto empresarial¹⁴ (por ejemplo, en el ciclo formativo de grado medio en Aceites de Oliva y Vinos debería adecuarse a los meses en los que están en producción las almazaras y las bodegas);
- la supervisión de la formación está a cargo del tutor o tutora de empresa, en coordinación con el tutor o tutora del centro educativo;
- debe asegurarse el contacto entre centro educativo y empresa, tanto previamente como durante los periodos de formación del alumnado;
- las empresas deberán informar a los representantes legales del alumnado que estén formándose¹⁵;
- con carácter general, no se podrá realizar la formación en turnos o periodos nocturnos¹⁶. En todo caso, se respetará un mínimo de un mes de vacaciones al año y un día y medio de descanso semanal, y
- no será posible desarrollar en su totalidad un módulo profesional durante la formación en empresa¹⁷.

¹¹ Esto queda reflejado en el artículo 56 de la Ley («Finalidades de la formación en la empresa»), así como en el artículo 9.4 del Real Decreto 659/2023.

¹² Artículos 57.3 y 58.4 de la Ley 3/2022, así como el artículo 9 del Real Decreto 659/2023.

¹³ La formación en prevención de riesgos laborales será impartida en los propios centros educativos de Formación Profesional.

¹⁴ Por ejemplo, la estacionalidad o la disponibilidad de plazas formativas.

¹⁵ Este aspecto se indica en el artículo 57.5 de la Ley 3/2022, pero necesita de desarrollo normativo que indique qué información debe trasladarse y cómo debe hacerse.

¹⁶ Se pueden producir excepciones que se recogerán en el plan de formación con el fin de adquirir aquellos aprendizajes que no serían posible de otra forma.

¹⁷ Con la excepción registrada en el artículo 51 del Real Decreto 659/2023, sección 8.^a («Programas formativos en empresa u organismo equiparado»).

Plan de formación individual

El artículo 58 de la Ley 3/2022 recoge un aspecto novedoso en la planificación que debe existir para cada alumno o alumna en relación con el desarrollo de la formación en empresas. En este sentido, se define el denominado «plan de formación», que permitirá un adecuado seguimiento de la formación, así como llevar a cabo la correcta evaluación del alumnado. El plan de formación detallará, como mínimo:

- el régimen en el que vaya a realizarse la formación en empresa;
- la identificación de los resultados de aprendizaje que el alumnado va a adquirir en el centro educativo, así como los que está previsto que adquiera en la empresa;
- los mecanismos de seguimiento de la formación en empresas;
- el calendario que determine aquellos periodos de tiempo que el alumnado está en el centro educativo y aquellos que está en la empresa;
- la coordinación formativa entre los periodos de permanencia en el centro y la empresa, y
- las medidas de adaptación para las personas con necesidades específicas de apoyo para sus periodos de formación en empresa.

Las personas tutoras de formación

Los artículos 60 y 61 de la Ley están dedicados a las dos personas tutoras que tendrá el alumnado. La primera de ellas, en el centro educativo de Formación Profesional, y la segunda, en la propia empresa¹⁸ donde realiza la formación; estas personas tutoras comparten la denominación de «tutor o tutora dual».

Cada familia profesional designará, al menos, una persona docente que tendrá la figura de tutor o tutora, de tal forma que cada alumno o alumna tenga un tutor o tutora en el centro. Este tutor o tutora trabajará de manera coordinada con el tutor o tutora dual de la empresa. Asimismo, en cada centro de trabajo existirá la figura del tutor o tutora dual de empresa, que se responsabilizará de la relación y coordinación con el centro educativo.

Las funciones del tutor o tutora dual del centro educativo están recogidas en el artículo 60.3 de la Ley, y las del tutor o tutora dual de la empresa, en el artículo 61.3.

La evaluación de la formación en empresa

El periodo de formación en empresa es evaluable y requiere de una calificación positiva para la obtención del título o, en su caso, certificación profesional.

La responsabilidad sobre la evaluación del alumnado recae sobre el centro educativo de Formación Profesional. No obstante, el tutor o tutora dual de empresa realizará una valoración de los aprendizajes adquiridos en el centro de trabajo; esta valoración¹⁹ deberá tenerse en cuenta por el equipo docente del alumnado.

Propuesta de evaluación

La formación en empresa debe garantizar la adquisición de los resultados de aprendizaje establecidos en el plan de formación de cada alumno o alumna. Esto hace necesario que

¹⁸ Cuando un alumno o alumna realice su formación en varias empresas, deberá tener una persona tutora asignada en cada una de ellas.

¹⁹ El tutor o tutora dual de empresa podrá participar, si así lo considera, en la sesión de evaluación del alumnado a su cargo en la empresa (artículo 63 de la Ley 3/2022). Asimismo, el artículo 18 del Real Decreto 659/2023 es esclarecedor en sus apartados 6 y 7.

el tutor o tutora dual de empresa disponga de instrumentos de evaluación que le permitan llevar a cabo dicha evaluación durante el periodo de formación.

Tal y como se indicó en el apartado 7 del presente capítulo, un instrumento que permite llevar a cabo de una forma adecuada el proceso de evaluación es la «escala de valoración». Este instrumento define claramente los resultados de aprendizaje sobre los que el tutor o tutora dual debe llevar a cabo su evaluación teniendo en cuenta los referentes indicados en la propia norma, que no son otros que los criterios de evaluación. Así, dentro del plan de formación podrían reflejarse los instrumentos de seguimiento, permitiendo al alumnado recibir la correspondiente retroalimentación. Un ejemplo se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Escala de valoración sobre los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación

Texto del resultado de aprendizaje y sus respectivos criterios de evaluación	Grado de adquisición				
	1	2	3	4	5
Enunciado del primer resultado de aprendizaje que debe adquirir total o parcialmente en la empresa					
Primer criterio de evaluación establecido en la normativa y asociado al primer resultado de aprendizaje que puede ser utilizado en la empresa					
Segundo criterio de evaluación establecido en la normativa y asociado al primer resultado de aprendizaje que puede ser utilizado en la empresa					
...					
Enunciado del segundo resultado de aprendizaje que debe adquirir total o parcialmente en la empresa					
Primer criterio de evaluación establecido en la normativa y asociado al segundo resultado de aprendizaje que puede ser utilizado en la empresa					
Segundo criterio de evaluación establecido en la normativa y asociado al segundo resultado de aprendizaje que puede ser utilizado en la empresa					
...					

No obstante, la información mínima que debe trasladar el tutor o tutora dual de empresa al tutor o tutora dual del centro de Formación Profesional es la valoración sobre la adquisición de los resultados de aprendizaje²⁰ propuestos en el plan de formación. En caso de que algún resultado de aprendizaje no estuviera superado, el tutor o tutora dual de empresa debería indicar la motivación de la valoración. Esto hace que la anterior tabla pueda simplificarse de la siguiente forma:

Tabla 3. Valoración sobre la adquisición de los resultados de aprendizaje

Texto del resultado de aprendizaje y sus respectivos criterios de evaluación	¿Superado?	
	Sí	No
Enunciado del primer resultado de aprendizaje que debe adquirir total o parcialmente en la empresa	Sí	No
Motivación en caso de «no superado»:		
Enunciado del segundo resultado de aprendizaje que debe adquirir total o parcialmente en la empresa	Sí	No
Motivación en caso de «no superado»:		
...	Sí	No

²⁰ El artículo 18.7.a del Real Decreto 659/2023 señala que el tutor o tutora dual de empresa solo valorará como «superada» o «no superada» la adquisición de cada uno de los resultados de aprendizaje.

Propuesta de calificación

La calificación de cada módulo que compone el curso en el que se encuentra el alumnado será numérica y estará en función de la consecución de los resultados de aprendizaje. Un criterio de calificación aceptable puede ser que la valoración de cada módulo sea la media ponderada de la calificación obtenida en cada uno de los resultados de aprendizaje asociados a dicho módulo.

Asimismo, la calificación de cada resultado de aprendizaje se puede obtener como la media ponderada de las calificaciones obtenidas en los diferentes procedimientos o instrumentos de evaluación tras aplicar cada criterio de evaluación asociado a dicho resultado de aprendizaje.

En la formación en empresa, el alumnado puede adquirir resultados de aprendizaje de diferentes módulos, por lo que la calificación de cada uno de estos módulos debería tener en cuenta la valoración hecha por el tutor o tutora dual al aplicar cada uno de los criterios de evaluación según se indica en la tabla del apartado anterior.

De esta forma, la calificación de un módulo resulta de la aplicación objetiva de un método basado en la certificación o valoración en un determinado grado de la adquisición de los resultados de aprendizaje utilizando, tanto en el centro como en la empresa, los mismos referentes de evaluación: los criterios de evaluación.

4 Evaluación y acreditación de competencias del alumnado con necesidades especiales

NICOLAU GALDEANO
Inspector de Educación de Cataluña

MARTA ARMENDIA SANTOS
Directora general de Formación Profesional
de la Comunidad Valenciana.
Inspectora de Educación

1. Marco normativo de la evaluación y acreditación de competencias de las personas con necesidades especiales en Formación Profesional

La equidad y la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Formación Profesional se basan, al igual que en el resto de etapas educativas, en varios artículos de la Constitución española: el artículo 14 (macroprincipio y derecho a la igualdad y no discriminación), los artículos 27.1 y 27.5 (derecho fundamental de todas las personas a la educación y la obligación de los poderes públicos a garantizarla) y el artículo 49 (obligación de los poderes públicos de garantizar la integración de las personas con discapacidad).

También en los principios reconocidos en los artículos 1a bis y 1b de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (en adelante, LOMLOE), que establece «la calidad de la educación para todo el alumnado, sin que exista discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, origen racial, étnico o geográfico, discapacidad, edad, enfermedad, religión o creencias, orientación sexual o identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Así, el artículo 1b de la citada ley sigue diciendo:

[...] la equidad, que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, también entre mujeres y hombres, que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación, y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que se deriven de cualquier tipo de discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en 2008, por España.

En consecuencia, el artículo 20 de la LOMLOE nos habla de la necesidad de adaptar la evaluación a las necesidades del alumnado con discapacidad.

Por su parte, el artículo 71 de la LOE ya recogía la obligación de las Administraciones educativas de asegurar los recursos necesarios para que los alumnos y alumnas con necesidades

educativas especiales pudieran alcanzar los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado. Y, con ese mismo hilo conductor, el artículo 79 bis de la LOE (introducido por la LOMCE) señalaba la necesidad de establecer medidas específicas de atención a la diversidad para el alumnado con altas capacidades intelectuales.

En el mismo sentido, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (en adelante, TRLGDPDIS), trae consigo una serie de mandatos que serán reforzados a nivel internacional por la Declaración de Incheon 2030, firmada el 21 de mayo de 2015, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, tal y como establece el objetivo de desarrollo sostenible n.º 4 de la Agenda 2030).

El artículo 16 del TRLGDPDIS señala que «La educación inclusiva formará parte del proceso de atención integral de las personas con discapacidad y será impartida mediante los apoyos y ajustes que se reconocen en el capítulo IV de este título y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación». Por su parte, el artículo 17, referido al apoyo para la actividad profesional, enfatiza que las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo; recoge, además, cuáles deben ser los procesos de apoyo para la actividad profesional. Comprenderán, entre otros:

- los procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional (regulada en el artículo 14 de la citada ley): comprenderá tanto el desarrollo de las capacidades como la utilización de productos y tecnologías de apoyo y dispositivos necesarios para el mejor desempeño de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con los demás;
- la orientación profesional: será prestada por los correspondientes servicios, teniendo en cuenta las capacidades reales de la persona con discapacidad, determinadas conforme a los informes de los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad. Asimismo, se tomará en consideración la formación efectivamente recibida y por recibir y las posibilidades de empleo existentes en cada caso, así como la atención a sus motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales. Comprenderá los apoyos necesarios para la búsqueda, la obtención, el mantenimiento del empleo y retorno al mismo, y
- la formación, readaptación o recualificación profesional, que podrá comprender en su caso una formación general básica, promoverá la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo y se impartirá de acuerdo con el itinerario personal y la orientación profesional prestada con anterioridad, conforme a la decisión tomada por la persona con discapacidad y siguiendo los criterios establecidos en el artículo 15.

Ya se recogía en su artículo 17, apartado 6, que las actividades formativas podrían impartirse, además de en los centros de formación dedicados a ello, en las empresas, siendo necesario en este último supuesto la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje, cuyo contenido básico se ajustaría a lo dispuesto en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y sus normas de desarrollo.

En el apartado 7 de este mismo artículo se prevé que los procesos de apoyo para la actividad profesional puedan ser complementados, en su caso, con otras medidas adicionales que faciliten al beneficiario el logro del máximo nivel de desarrollo personal y favorezcan su plena inclusión y participación en la vida social.

Estos cambios normativos que pretenden mejorar los sistemas educativos a nivel mundial y convertirlos en sistemas educativos inclusivos y equitativos han tenido, también, su impacto en la nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (en adelante, LOFP) y el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desa-

rolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (en adelante, Real Decreto 659/2023). Podemos encontrar claros ejemplos de ello a lo largo de todo su articulado, empezando por el artículo 1i, dentro de los principios generales de la Ley, en el que se destaca la transparencia, la calidad, la accesibilidad, la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas, la equidad y la inclusión. Otro ejemplo lo encontramos en su artículo 44 (referente a los ciclos de grado básico), apartado 4, que recoge que podrán autorizarse excepcionalmente ciclos formativos de grado básico específicos para alumnado que haya cumplido al menos 17 años, cuando su historia escolar así lo aconseje, para jóvenes de hasta 21 años de edad con necesidades educativas especiales, una vez agotadas las medidas de adaptación en la oferta ordinaria, o cuando no sea posible su inclusión en dicha oferta ordinaria y sus necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de inclusión y atención a la diversidad. El artículo 70, referido íntegramente a personas con necesidades educativas especiales, afirma que podrán diseñarse modalidades específicas para ellas tanto en ofertas de grado A como B, C y D, cuando las medidas y alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad e inclusión no sean suficientes para las personas con discapacidad.

Un apunte importante lo encontramos en este mismo artículo 70, al establecer que, en el caso de las ofertas de Formación Profesional del sistema educativo, las personas escolarizadas en centros ordinarios o en centros de educación especial podrán permanecer, al menos, hasta los 21 años.

También los apartados 2 y 3 de este artículo 70 señalan, en primer lugar, que «las ofertas se ajustarán a las características y perfil de los destinatarios, promoviendo la adquisición de aquellos estándares de competencia o elementos de competencia compatibles con cada discapacidad, y garantizando el derecho a su formación en las empresas, con las adaptaciones que precisen, sin que sufran discriminación en la asignación de empresa. [...] Se favorecerá la oferta de Formación Profesional a lo largo de la vida que capacite y mantenga actualizadas a las personas con discapacidad en su itinerario profesional».

Además, se prevé el diseño por parte de las Administraciones competentes de programas formativos específicos adaptados a las necesidades concretas de personas mayores de 17 años con fracaso escolar, discapacidad, pertenecientes a minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión sociolaboral o en situación de vulnerabilidad en el artículo 73; para ello, podrán suscribir acuerdos de colaboración o convenios con otras organizaciones o entidades locales.

Por último, se hace referencia a las necesidades de estos colectivos específicos al referirse al sistema de orientación y acreditación profesional (por ejemplo, en el artículo 95, al contemplar como primer objetivo: «El desarrollo personal y profesional de las personas, con independencia de su edad, sexo, procedencia, situación personal o laboral, nivel socioeconómico o cultural, capacidades diferentes y necesidades educativas especiales», incluida la información y el asesoramiento sobre los procesos de acreditación profesional y posibilidades de recualificación.

Pero ¿cómo se articula todo esto en el nuevo Sistema de Formación Profesional? Lo vamos a analizar en el epígrafe siguiente.

2. La oferta de Formación Profesional dirigida a personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo

2.1. Delimitación conceptual, principios generales y aspectos clave

Desde el punto de vista normativo, las claves se establecen en el Real Decreto 659/2023, concretamente en los siguientes artículos: artículo 15 (Atención a las diferencias individuales en

todas las ofertas formativas), artículo 18 (Aspectos comunes sobre evaluación y calificación), artículo 22.5 (Coordinación de la oferta) y artículo 33 (Destinatarios de la modalidad dirigida a personas con necesidades educativas y formativas especiales).

En primer lugar, debemos hacer una precisión terminológica. A pesar de que estamos acostumbrados a hablar de «alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo» (ACNEAE), en Formación Profesional debemos hablar con propiedad y hacerlo en los términos establecidos en la propia normativa básica. Concretamente, el artículo 15, apartado 2, acuña un nuevo concepto, el de «personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo», diciendo:

Se entenderá por personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo aquellas que, con independencia de que estas tengan su origen en condiciones personales, sociales o de cualquier otro tipo, generen la necesidad de una atención diferente a la ordinaria durante su formación para que las personas puedan alcanzar las competencias profesionales y para la empleabilidad previstas en cada acción formativa.

En segundo lugar, encontramos en el mismo artículo 15 (Atención a las diferencias individuales) el compromiso y la obligación de las Administraciones responsables de que cada oferta fomentará la equidad y la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la formación profesional a lo largo de la vida laboral, adoptando al efecto las medidas de flexibilización y las alternativas metodológicas de accesibilidad al currículo, de adaptación temporal y diseño universal que sean necesarias para conseguir que toda persona pueda acceder a una formación profesional de calidad a lo largo de la vida laboral en igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los grados previstos en el Sistema de Formación Profesional.

A continuación, se establecen los principios de esta atención diferenciada, que son:

- los principios de normalización, inclusión y accesibilidad, y
- la adaptación de condiciones facilitadoras de la adquisición de los aprendizajes y de las evaluaciones a las necesidades precisadas de apoyo formativo.

Respecto al tema que nos ocupa, que es la evaluación y el acceso a los diferentes grados o niveles de oferta de Formación Profesional (A, B, C, D y E), debemos señalar algunos aspectos clave que diferencian la atención especial de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo en Formación Profesional:

- empleabilidad: salvo en los casos de Formación Profesional básica para los menores de 16 años, la Formación Profesional es una etapa de enseñanza-formación postobligatoria que tiene como objetivo principal formar a todas las personas (no solo jóvenes, sino de todas las edades) de la mejor manera posible para que accedan a un empleo cualificado, estable y de calidad. Esta primera idea es fundamental para entender que estamos ante un problema complejo que debe ser abordado desde una visión multidisciplinar;
- resultados de aprendizaje y criterios de evaluación: las ofertas de formación profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo, de acuerdo con los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y, en su caso, proyecto o, en el caso de grados A, bloques formativos, y teniendo siempre en cuenta, como referente máximo, la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa. Esto significa que los procesos de evaluación van dirigidos a verificar si el alumno o alumna ha alcanzado unos resultados de aprendizaje ligados a unos estándares de competencia profesional asociados a cada módulo y que vienen perfectamente definidos en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesional.

Por tanto, no se producen en Formación Profesional adaptaciones que puedan alterar o reducir de cualquier modo los resultados de aprendizaje;

- metodología: lo que sí se va a respetar, en su caso, son las necesidades de adaptación metodológica, de ampliación de tiempos y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo. Obviamente, estas adaptaciones en ningún caso se tendrán en cuenta para minorar las calificaciones obtenidas;
- instrumentos de evaluación: con relación a lo anterior, los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse a las diferentes metodologías de aprendizaje, así como a la naturaleza de los distintos tipos de resultados para comprobar, y se acompañarán de los correspondientes soportes para su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, la fiabilidad y la validez de la evaluación;
- seguimiento y acompañamiento específico: adquiere especial relevancia el trabajo de tutoría que deberá efectuar un seguimiento y acompañamiento específicos y con garantías de accesibilidad, dirigidos a asegurar los apoyos individualizados que se precisen en cuanto se detecte, en el proceso de evaluación continua, un progreso no adecuado de una persona en formación o, en todo caso, de dificultades en el proceso de aprendizaje, y
- garantizar el acceso, la permanencia y la progresión: los grados se programarán contando con adaptaciones para las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo para que se garantice su acceso, permanencia y progresión en el aprendizaje, facilitando el proceso de adquisición de las competencias definidas y que constituyen el perfil profesional.

2.2. Modalidades de oferta de Formación Profesional para personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo

Llegado este punto, debemos diferenciar dos grandes grupos de colectivos dentro de los diferentes grados y niveles del Sistema de Formación Profesional:

- por un lado, aquellos colectivos que, aun teniendo algún tipo de necesidades de apoyo educativo y formativo (derivado de diferentes factores como pueden ser un cierto grado de discapacidad, lesión permanente no habilitante, problema mental, etc.), pueden incorporarse a cualquiera de las ofertas de modalidad ordinaria de Formación Profesional y alcanzar con éxito los resultados de aprendizaje, aunque sea con las medidas y alternativas organizativas y metodológicas de atención a la diversidad e inclusión que sean precisas, y
- por otro lado, aquellos colectivos con necesidades educativas o formativas especiales derivadas de discapacidad u otras dificultades específicas que no les permitan incorporarse a la modalidad ordinaria y conseguir con éxito los resultados de aprendizaje y que, por tanto, deberán cursar Formación Profesional bajo la modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales (capítulo IV, sección 3.^a, del Real Decreto 659/2023).

2.2.1. Modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales

Como hemos indicado, y tal como recogen los artículos 32-36 del Real Decreto 659/2023, esta modalidad va dirigida a aquellas personas con necesidades educativas o formativas especiales derivadas de discapacidad u otras dificultades específicas que lo justifiquen y que no pueden alcanzar los resultados de aprendizaje requeridos ni siquiera con apoyos específicos.

La finalidad de estas ofertas será facilitarles el proceso de aprendizaje profesional para posibilitar la inserción laboral y el mantenimiento de su empleabilidad a través de la adquisición de cualificaciones profesionales de nivel 1 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesional y otras competencias básicas que permitan participar en la vida social, cultural y laboral y establecer itinerarios formativos y profesionales.

Para favorecer la posibilidad de una inserción laboral satisfactoria, se habrá de proveer de un acompañamiento personalizado a cada destinatario que facilite su proceso de inserción. Esto implica que las Administraciones responsables (comunidades autónomas) tendrán que definir perfiles docentes complementarios a los propios de cada oferta formativa, así como los recursos materiales y humanos de apoyo necesarios en esta modalidad, entre los que deberán figurar, en todo caso y de manera diferenciada, la tutoría y la orientación. Este personal deberá estar formado para llevar a cabo este acompañamiento no solo en el aula o taller, sino también durante el periodo de formación en empresa.

Para acceder a dicha modalidad de aprendizaje, los destinatarios deben cumplir con una serie de requisitos:

- que su discapacidad o especiales dificultades no les permita incorporarse a la modalidad ordinaria;
- en el caso de jóvenes escolarizados en centros del sistema educativo, los destinatarios deberán, además:
 - ser mayores de 16 años en el momento de incorporación a la formación o, excepcionalmente, 15 años en caso de que todo el equipo docente y orientador lo considere la opción formativa más idónea;
 - dar su conformidad y, en su caso, los padres o representantes legales;
 - no haber obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, cuando se trate de una oferta de grado D, de ciclo formativo de grado básico (en estos casos, se tendrá que acudir a los grados C: certificados profesionales);
- para las personas adultas, las Administraciones competentes tendrán la obligación de garantizar una oferta adecuada de grados A, B y C en esta modalidad para personas adultas trabajadoras que garantice sus oportunidades de inserción y mantenimiento en el mercado laboral.

Tipos de oferta de Formación Profesional bajo esta modalidad

- Las Administraciones competentes podrán efectuar ofertas de grado A, B, C y D, cuyo desarrollo deberá tener lugar en los centros que la Administración determine y podrán ser: centros de titularidad municipal, de entidades sociales del tercer sector sin ánimo de lucro para la inserción laboral, centros de segunda oportunidad y centros privados. Se garantizará, en todo caso, que capaciten y mantengan actualizadas a las personas con discapacidad en su itinerario profesional a lo largo de su vida laboral;
- se podrán autorizar flexibilizaciones en la estructura, el programa y la organización específica de las ofertas, «siempre que ello no modifique el perfil profesional, las competencias y los resultados de aprendizaje vinculados a la acreditación, el certificado o el título o, de modificarse aquellos, autorizar la emisión de una certificación académica que recoja los resultados de aprendizaje incluidos en la oferta específica», y
- flexibilizar la duración de las ofertas, así como las condiciones de permanencia y los horarios, con el fin de atender las necesidades de las personas en formación.

Conexión con esta modalidad y los procesos de acreditación profesional

Los centros en que se desarrollen estas ofertas decidirán sobre la propuesta de concesión de las acreditaciones, certificados y títulos para los que estén autorizados y estarán adscritos, en el caso de títulos básicos de grado D, a centros públicos de Formación Profesional, a efectos de solicitud de su expedición, en los términos establecidos con carácter general.

Ratios y límite de edad de los destinatarios

Es importante destacar que en esta modalidad no opera el límite máximo de edad de los 21 años, límite que sí existe y genera muchos problemas a las familias de este alumnado escolarizado en centros ordinarios o en centros de educación especial. Así, para estos últimos, se especifica que podrán permanecer, al menos, hasta los 21 años cumplidos en el año natural en que finalice el curso; plazo que podrá ser excepcionalmente ampliado un año cuando el equipo docente considere que dicha ampliación hará posible la consecución de los resultados de aprendizaje.

En cuanto a los ratios, hemos de decir que en ningún caso los agrupamientos en esta modalidad podrán superar un máximo de 12 personas, debiendo configurarse dichos grupos en función de la singularidad y las necesidades de sus integrantes y de los módulos profesionales impartidos.

Metodología y evaluación

En esta modalidad, la metodología deberá tener carácter globalizador y promover la integración de las competencias y los resultados de aprendizaje incluidos en el programa, en cuyos módulos se desarrollarán específicamente la comprensión lectora y la capacidad de expresión en público. Se utilizarán metodologías activas basadas en proyectos, conducentes a facilitar a cada persona en formación la transición e integración en la vida activa y ciudadana en un contexto de respeto a los distintos ritmos de aprendizaje, el enfoque práctico de la formación y el fomento de las competencias transversales y para la empleabilidad, adaptándose a las necesidades y características de las personas que los cursen.

Evaluación

La evaluación de esta modalidad tendrá carácter continuo, formativo e integrador, conforme al diseño universal para el aprendizaje, y priorizará la dimensión práctica de los aprendizajes.

Posibilidad de ampliar la duración de la oferta y del periodo de formación en la empresa y establecer acuerdos de colaboración con entidades para facilitar la empleabilidad de estas personas

Las Administraciones podrán autorizar organizaciones diferenciadas de las ofertas en esta modalidad, ampliando la duración que la oferta formativa tiene con carácter general, así como la duración del periodo de formación en empresa u organismo equiparado. Podrán incorporar módulos específicos vinculados a profundizar en las competencias personales y para la empleabilidad. Además, los centros u organismos que impartan esta modalidad procurarán establecer acuerdos con entidades que faciliten el tránsito de las personas con discapacidad al mundo laboral una vez finalizada su formación.

2.2.2. Modalidad de Formación Profesional básica adaptada

A continuación, vamos a explicar cómo se articulan las distintas ofertas de Formación Profesional para aquellas personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo que, aun teniendo necesidad de una atención diferente a la ordinaria durante su formación, puedan alcanzar los resultados de aprendizaje asociados.

En los ciclos de grado básico existe la posibilidad de introducir algunas adaptaciones metodológicas y en los recursos para el acceso y la progresión en la formación.

Formación Profesional de grado básico adaptado a colectivos específicos

Esta posibilidad se contempla en el artículo 89 del Real Decreto 659/2023, aunque ya existía de manera experimental en algunas comunidades autónomas con el anterior Sistema de Formación Profesional.

Se trata de crear una oferta de Formación Profesional básica adaptada para alumnado de hasta 21 años con necesidades educativas especiales cuando no sea posible su inclusión en dicha oferta ordinaria y sus necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de inclusión y atención a la diversidad.

La diferencia principal con la modalidad anterior está en que se trata de personas con un grado de afectación menor y que cursan un currículo propio de los ciclos de grado básico.

Evaluación

El artículo 93.2 del Real Decreto 659/2023 apunta que se establecerán las medidas más adecuadas para que las condiciones de los procesos asociados a la evaluación se adapten a las necesidades específicas de apoyo educativo de cada persona en formación, en consonancia con el diseño universal para el aprendizaje (DUA).

Titulación

Al finalizar el ciclo, tal y como establece el artículo 94 del Real Decreto 659/2023, el alumnado obtendrá el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y el título de técnico básico en la especialidad correspondiente, siempre que haya superado los ámbitos y el proyecto.

Posibilidad de cursar ciclos de grado básico, medio o superior y cursos de especialización

Una vez analizadas las dos ofertas específicas que existen para las personas con mayores necesidades de apoyo educativo derivadas de discapacidad u otras circunstancias, vamos a analizar el tratamiento que en la normativa básica se da a la inclusión del resto de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (ACNEAE).

En primer lugar, hemos de dejar claro que en estos casos no se puede alterar ni los resultados de aprendizaje ni los criterios de evaluación. En todos ellos, se ha de contar con un informe individualizado que determine la capacidad de aprovechamiento y el grado de consecución del resultado de cada individuo por módulos profesionales. Dicho informe debería ser elaborado conjuntamente por el Departamento de Orientación y por el departamento de la familia profesional del ciclo que va a cursar. Será imprescindible, además, que la persona (o sus padres o madres o tutores o tutoras legales, en caso de no ser mayor de edad) conozcan las posibilidades reales de alcanzar estos resultados.

Para que estas personas puedan cursar ciclos de grado básico, grado medio, grado superior o cursos de especialización, se deberá promover el uso generalizado de instrumentos de evaluación variados, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje que permitan la valoración objetiva de todas las personas en formación y que garanticen, asimismo, que las condiciones de los procesos asociados a la evaluación se adaptan a las personas con necesidad específica de apoyo.

La evaluación respetará el carácter práctico de la formación, así como las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, garantizando la accesibilidad de la evaluación (artículo 107.2 del Real Decreto 659/2023).

Reserva de plazas para personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo

Se prevé la reserva de plazas para personas con discapacidad en los procesos de admisión, tanto en grado medio como grado superior y cursos de especialización, de al menos un 5 %

de las plazas ofertadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 75.4 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (precepto recogido en los artículos 115, 120 y 122 del Real Decreto 659/2023).

Evidentemente, al contar con este tipo de alumnado en Formación Profesional, es necesario ofrecer recursos materiales y humanos que faciliten la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y, en general, de personas y colectivos con dificultades de inserción sociolaboral. Habrá que proveerlos de personal de apoyo especializado a personas con discapacidad, tal y como establece el artículo 173 del Real Decreto 659/2023, y configurar los grupos y los desdobles teniendo en cuenta las características de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo.

Formación del profesorado

No podemos concluir este apartado sin hacer hincapié en que, para garantizar la calidad del sistema para las personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo, debemos contar con un profesorado formado e implicado en la labor inclusiva. Así, el artículo 179 del Real Decreto 659/2023, relativo a la formación permanente del profesorado de Formación Profesional, establece que dentro de los planes de formación docente se contemplará la formación en atención inclusiva y a las personas con necesidades especiales de formación.

2.2.3. Algunos ejemplos de la oferta de programas de cualificación profesional adaptada y ciclos de grado básico adaptado en las comunidades autónomas

La mayoría de las comunidades ha optado por ofrecer las dos modalidades de formación, si bien el grueso de la oferta se sigue centrando en los programas de cualificación profesional adaptada, ligado a ofertas de grado C.

A continuación, se comentarán algunos casos conocidos para el curso 2024-2025.

Canarias

Bajo la denominación «Itinerarios formativos de Formación Profesional adaptada», el Gobierno de Canarias ha puesto en marcha dos tipos de programas:

- el primero está dirigido a jóvenes de más de 16 años con una discapacidad intelectual leve o moderada que no se encuentre en disposición de cursar una modalidad ordinaria. Durará un curso escolar (1000 horas). Está orientado a conseguir unidades de competencia asociadas a una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesional y con módulos generales sobre aprendizaje permanente, autonomía personal y transición al mundo laboral. El alumnado podrá permanecer un máximo de tres años, y
- el segundo programa va dirigido a mayores de 21 años, demandantes de empleo y con una discapacidad superior al 33%. El objetivo de este programa es mejorar su empleabilidad, sus habilidades sociales, competencias en digitalización y básicas de lectoescritura, así como técnicas de búsqueda de empleo. También tiene como finalidad la obtención de un certificado profesional de nivel 1 y su permanencia máxima es de tres años. En total, se impartirán veinte programas repartidos en centros públicos de las islas.

Comunidad Valenciana

Ofrece las dos modalidades. En el curso 2024-2025 habrá seis ciclos de grado básico inclusivos y 178 programas de cualificación básica de Formación Profesional, de los cuales 97 son programas adaptados (dirigidos a alumnado con necesidades específicas de 16 a 21 años con discapacidad) y 81 son programas ordinarios (para otros colectivos específicos, como jóvenes

en situación de exclusión social; muchos de ellos se llevan a cabo en centros de menores y cárceles).

Los ciclos de grado básico inclusivos están relacionados con servicios de reprografía y artes gráficas, servicios administrativos, agrojardinería, actividades domésticas y de limpieza, actividades comerciales, peluquería y estética y servicios de informática.

En los adaptados, la duración es de dos cursos; el alumnado podrá permanecer hasta los 24 años y se permite repetir una vez por curso. En los ordinarios, la duración es de un curso y se permite repetir una sola vez y permanecer como máximo hasta los 23 años. Habrá una oferta repartida en las tres provincias y se impartirán tanto en centros públicos (fundamentalmente, institutos de educación secundaria) como en entidades privadas subvencionadas. En todos ellos, la finalidad es que el alumnado consiga un certificado profesional de nivel 1 o parte de las unidades de competencia asociadas al mismo a la vez que trabajan competencias para la transición a la vida adulta.

Cataluña

Tienen los llamados «Programas de formación e inserción», que proporcionan la posibilidad de incorporarse de nuevo al sistema educativo para continuar estudios de Formación Profesional y facilitan el aprendizaje imprescindible para acceder al mercado de trabajo con mejores posibilidades de obtener un empleo cualificado y duradero. Estos programas se ofrecen en tres modalidades de un curso académico (de 750 a 1050 horas como máximo), según su organización:

- planes de iniciación profesional: se desarrollan en institutos de titularidad del Departamento de Educación y en centros docentes privados y establecimientos de formación autorizados;
- planes de transición al trabajo: organizados en colaboración entre el Departamento de Enseñanza y las Administraciones locales, y
- programas de formación y aprendizaje profesional: ofertados en los institutos de titularidad del Departamento de Enseñanza.

Adicionalmente, tienen lo que denominan «Itinerarios formativos específicos», que son enseñanzas profesionales dirigidas a alumnos y alumnas de entre 16 y 20 años (durante el año natural que inician el itinerario) con necesidades educativas especiales asociadas a una discapacidad intelectual leve o moderada y que no se encuentran en disposición de seguir la formación profesional ordinaria. Tienen una duración de cuatro años (3360 horas), incluyen contenidos profesionalizantes, otros relacionados con el desarrollo de habilidades personales y sociales del alumnado y, en el último curso, formación en centros de trabajo. Su finalidad es que los alumnos y alumnas incrementen su autonomía personal y adquieran las competencias profesionales que les faciliten la transición a la vida adulta y la inclusión social y laboral. Al finalizar, adquieren una cualificación profesional de nivel 1 o parte de ella.

Comunidad de Madrid

Se ha implantado el «Programa profesional modalidad especial». Constituye una oferta educativa de Formación Profesional dirigida a colectivos que precisan una atención específica derivada de circunstancias sociales o discapacidad física, psíquica o sensorial. Su finalidad es la de facilitar a estos jóvenes, que no han obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, el acceso al mundo laboral a través de la adquisición de las competencias profesionales propias de una cualificación de nivel 1, así como ampliar la formación general que favorezca el desarrollo personal, social y laboral. Los programas profesionales contemplan dos modalidades: general y especial, estando esta última pensada para alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales. La duración de los programas profesionales de modalidad especial es de dos cursos académicos y las enseñanzas se desarrollarán durante treinta horas semanales.

En conclusión, podemos decir que, a pesar de que prácticamente en todas las comunidades autónomas se ofrecen las dos modalidades, a la oferta de ciclos de Formación Profesional de grado básico adaptado le queda mucho camino por recorrer. En este sentido, debemos tener en cuenta casos como los de Cantabria, La Rioja, Aragón, Comunidad de Madrid y Andalucía, cuya oferta de ciclos formativos de grado básico inclusivos sigue siendo nula o muy limitada.

3. Criterios y procedimientos de evaluación y calificación en Formación Profesional para personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo

Una vez constatado que, en Formación Profesional, en ningún caso se pueden modificar ni los resultados de aprendizaje ni los criterios de evaluación de los módulos profesionales, vamos a explicar qué adaptaciones se podrían llevar a cabo para favorecer el acceso, la permanencia y la progresión del alumnado en un ciclo de Formación Profesional.

Identificación y evaluación inicial

Antes de iniciar un programa formativo de Formación Profesional específico para personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo o un ciclo de grado básico adaptado, se debe efectuar una evaluación inicial o diagnóstica para identificar las necesidades específicas de cada alumno o alumna y sus conocimientos previos para poder determinar las adaptaciones necesarias.

Orientación profesional

En segundo lugar, será el Departamento de Orientación y los equipos de psicopedagógicos los que, basándose en la identificación de las necesidades del alumnado con necesidades especiales y con un conocimiento profundo de la oferta formativa de Formación Profesional, estudiarán las posibilidades para el alumnado.

Informe conjunto entre la familia profesional y el Departamento de Orientación

En tercer lugar, se pondrán en contacto con el centro y la familia profesional elegida para analizar las posibilidades reales de alcanzar los resultados de aprendizaje de los distintos módulos profesionales y elaborarán un informe conjunto con la propuesta de la oferta para cursar.

Elaboración de un plan de atención individualizada

En cuarto lugar, el equipo de Orientación y el equipo docente del ciclo o programa para estudiar elaborará el diseño de intervenciones adecuadas, con las adaptaciones que sean necesarias y que irán revisándose periódicamente.

A continuación, vamos a enumerar algunas de las adaptaciones que son aplicables a las tres posibilidades que hemos visto de formación, tanto de los programas de la modalidad específica para personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo como de la oferta de Formación Profesional básica adaptada y la modalidad ordinaria. En los dos primeros casos se aplicarán a todo el grupo clase, sin perjuicio de las medidas individualizadas de los planes personalizados que pudiera tener cada miembro del grupo. En el último caso, solo se aplica al alumnado que lo requiera y siempre que estén contempladas en su plan de actuación personalizado (en cada comunidad autónoma se llamará de una determinada manera). Veámoslas:

A. Medidas de adaptación:

- adaptaciones de tiempos y de espacios para efectuar actividades, tareas y proyectos, como:
 - pausas durante la realización de tareas;
 - ubicación específica en el aula;
 - ubicación en aula de apoyo si es necesario durante la realización de algunas tareas;
 - accesibilidad del edificio y del aula;
 - modificación de las condiciones de iluminación, y
 - reducción del ruido de fondo o uso de tapones de oídos para la cancelación de sonido.
- adaptaciones en el formato del material textual, por ejemplo:
 - aumento del tamaño de la letra (texto con fuente en letra Verdana de tamaño 12 e interlineado a 1,5 líneas);
 - cambio del tipo de fuente del texto;
 - uso de apoyos visuales;
 - plantilla de papel pautado;
 - edición sin tablas ni imágenes;
 - sistemas aumentativos de comunicación, braille o combinación con otros formatos;
 - descripción de gráficos, mapas, imágenes, etc.;
 - sustitución de colores por tramas o escalas de grises;
 - lectura en voz alta de los enunciados o de las grabaciones;
 - proporcionar las instrucciones orales por escrito con subtítulos y transcripciones;
 - recursos técnicos y materiales (lupa, máquina Perkins, braille hablado o silla adaptada);
 - productos de apoyo y dispositivos tecnológicos para el acceso a la comunicación y al aprendizaje;
 - ordenador u otros dispositivos electrónicos;
 - comunicador, o
 - emisora digital.
- personal no docente de apoyo educativo, por ejemplo: intérprete de lengua de signos, personal de apoyo u otros agentes;
- adecuación de los criterios de evaluación: por ejemplo, adecuación de criterios de evaluación en faltas de ortografía (cuando no esté vinculado al resultado de aprendizaje), y
- acción tutorial: establecimiento de un horario para el seguimiento personalizado (establecer tiempos específicos para tutorías personalizadas).

B. Medidas de flexibilización:

- reducir el número de los módulos profesionales para la matrícula de cada año, e
- incrementar el número de convocatorias y años de permanencia en el ciclo.

4. Adaptación de los procedimientos de acreditación: una asignatura pendiente

Al adentrarnos en el estudio del título VI, «Procedimiento de acreditación de competencias», del Real Decreto 659/2023, no encontramos referencia alguna a las personas trabajadoras con necesidades específicas o algún tipo de discapacidad. Esto puede deberse a diferentes factores que no vamos a entrar a analizar en este capítulo.

Lo que es indudable es que la Administración tiene el deber de garantizar el derecho de estas personas de acceder al proceso de acreditación profesional en igualdad de condiciones y oportunidades (véase el artículo 177 del Real Decreto 659/2023).

En nuestra opinión, debería contarse con referencias concretas a las personas con necesidades específicas de apoyo educativas y formativas a lo largo de todo el título y, en concreto:

- en el artículo 175 («Finalidad») debería incluirse una referencia expresa a garantizar el acceso y la facilitación del proceso de acreditación profesional a estos colectivos especiales;
- en el artículo 177 («Destinatarios y requisitos») se los debería incluir entre los destinatarios;
- en el artículo 178 («Promoción y difusión del procedimiento») se tendría que recoger referencia expresa a los distintos sistemas de comunicación para llegar de manera efectiva a la totalidad de la población, y
- en las fases del procedimiento (artículos 183 a 188) se debería mencionar la intervención de centros, organizaciones y entidades sin ánimo de lucro que puedan servir de intermediarios y facilitadores para su acreditación profesional (por ejemplo, empresas especiales de empleo como la ONCE o asociaciones como APSA podrían aportar gran valor a la acreditación de las personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad).

5. Conclusiones

Para finalizar el capítulo, nos gustaría reflexionar sobre este complejo problema: ¿cómo se podría conseguir capacitar a las personas que tienen algún tipo de discapacidad en profesiones que puedan desarrollar y disfrutar con autonomía y, a la vez, insertarlos de manera permanente en el mundo laboral?

Se ha de tener en cuenta que la finalidad de la Formación Profesional es capacitar a las personas para lograr su empleabilidad y que, por tanto, no tendría sentido que una persona se matriculara en una oferta formativa que tuviera unos resultados de aprendizaje que no pudiera alcanzar (como consecuencia de limitaciones físicas, psíquicas o de cualquier naturaleza) o que al finalizar su formación no tuviera posibilidades reales de acceder a un empleo.

Algunas sugerencias:

- la solución a este problema debe abordarse de manera conjunta y multidisciplinar entre las Administraciones educativa, de servicios sociales y laboral con programas específicos y ciclos de grado básico como los que ya empiezan a existir;
- sería necesaria la existencia de convenios entre Administraciones, empresas y centros educativos que diseñen e implanten programas específicos con formación en la empresa y posibilidades de contratación;
- para la puesta en marcha de estos programas específicos es preciso contar con los recursos materiales y humanos necesarios, con una planificación, ejecución,

mecanismos de retroalimentación y medición de resultados. Ello implica un profesorado formado en personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo y personal de apoyo suficiente que los acompañe, al menos durante un tiempo, en la formación en las empresas;

- debe ir acompañado de una campaña de sensibilización y de puesta en valor del trabajo de estas personas y de las empresas que están comprometidas con esta labor, siendo reconocidas tanto económica como socialmente;
- debería empezarse con proyectos piloto bien planificados y con medición de su impacto y posibilidades de expansión;
- hay que garantizar la necesaria formación del profesorado de Formación Profesional en metodologías y recursos basados en el diseño universal de aprendizaje;
- se debe garantizar también la formación de los instructores e instructores de las empresas en herramientas que faciliten su interacción con las personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo;
- debería involucrarse a las asociaciones sin ánimo de lucro, organizaciones y centros especiales de empleo en este proyecto;
- generar un banco de recursos de material gratuito para Formación Profesional que sea aprovechado a nivel nacional y que incluya herramientas de evaluación desde un punto de vista integral que incluya la percepción emocional de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo y formativo, e
- introducir en los procedimientos de acreditación de competencias profesionales las adaptaciones necesarias para que estas personas puedan acceder a ellos con las mismas garantías que cualquier otro destinatario.

Bibliografía

- ÁLVAREZ MERCADO, A. L. (2018): «Atención a la diversidad en la Formación Profesional». *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*. Disponible en <<https://doi.org/10.17561/riai.v4.n4.15>>.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Discapacidad y de su Inclusión Social.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- VALENCIA-GONZÁLEZ, M.; SOLÍS-MOLINA, M., y HORTA-GONZÁLEZ, Y. (2024): «Percepción de la evaluación de la formación profesional integral: una mirada desde la inteligencia emocional». *Informador Técnico*, 88(1), 1-38. Disponible en <<https://doi.org/10.23850/22565035.6007>>.
- YUPANQUI CONCHA, A.; ARANDA FARÍAS, C. A.; VÁSQUEZ OYARZUN, C. A., Y VERDUGO HUENUMÁN, W. A. (2014): «Educación inclusiva y discapacidad: su incorporación en la formación profesional de la educación superior». *Revista de la Educación Superior*, 43(171), 93-115. Recuperado el 13 de julio de 2024, de <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602014000300005&lng=es>.

5 Evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales

EVA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ

Inspectora de Educación de Castilla-La Mancha.
Directora de la Escuela Estatal de Inspección Educativa

CARMEN GARCÍA MONTES

Inspectora de la Consejería de Desarrollo Educativo
y Formación Profesional de Andalucía

SAMUEL CRESPO RAMOS

Inspector de Educación del Servicio de Sevilla

1. Introducción

Una máxima, a fin de potenciar la cohesión de los países miembros de la Unión Europea, es fomentar y facilitar la libre circulación de ciudadanos, no solo en términos personales, sino también profesionales, lo que redundará, sin duda, en la educación y en la cualificación y formación profesional de todos los ciudadanos europeos.

Ya en la cumbre de Lisboa del año 2000, entre los objetivos marcados que se han ratificado a lo largo de las posteriores concentraciones se encontraba el de fomentar el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

El fin principal de este objetivo no era otro que facilitar la empleabilidad de los ciudadanos, la movilidad, el aprendizaje a lo largo de la vida y favorecer la cohesión social, especialmente de aquellos colectivos que carecen de una cualificación reconocida, y así lo recogió España en la normativa de desarrollo al respecto, como derogado Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

Avanzando en el desarrollo de las actuaciones llevadas a cabo, en el año 2020 se produce un punto de inflexión con el Plan Estratégico de Impulso de la Formación Profesional, como uno de los componentes incluido en el Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia.

En la prospectiva efectuada para la elaboración de este plan, se puso de manifiesto que prácticamente la mitad de la población activa española carecía de formación profesionalizadora, esto es, de una formación profesional en grado medio, grado superior, estudios universitarios, enseñanzas artísticas o enseñanzas deportivas.

Según datos de la encuesta de población activa, en el primer trimestre del año 2020 la población que carecía de titulación o certificación profesionalizadora ascendía a 11 043 300 personas, lo que representa al 48,02 % de la población activa¹. Esta población, por tanto, es susceptible de participar en el procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de su experiencia laboral u otras vías no formales e informales, objeto de estas líneas.

A lo largo del presente capítulo, además de abordar el desarrollo del procedimiento de acreditación de competencias profesionales a través de las distintas fases que lo componen, se pondrá el foco de atención en los matices que, dentro de su margen competencial, diferencian este procedimiento en las distintas comunidades autónomas, y finalizaremos con la recopilación de normativa autonómica y los enlaces a este procedimiento en cada una de ellas.

2. Evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales

2.1. Adquirir competencias profesionales para alcanzar una cualificación profesional

A la hora de abordar este epígrafe, es importante diferenciar entre dos cuestiones importantes: la cualificación profesional y la competencia profesional.

Una cualificación profesional se puede considerar como un conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo relevantes, con valor y reconocimiento en el mercado laboral. Se puede afirmar que una persona está cualificada cuando de su desempeño laboral se extraen los resultados esperados, con el uso de recursos y el nivel de calidad exigido.

Formalmente, las cualificaciones profesionales se concretan en un documento que recoge de forma estructurada las competencias profesionales que la definen y, una vez aprobado, se publica en el Boletín Oficial del Estado, en forma de Real Decreto. En ningún caso esta actuación regula la profesión o la actividad profesional, acción que corresponde a las diferentes Administraciones competentes según el sector o el ámbito de desarrollo.

La cualificación profesional, por tanto, describe implícitamente un conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo que pueden ser adquiridos mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Por su parte, la competencia profesional es definida como el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo².

¹ I Plan Estratégico de Impulso de la Formación Profesional.

² <<https://incual.educacion.gob.es/las-cualificaciones>>. [Consultado el 10 de julio de 2024].

En esta dirección, queda ampliamente demostrado que la adquisición de competencia profesional puede venir dada por diversos caminos; así pues, esta adquisición puede proceder del fin último de una educación o aprendizaje formal, definido como el proceso de formación estructurado conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial³.

Igualmente, la competencia profesional se puede adquirir mediante el denominado «aprendizaje o educación no formal», esto es, mediante el proceso de formación estructurado que no conduce a una titulación, acreditación o certificación oficial. También se puede adquirir mediante el aprendizaje informal, aprendizaje derivado del desarrollo y la práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos de formación formales o no formales, entre los que se incluye el voluntariado.

Las competencias profesionales quedan recogidas en los estándares de competencia profesional, elementos a partir de los cuales se diseñan las ofertas de formación profesional.

Participar en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales permite acreditar estándares de competencia que forman parte de un certificado profesional, de un ciclo formativo o de un curso de especialización de formación profesional y, por tanto, la posibilidad de obtener una certificación e, incluso, una titulación.

Tal y como se facilitará al final del presente capítulo, existen procedimientos autonómicos para la acreditación de todas las competencias profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, a excepción de las vinculadas a formaciones y profesiones reguladas.

2.2. Referente para la evaluación y acreditación de competencias profesionales: estándar de competencia

La evaluación y posterior acreditación de competencias profesionales son dos cuestiones intrínsecamente vinculadas, puesto que una lleva a la otra. Antes de describir cada una de estas actuaciones y su correspondiente procedimiento, se hace necesario manifestar dónde poner el foco de atención en este proceso, y esto es: en el estándar de competencia.

Siguiendo la definición dada por la Ley 3/2022, de 30 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, el estándar de competencia constituye la unidad básica para el diseño de la formación y para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales.

A su vez, un estándar de competencia está compuesto de elementos de competencia que identifican las realizaciones profesionales incluidas en el estándar, esto es, establecer el comportamiento esperado de la persona en forma de consecuencias o resultados de las actividades que llevan a cabo⁴.

Los estándares de competencia se organizan por familias profesionales y por niveles, en función de la complejidad de las tareas que describen, quedando recogidos en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales. Pueden tener, excepcionalmente, carácter transversal, cuando se refieren a competencias no asociadas a una o varias familias profesionales específicas, sino a múltiples desempeños profesionales.

Este catálogo es el instrumento que pone a disposición el Sistema Nacional de Formación Profesional para ordenar los estándares de competencias profesionales identificados en el

³ Artículo 2 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

⁴ <https://incual.educacion.gob.es/documents/35348/80300/Glosario_cualificaciones.pdf/cd54b044-6a22-41de-9d00-28bbcd402d9d>. [Consultado el 10 de julio de 2024].

sistema productivo, en función de las competencias apropiadas y el estándar de calidad requerido para el ejercicio profesional, susceptibles de reconocimiento y acreditación. Con ello, se hace posible identificar, clasificar y ordenar las competencias propias del mercado laboral significativas para la economía productiva con validez en todo el territorio nacional.

Este instrumento proporciona, por un lado, la referencia para la acreditación de competencias y, por otro, la base para el diseño de los módulos profesionales y la creación de ofertas de Formación Profesional.

De este modo, se posibilita el diseño de una formación basada en itinerarios, acumulables y acreditables a lo largo de la vida, a la vez que se propicia la movilidad en un mercado de trabajo internacional, ya que, al referenciar la formación al estándar de competencia, se está alineando su denominación con el significado que tiene en los países de la Unión Europea y evitando, de ese modo, posibles errores interpretativos del término «cualificación».

2.3. Ventajas del procedimiento y personas que pueden participar

La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales e informales es uno de los instrumentos necesarios para hacer realidad el aprendizaje a lo largo de la vida. Está dirigida a:

- la población activa con experiencia laboral y sin acreditación, certificado o título profesionalizador de todas o parte de sus competencias profesionales, para que valide dichas competencias profesionales adquiridas en el desempeño laboral, así como aquellas cuya vía de adquisición haya sido la educación no formal, informal u otras, y
- las empresas u organismos equiparados, que han de promover el mantenimiento actualizado de la acreditación de las competencias profesionales de sus trabajadores y trabajadoras, con la colaboración, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras.

Tras la participación en el procedimiento de acreditación de competencias, la persona participante recibirá el asesoramiento necesario para poder continuar su itinerario formativo.

Con este procedimiento, llegado el caso, es posible acreditar todos los estándares de competencia profesional incluidos en una oferta formativa, siendo necesario solicitar el título o certificado correspondiente de Formación Profesional asociado a esa oferta para que la acreditación se materialice.

Uno de los objetivos⁵ del procedimiento es propiciar la motivación de las personas trabajadoras hacia un aprendizaje a lo largo de la vida; por ello, uno de sus resultados concretos es la propuesta de un plan de orientación y formación individualizado para la mejora de la cualificación.

Al concluir todo el procedimiento, las Administraciones competentes han de informar a la persona candidata sobre sus posibilidades de formación, de tal forma que:

- le permita volver a solicitar la participación en un procedimiento de acreditación más adelante, una vez cumpla los requisitos, si en esta ocasión no se han podido demostrar, y

⁵ <<https://todofp.es/dam/jcr:bc283822-eaac-4e05-9d78-da89764ee562/2023-gu-a-personacandidata-peac.pdf>>. [Consultado el 10 de julio de 2024].

- le facilite completar la formación que le pueda conducir a obtener un certificado profesional o un ciclo formativo.

En resumen, participar en este procedimiento tiene varias ventajas. Las principales son:

- puede favorecer el mantenimiento y la mejora del empleo;
- puede aumentar las posibilidades de obtener un empleo, en caso de no tenerlo;
- facilita la formación a lo largo de la vida;
- se puede progresar en los estudios profesionales e, incluso, cursar estudios técnicos superiores;
- se reconoce la experiencia laboral y la formación adquirida por vías no formales e informales;
- se adquiere un mejor conocimiento de las competencias profesionales que se poseen con relación al puesto de trabajo, y
- se puede llegar a obtener una titulación oficial relacionada con la profesión que se ejerce.

3. Procedimiento de acreditación

3.1. Descripción del procedimiento

La Ley Orgánica 3/2022, de 30 de marzo, recoge y actualiza los preceptos relativos a la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral u otras vías no formales o informales en su título VI. A su vez, el procedimiento de acreditación ha sido desarrollado en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

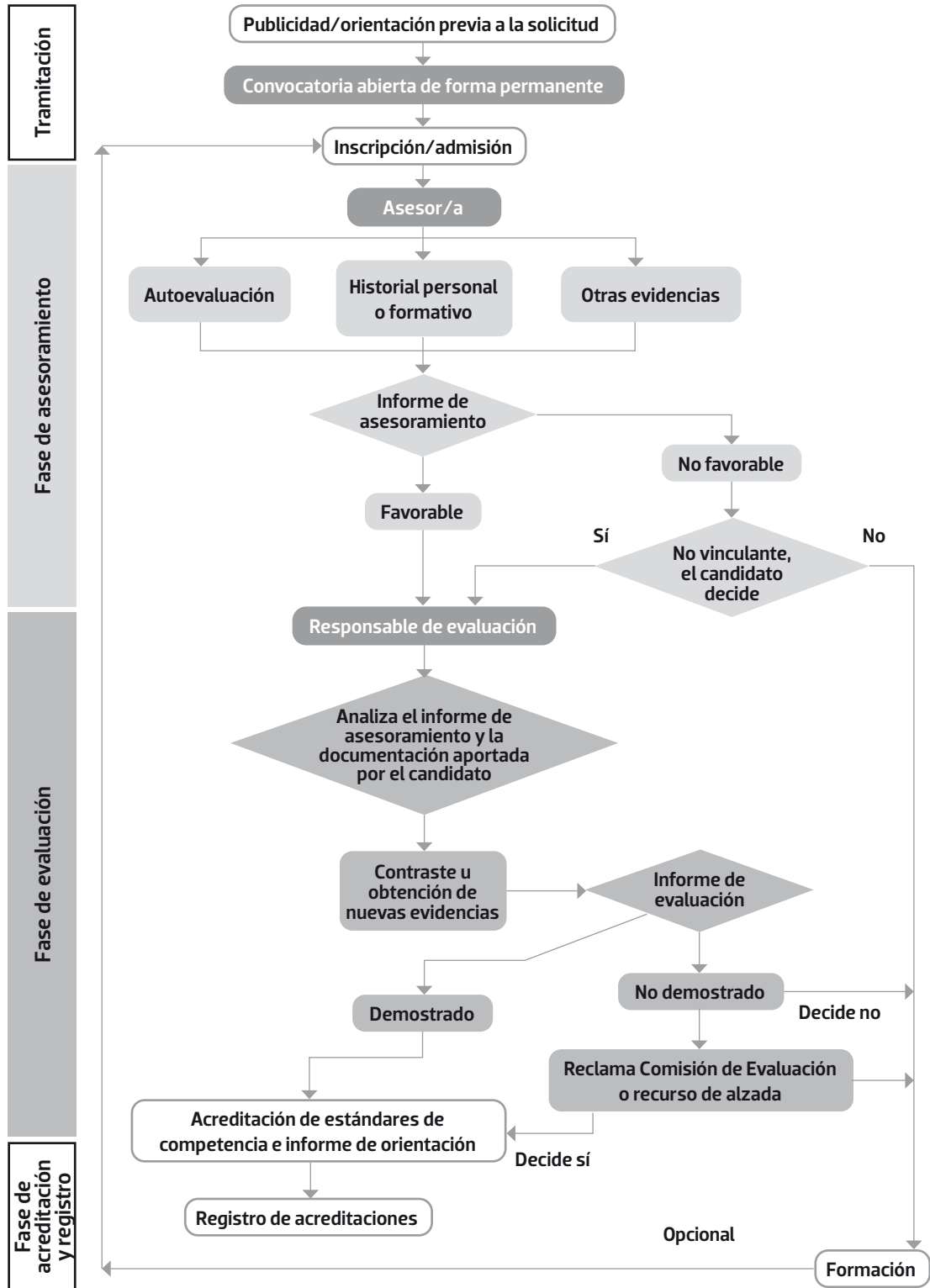
Este procedimiento constituye un procedimiento administrativo abierto de forma permanente que, como se viene apuntando, tiene como referente el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, sin que se requiera convocatoria al respecto.

La apertura de un proceso permanente de convocatoria abierta de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales exige la existencia de una estructura de inscripción permanente en las unidades responsables de las comunidades autónomas y el constante funcionamiento de acreditación de competencias de cualquier familia profesional.

Al concluir el procedimiento, las Administraciones competentes han de remitir a los participantes un informe de orientación sobre las ofertas de Formación Profesional y, en consecuencia, las titulaciones o certificados que podría obtener de manera total o parcial; esto es, cuando la persona candidata completa total o parcialmente los estándares de competencia incluidos en una oferta del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, la Administración competente le ha de indicar los trámites necesarios bien para su obtención, bien para la convalidación o exención de los módulos profesionales asociados a los estándares de competencia superados mediante el procedimiento.

La Administración competente ha de registrar las acreditaciones en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías no Formales e Informales. El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes es el responsable de este registro, que ha de estar disponible para su interoperabilidad con el resto de registros del Sistema de Formación Profesional, así como con otros registros oficiales que pudieran requerir los ficheros.

Figura 1. Diagrama de flujo del procedimiento



Fuente: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes⁶.

⁶ <<https://todofp.es/dam/jcr:275de0b9-bc2d-484f-b9e5-9c781b1ec26a/2023-manual-procedimiento-peac.pdf>>. [Consultado el 25 de junio de 2024].

3.2. Requisitos que deben cumplir los participantes

Para participar en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales, es necesario cumplir una serie de requisitos generales⁷, con alcance y validez en todo el Estado, sin perjuicio de posibles requisitos adicionales que los estándares de competencia profesional para valorar cuenten por su naturaleza, en cuyo caso se deberá poseer documento justificativo de cumplir con dichos requisitos.

Los requisitos generales son los siguientes:

- nacionalidad:
 - poseer la nacionalidad española;
 - haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta de familiar de ciudadano o ciudadana de la Unión Europea, o
 - ser titular de una autorización de residencia o de residencia y trabajo en España en vigor en los términos establecidos en la normativa española de extranjería e inmigración. Excepcionalmente, podrán iniciarse procedimientos específicos para colectivos que no cumplan este requisito, siempre que esté vinculado a acuerdos internacionales o a planes estratégicos para la cobertura de las necesidades profesionales de determinados sectores productivos.
- edad:
 - tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción cuando se trate de estándares de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel 1;
 - tener 20 años para los niveles 2 y 3, o
 - experiencia laboral, formación relacionada o haber desarrollado labores de voluntariado con las competencias profesionales que se quieren acreditar.
- experiencia laboral:
 - para los estándares de competencia de los niveles 2 y 3, justificar, al menos, 3 años de experiencia laboral, con un mínimo de 2000 horas trabajadas en total en los últimos 15 años transcurridos antes de la presentación de la solicitud, y
 - para los estándares de competencia de nivel 1, se requieren 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1000 horas trabajadas en total.
- formación:
 - para los estándares de competencia de los niveles 2 y 3, justificar, al menos, 300 horas en los últimos 10 años transcurridos antes de la presentación de la solicitud, y
 - para los estándares de competencia de nivel 1, se requiere, al menos, 200 horas. En los casos en los que los módulos profesionales asociados al estándar o estándares de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deben acreditar las horas establecidas en dichos módulos.
- voluntariado:
 - para los estándares de competencia de los niveles 2 y 3, justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2000 horas dedicadas en los últimos 15 años transcurridos antes de la presentación de la solicitud, y

⁷ <<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/es/national-education-systems/spain/reconocimiento-de-competencias-profesionales-adquiridas-por>>. [Consultado el 25 de junio de 2024].

- para los estándares de competencia de nivel 1, se requieren 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1000 horas trabajadas en total.

Por último, las personas mayores de 25 años que cumplan los requisitos de experiencia laboral o formativa indicados, pero que no puedan justificarlos mediante los documentos señalados, tendrán la posibilidad de solicitar su inscripción provisional en el procedimiento, justificando mediante alguna prueba admitida en derecho su experiencia laboral o los aprendizajes no formales de formación.

4. Instrucción y fases del procedimiento

4.1. Descripción del procedimiento

La instrucción del procedimiento puede ser considerada como el eje central del proceso de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral u otras vías no formales o informales, pero no deben obviarse otras actuaciones, igual de importantes, que acompañan a la instrucción.

Por tanto, dando una visión completa, se puede afirmar que el procedimiento de acreditación de competencias consta de las siguientes fases:

- información y orientación previa a la inscripción y durante el proceso. Antes de la inscripción de la persona candidata en el procedimiento, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, establece que las Administraciones competentes han de garantizar un servicio abierto y permanente de información y orientación, y durante el proceso de acreditación de competencias profesionales, con personal especializado en orientación profesional. Este proceso tendrá carácter voluntario para las personas interesadas en la acreditación de sus competencias profesionales. Es necesario que esta orientación incluya, al menos, información accesible sobre la naturaleza y las fases del procedimiento, el acceso, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y sus efectos, y, cuando sea preciso, el acompañamiento necesario durante el desarrollo del procedimiento para ayudar al solicitante a una mejor comprensión de cada fase y superarla con éxito;
- inscripción para la participación en el procedimiento. Como su nombre indica, el participante tendrá que llevar a título personal su inscripción en el procedimiento para que este pueda iniciarse. Este acto queda recogido normativamente en cada Administración competente y suele ser un proceso telemático, e
- instrucción:
 - asesoramiento, atendiendo a la documentación aportada;
 - evaluación de la competencia profesional, y
 - acreditación y registro de la competencia profesional.

Es necesario resaltar que a los participantes que hayan superado el proceso de evaluación se les expide una acreditación de cada uno de los estándares de competencia en los que hayan demostrado su competencia profesional.

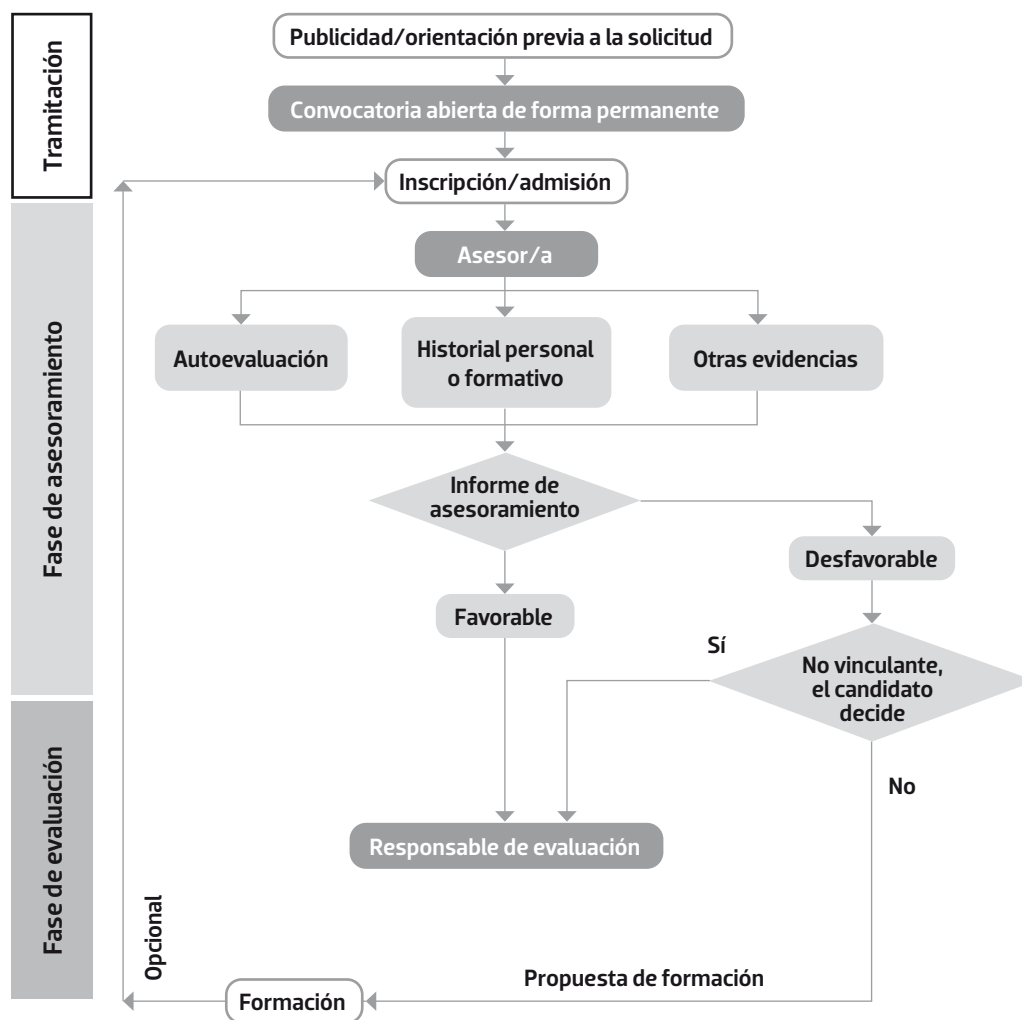
A lo largo de las distintas fases intervienen dos perfiles de profesionales: personas asesoras y personas evaluadoras. En ambos casos, son personas profesionales expertas en los estándares de competencia objeto de acreditación y con formación en el procedimiento.

4.2. Fase de asesoramiento

La fase de asesoramiento se lleva a cabo atendiendo a la documentación aportada. Así pues, la persona encargada del asesoramiento elabora un informe no vinculante que trasladará a la persona responsable de la fase de evaluación. En el caso de que dicho informe sea desfa-

vorable, este ha de indicar a la persona candidata la formación complementaria que debe cursar y los centros donde puede recibirla.

Figura 2. Diagrama de flujo de la fase de asesoramiento del procedimiento de evaluación de competencias



Fuente: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes⁸.

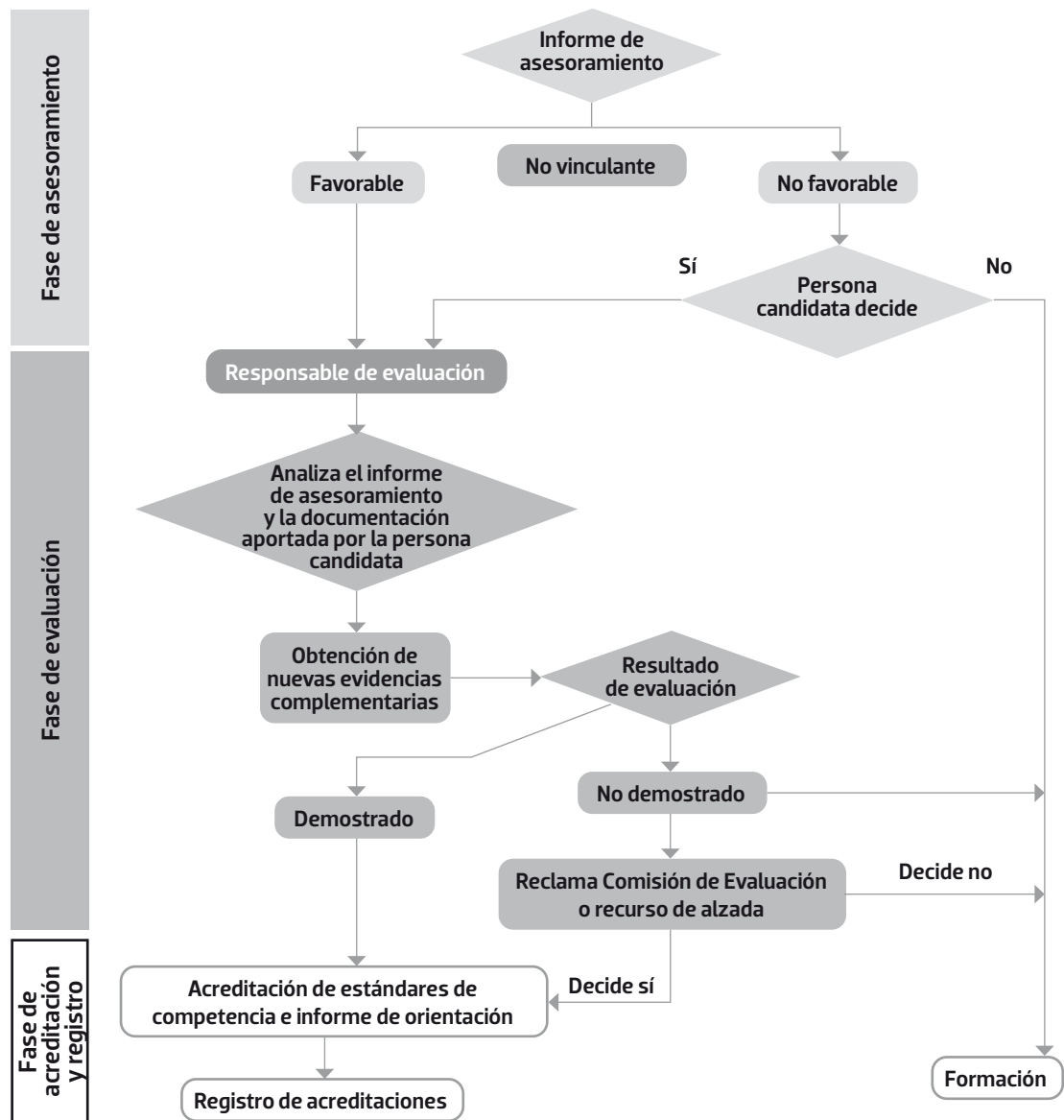
Durante el proceso de asesoramiento, se informa con detalle y se resuelven dudas que puedan surgir en relación con las fases del procedimiento y a los efectos que el reconocimiento pueda tener en el desarrollo profesional de la persona candidata. Concretamente, se centra en cómo completar el historial personal o formativo y aportar evidencias que lo justifiquen, en cómo cumplimentar el cuestionario de autoevaluación requerido para iniciar el procedimiento y en identificar y clarificar otros aspectos del perfil profesional.

4.3. Fase de evaluación

En la fase de evaluación de la competencia profesional, se comprueba si la persona candidata demuestra la competencia profesional con los indicadores de calidad requeridos, siguiendo los pasos que se muestran en el siguiente diagrama:

⁸ <<https://todofp.es/dam/jcr:a8fd1664-b148-4d5b-a086-0aa1834e3a42/2023-gu-a-persona-asesora-peac.pdf>>. [Consultado el 10 de julio de 2024].

Figura 3. Diagrama de flujo de la fase de evaluación del procedimiento de evaluación de competencias



Fuente: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes⁹.

La persona evaluadora partirá para su actuación del informe emitido por la persona asesora, el historial personal o formativo de la persona participante, así como de otros posibles documentos que formen parte del expediente y de las evidencias que la persona participante haya aportado a fin de poder contrastar estas evidencias.




La tarea principal de la persona evaluadora es contrastar las evidencias aportadas por la persona participante y, para poder llevar a cabo su actuación, dispone de diferentes métodos, tales como entrevista a la persona participante, simulación de situaciones profesionales, observación en el puesto de trabajo o cualquier otra forma práctica de comprobación que pueda considerarse.




⁹ <https://incual.educacion.gob.es/documents/d/extranet/2023_guia_personacandidata_peac>. [Consultado el 10 de julio de 2024].




Al final de la actuación, la persona evaluadora tendrá que dirimir:




- qué competencias profesionales de las solicitadas quedan suficientemente justificadas;
- si se requiere aportar información o documentación complementaria;
- de qué competencias profesionales, en su caso, se necesita obtener nuevas evidencias de competencia, porque no están suficientemente demostradas, y
- qué métodos de evaluación se aplicarán para obtener las nuevas evidencias de competencia.




5. Normativa de aplicación y procedimientos de tramitación por comunidad autónoma



Territorio MEC Órgano competente: Subdirección General de Planificación y Gestión de Formación Profesional dependiente de la Secretaría General de FP del MEFPyD Normativa: Orden EFP/1010/2021, de 20 de septiembre, por la que se establece el procedimiento permanente para la evaluación y acreditación de competencias profesionales, adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, y se formalizan las bases para su desarrollo.		Proceso telemático 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
1. Se recopilan evidencias que le permitan demostrar su competencia. 2. Sesiones individuales o colectivas. 3. El asesor elabora informe motivado, orientativo y explicativo de las evidencias presentadas por la persona candidata. 4. El informe no es vinculante. Se notifica y traslada al candidato y a la comisión de evaluación, junto la documentación recopilada, si procede.	1. Evidencias indirectas obtenidas a partir de la información profesional aportada y directas adicionales. 2. Métodos de evaluación que se consideren necesarios. 3. Los resultados en términos de «demostrada» o «no demostrada».	Expedición de una acreditación parcial acumulable de las unidades de competencia.
Andalucía Órgano competente: Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales Normativa: 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 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.		Proceso telemático 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
1. Posible orientación previa. Se mantienen dos reuniones obligatorias entre asesor y candidato. 2. Las personas asesoras colaboran en la elaboración del dossier profesional y la autoevaluación de destreza profesional, así como a completar su dossier competencial y, en su caso, presentar nuevos documentos que lo justifiquen.	Al menos, una reunión entre la persona evaluadora y la persona candidata en la que se valora tanto la información profesional como su correspondiente destreza profesional con cada unidad de competencia de la cualificación profesional a la que opta a través de los métodos de evaluación que se consideren necesarios.	1. Emisión de certificado de acreditación. 2. El IACP registra las acreditaciones en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías no Formales e Informales.
Aragón Órgano competente: Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón Normativa: Orden de 14 de abril de 2011, de los Departamentos de Economía, Hacienda y Empleo y de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece para Aragón el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación regulado por el Real Decreto 1224/2009.		Proceso telemático 


Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los asesores pueden citar a los candidatos para explicar el procedimiento. 2. Los candidatos presentan documentos y pruebas de competencia. 3. Se realizan cuestionarios sobre las unidades de competencia. 4. Se emite un informe con la propuesta de unidades para evaluar y la valoración de las evidencias. 5. Toda la documentación se envía a la comisión de evaluación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comisión decide e informa sobre los tipos de pruebas para realizar por cada candidato. 2. Se llevan a cabo las pruebas de competencia diseñadas por la comisión evaluadora valorando las competencias demostradas por los candidatos y registra los resultados en actas. 3. Se elabora un informe para cada candidato con los resultados obtenidos y las necesidades de formación identificadas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se emite una acreditación oficial a los candidatos con las unidades de competencia acreditadas. 2. Se aplica la convalidación o exención de módulos asociados. 3. Se proporciona orientación para completar las unidades de competencia necesarias para obtener un título o certificado.
<p>Principado de Asturias Órgano competente: Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias Normativa: Resolución de 7 de mayo de 2021, de la Consejería de 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.</p>		<p>Proceso telemático</p> 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizan sesiones de asesoramiento individuales o colectivas. 2. El asesor emite un informe orientativo sobre la conveniencia de la fase de evaluación y las competencias justificadas. 3. Si el informe es positivo, se traslada a la comisión de evaluación toda la documentación; si es negativo, se sugiere formación complementaria y centros donde recibirla. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comisión emite un informe provisional de la evaluación de competencias, notificado individualmente a la persona evaluada con derecho a reclamación durante cinco días. 2. Se elabora un acta de evaluación definitiva para cada participante, notificada individualmente para garantizar confidencialidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se desarrolla la fase de acreditación y registro de la competencia profesional según lo establecido en la normativa. 2. Se certifica por parte del titular de la dirección del centro integrado de Formación Profesional de las competencias demostradas por la persona candidata.
<p>Islas Baleares Órgano competente: Instituto de Calificaciones Profesionales de las Islas Baleares Normativa: Decreto 55/2011, de 20 de mayo, regulador de la estructura organizativa del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de Islas Baleares.</p>		<p>Proceso telemático</p> 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se designa al personal asesor y evaluador, proponiendo la composición de las comisiones de evaluación. 2. Se proporciona formación al personal asesor y evaluador involucrado en el procedimiento. 3. Se nombran las comisiones de evaluación, propuestas por el Instituto de Calificaciones Profesionales, considerando las necesidades de las diferentes especialidades o familias profesionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se lleva a cabo la evaluación de las competencias profesionales de los candidatos siguiendo el procedimiento establecido en la normativa básica. 2. Se emiten los resultados de la evaluación y se procede a la acreditación de las unidades de competencia a los candidatos que hayan superado el proceso de evaluación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se registran las acreditaciones en el Registro de Unidades de Competencias Profesionales de las Islas Baleares creado para este fin. 2. Se transfieren los resultados al registro estatal, nominal y por unidades de competencia acreditadas.
<p>Canarias Órgano competente: Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales Normativa: Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.</p>		<p>Proceso telemático</p> 

Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Puede realizarse de manera individual o colectiva, presencial o telemática. 2. El asesor ayuda al candidato a autoevaluar su competencia, completar su historial personal o formativo y presentar evidencias. 3. El asesor emite un informe favorable o desfavorable, indicando la formación complementaria necesaria en caso de informe desfavorable. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se analiza y comprueba el informe del asesor con la documentación aportada por el candidato, y se pueden recabar evidencias complementarias. 2. Se informa el resultado como «demostrado» o «no demostrado» y es contrastado por el aspirante y el evaluador. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se expiden acreditaciones de las normas de competencia demostradas. 2. Se emite un informe de orientación sobre las ofertas de formación profesional disponibles. 3. Se registran dichas acreditaciones.
Cantabria Órgano competente: Consejería de Educación y la consejería competente en materia de empleo Normativa: Orden PRE/62/2021, de 13 de agosto, 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.		Proceso telemático 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. El asesor elabora un informe orientativo sobre la conveniencia de acceder a la fase de evaluación y las competencias profesionales justificadas. 2. Si el informe es positivo, se traslada a la comisión de evaluación toda la documentación y el informe firmado; si el informe es negativo, se sugiere formación complementaria. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se analiza el informe del asesor y la documentación aportada por la persona candidata, pudiendo recabar nuevas evidencias. 2. Se utilizan criterios de evaluación recogidos en las guías de evidencias y diversas pruebas de evaluación. 3. La comisión de evaluación emite un informe provisional expresando el resultado. 	<p>La persona titular de la dirección general de Formación Profesional resuelve el procedimiento mediante la expedición de la acreditación de unidades de competencias.</p>
Castilla y León Órgano competente: Dirección General de Formación Profesional, Régimen Especial y Equidad Educativa Normativa: Orden HAC/1605/2011, de 29 de diciembre, modificada por la Orden EYH/758/2017, de 29 de agosto, por la que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales en Castilla y León.		Proceso telemático 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombramiento del personal asesor. 2. Evaluación de competencias y evidencias. 3. Informe motivado del asesor. 4. Posibilidad de formación complementaria. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación de competencia profesional. 2. Plan de evaluación y actividades. 3. Recopilación de evidencias. 4. Registro de actividades de evaluación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Certificación de acreditación de competencias. 2. Entrega de acreditaciones en el centro gestor. 3. Recurso en caso de evaluación negativa.
Castilla-La Mancha Órgano competente: Dirección General de Formación Profesional, Régimen Especial y Equidad Educativa Normativa: 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.		Proceso telemático 

Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<p>1. Se presta apoyo individualizado o colectivo para recopilar evidencias que demuestren el dominio profesional en las unidades de competencia.</p> <p>2. El asesor emite un informe orientativo basado en la documentación aportada, recomendando la participación en la fase de evaluación para las competencias justificadas.</p>	<p>1. Se evalúa a la persona candidata en cada una de las unidades de competencia en las que se haya inscrito, comprobando si demuestra la competencia requerida en situaciones de trabajo reales o simuladas.</p> <p>2. Se forman comisiones de evaluación según el número de candidatos, cuya composición y funciones se rigen por normativa básica.</p>	<p>1. Se registra la acreditación en el Registro de Certificados de Profesionalidad de Castilla-La Mancha.</p> <p>2. Esta acreditación certifica de forma parcial acumulable la exención de módulos formativos asociados a certificados de profesionalidad y convalidación de módulos profesionales correspondientes.</p>
<p>Cataluña Órgano competente: L'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya Agencia (FPCAT) Normativa: Resolución PRE/735/2024, de 7 de marzo, por la que se regula el servicio de acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales, financiado por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Unión Europea – NextGenerationEU.</p>		<p>Proceso telemático</p> 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<p>1. Fase de orientación previa individual o colectiva.</p> <p>2. Preferentemente, telemática.</p> <p>3. Ayuda a las personas usuarias a autoevaluar su competencia profesional y a completar el historial.</p> <p>4. Informe de asesoramiento orientativo favorable o no favorable y no vinculante con recomendaciones.</p> <p>5. Traslado del informe de asesoramiento y la documentación del expediente de la persona usuaria a la persona responsable de la fase de evaluación.</p>	<p>1. Se considera el informe elaborado por la persona asesora y la documentación presentada.</p> <p>2. Se pueden solicitar evidencias complementarias.</p> <p>3. Entrevista profesional y de forma telemática, por observación en el puesto de trabajo o mediante otra forma práctica de comprobación.</p> <p>4. Informe en términos de «demostrado» o «no demostrado».</p>	<p>1. Se expide una acreditación parcial acumulable de las unidades o estándares de competencia. Se emite certificado.</p> <p>2. Se entrega un informe de orientación con las ofertas de Formación Profesional y las titulaciones o certificados que pueden obtener de forma total o parcial.</p> <p>3. La Agencia FPCAT registra las acreditaciones en el registro estatal.</p>
<p>Extremadura Órgano competente: Instituto Extremeño de las Cualificaciones y Acreditaciones Normativa: 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.</p>		<p>Proceso telemático</p> 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<p>1. Acceso para las personas admitidas en el procedimiento.</p> <p>2. Asignación de una sede para el asesoramiento.</p> <p>3. Sesiones individuales o colectivas para recopilar evidencias.</p> <p>4. Ayuda para demostrar conocimientos y capacidades.</p>	<p>1. Comprobación de la competencia profesional requerida.</p> <p>2. Evaluación en situaciones de trabajo reales o simuladas.</p> <p>3. Seguimiento de criterios establecidos en las guías de evidencias.</p>	<p>1. Expedición de acreditaciones parciales acumulables.</p> <p>2. Digitalización de documentos en el sistema de gestión establecido.</p>
<p>Galicia Órgano competente: Consellería de Cultura, Educación y Universidad Normativa: 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.</p>		<p>Proceso telemático</p> 

Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de la documentación y pago de la tasa. 2. Reuniones informativas grupales o individuales. 3. Información sobre el sistema nacional de cualificaciones. 4. Entrega de documentación y explicación del proceso. 5. Acuerdo de fechas para reuniones posteriores. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comisión de Evaluación por unidad de competencia. 2. Plan individualizado de evaluación. 3. Verificación de competencias en situaciones reales o simuladas. 4. Uso de guías de evidencias para contrastar competencias. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decisión de pasar a la fase de evaluación. 2. Informe no vinculante del asesor. 3. Posibilidad de rechazar la evaluación y optar por formación adicional. 4. Presentación de documentación acreditativa. 5. Registro de la competencia profesional.
Comunidad de Madrid Órgano competente: Dirección General de Formación Normativa: Orden de 15 de mayo de 2022, 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 unidades de competencia no incluidas en la oferta formativa de la Comunidad de Madrid.		Proceso telemático 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los candidatos deben participar en sesiones de asesoramiento designadas por un asesor asignado. 2. Se proporciona orientación sobre los aspectos del proceso y los contenidos de las unidades de competencia. 3. El asesor ayuda al candidato a completar el cuestionario de autoevaluación y a identificar las competencias que acreditar. 4. El asesor emite un informe sobre las competencias justificadas y recomienda si el candidato puede pasar a la fase de evaluación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se verifica si el candidato demuestra las competencias requeridas en situaciones laborales reales o simuladas. 2. La evaluación se basa en los criterios establecidos para cada unidad de competencia. 3. La comisión de evaluación emite un acta con los resultados, indicando si la competencia se ha demostrado o no. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se emite una resolución con los resultados de la evaluación y la acreditación de la competencia profesional. 2. La competencia acreditada se registra oficialmente. 3. En caso de informe negativo en la fase de asesoramiento, el candidato puede solicitar la devolución de las tasas de la fase de evaluación.
Región de Murcia Órgano competente: Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia Normativa: Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.		Proceso telemático 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Puede realizarse de manera individual o colectiva, presencial o telemática. 2. El asesor ayuda al candidato a autoevaluar su competencia, completar su historial personal o formativo y presentar evidencias. 3. El asesor emite un informe favorable o desfavorable indicando la formación complementaria necesaria en caso de informe desfavorable. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se analiza y comprueba el informe del asesor con la documentación aportada por el candidato, pudiéndose recabar evidencias complementarias. 2. Se informa el resultado como «demostrado» o «no demostrado» y es contrastado por el aspirante y el evaluador. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se expiden acreditaciones de las normas de competencia demostradas. 2. Se emite un informe de orientación sobre las ofertas de formación profesional disponibles. 3. Se registran dichas acreditaciones.
Comunidad Foral de Navarra Órgano competente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra Normativa: 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 la acreditación de competencias profesionales asociadas a las cualificaciones definidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.		Proceso telemático 

Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<p>1. Las personas interesadas reciben información detallada sobre el procedimiento de reconocimiento y la acreditación de competencias profesionales analizando su experiencia laboral, formación previa y competencias adquiridas.</p> <p>2. Se identifican las cualificaciones profesionales a las que pueden optar y se los guía en el proceso de inscripción.</p>	<p>1. Se designa a evaluadores habilitados con la formación y experiencia necesarias.</p> <p>2. Los solicitantes son evaluados de acuerdo con los criterios establecidos para cada unidad de competencia mediante los instrumentos de evaluación adecuados.</p> <p>3. Se comunican los resultados a los solicitantes. Si el informe es positivo, conllevará la debida acreditación. En cualquier caso, se proporcionará la retroalimentación oportuna.</p>	<p>1. Se expedirá la debida acreditación de las unidades de competencia correspondientes.</p> <p>2. Estas acreditaciones tienen efectos de acreditación parcial acumulable, permitiendo a los solicitantes completar la formación necesaria para obtener un título de formación profesional o certificado de profesionalidad.</p>
<p>País Vasco Órgano competente: Instituto Vasco de Conocimiento de la Formación Profesional Normativa: 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 de formación.</p>		<p>Proceso telemático</p> 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<p>1. Se recopilan evidencias que le permitan demostrar su competencia.</p> <p>2. Sesiones individuales o colectivas.</p> <p>3. El asesor elabora informe motivado, orientativo y explicativo de las evidencias presentadas por la persona candidata.</p> <p>4. Informe no vinculante. Notificado y trasladado a la persona candidata y a la comisión de evaluación, junto con toda la documentación recopilada.</p>	<p>1. Evidencias indirectas obtenidas a partir de la información profesional aportada y directas adicionales.</p> <p>2. Métodos de evaluación que se consideren necesarios.</p> <p>3. Los resultados se dictan en términos de «demostrada» o «no demostrada».</p>	<p>Expedición de una acreditación parcial acumulable de las unidades de competencia.</p>
<p>La Rioja Órgano competente: Departamento de Cualificaciones de La Rioja Normativa: Decreto 32/2011, de 29 de abril, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, así como por vías no formales de formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.</p>		<p>Proceso telemático</p> 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<p>1. Los asesores ayudan a los candidatos a completar su historial personal o formativo, presentar evidencias y autoevaluar sus competencias, generando un dossier de competencias.</p> <p>2. Los asesores elaboran un informe orientativo para cada candidato que completa esta fase indicando la conveniencia de acceder a la fase de evaluación y las competencias justificadas. Si el informe es positivo, se traslada a la comisión de evaluación toda la documentación y el informe firmado. En caso no favorable, se sugiere formación complementaria, pero el candidato puede decidir pasar a la fase de evaluación.</p>	<p>1. Se constituye una comisión de evaluación compuesta por cinco evaluadores habilitados.</p> <p>2. La comisión analiza el informe del asesor y la documentación aportada por el candidato, pudiendo recabar nuevas evidencias.</p> <p>3. Los resultados provisionales de la evaluación se expresan en términos de competencia «demostrada» o «no demostrada». Se reflejan en un acta provisional elaborada por la Comisión de Evaluación y se hacen públicos conforme a lo establecido en el procedimiento.</p>	<p>1. En el caso de informe favorable de la comisión, se elabora un acta de acreditación que recoge los resultados finales de la evaluación, las competencias acreditadas y cualquier otra información relevante para el candidato.</p> <p>2. Los candidatos son informados de los resultados de la acreditación, así como las posibles oportunidades para completar su formación y obtener la acreditación correspondiente.</p>

Comunidad Valenciana Órgano competente: Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales, perteneciente a la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial Normativa: Resolución del 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 Comunidad Valenciana vinculada al catálogo nacional de las cualificaciones profesionales.		Proceso telemático 
Fase de asesoramiento	Fase de evaluación	Fase de registro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se brinda información y orientación general a los interesados. 2. Durante el proceso, se facilita orientación sobre las cuestiones relevantes. 3. El personal de los centros sedes, especialmente los Departamentos de Orientación y Formación y Orientación Laboral, proporcionan información y orientación general a los candidatos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los candidatos se inscriben en el sitio web de Cualificaciones Profesionales de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte. 2. Dichos candidatos pasan por un proceso de evaluación de sus competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o formación no formal según la normativa vigente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comisión emite el acta final de evaluación. 2. El Servicio de Gestión de la Formación y Cualificación Profesional procede a expedir las acreditaciones oficiales. 3. Las acreditaciones se envían a los interesados de forma telemática y se incorporan en el registro oficial correspondiente.

6. Conclusiones

Como se ha reflejado a lo largo de este capítulo, es un hecho constatable que existen muchas personas trabajadoras en nuestro país que no han podido aprovechar las posibilidades que ofrecen los diferentes sistemas de formación y, por diversas circunstancias, han adquirido sus competencias profesionales de manera no formal o informal. Se presume que atesoran determinadas competencias, pero no de su acreditación oficial.

Esta falta de acreditación puede convertirse en un obstáculo que dificulte la integración laboral, la promoción profesional e incluso el reconocimiento social, traducido en falta de motivación para asumir la cultura del aprendizaje permanente, considerada hoy en día una de las señas de identidad de la sociedad de la información y uno de los requerimientos más sustantivos del desarrollo y de la economía sostenible.

Los diferentes sectores del sistema productivo coinciden en resaltar la importancia del reconocimiento de tales capacidades y en la necesidad de un apoyo permanente a su actualización y mejora. Por ello, los poderes públicos, tal y como se ha puesto de manifiesto a lo largo de estas líneas, han desarrollado el marco legal que posibilita un acceso fácil a los sistemas de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y aprendizajes no formales o informales.

En esa dirección, se hace necesario resaltar que el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales se engloba en el marco del Sistema de Formación Profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Por su parte, entre las directrices que la norma encomienda a las Administraciones con competencia en materia de formación profesional se encuentra el velar por la calidad de todas las acciones y los servicios del Sistema de Formación Profesional, entre los que se encuentra la acreditación de competencias profesionales.

La norma estatal otorga libertad a las Administraciones autonómicas en la distribución de tareas entre dos agentes: la Alta Inspección de Educación y la Inspección Educativa; esta última en relación con actuaciones de inspección, supervisión y evaluación del Sistema de



Formación Profesional, apuntando que estas atribuciones se han de llevar a cabo en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y sin perjuicio de las competencias de otros órganos¹⁰.

Por tanto, las funciones de inspección, supervisión y evaluación atribuidas a la Inspección de Educación en materia de acreditación de competencias profesionales emanan de la norma nacional diluida en la autonómica, sin que en los decretos, órdenes y resoluciones dictados hasta la fecha se especifique o detalle el alcance de estas funciones en el procedimiento. Habrá que aguardar a la concreción en instrucciones, circulares u órdenes de servicio para poder conocer el grado de implicación de la Inspección de Educación en el procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales.

¹⁰ Artículo 110.2 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

6 Procedimiento de evaluación para la acreditación de competencias profesionales y sus instrumentos

MIGUEL ÁNGEL PINERO GORDO

Subdirector general de Centros de Formación Profesional
y Régimen Especial de la Comunidad de Madrid.
Inspector de Educación de Castilla y León

MARÍA LUISA DOMÍNGUEZ GARCÍA

Jefa de Área de Ordenación de Formación Profesional
de la Comunidad de Madrid.
Inspectora de Educación de la Comunidad de Madrid

1. Introducción

El procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales tiene como finalidad la de facilitar a los ciudadanos interesados un itinerario formativo conducente a una mayor cualificación, como está establecido en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOOIFP).

Las fases de la instrucción de este procedimiento han sido determinadas, con carácter básico, en el artículo 183 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, siendo estas las de:

- asesoramiento;
- evaluación, y
- acreditación y registro de la competencia profesional.

Como continuación del capítulo anterior, a lo largo de estas páginas profundizaremos en la fase de evaluación del procedimiento, indicando qué agentes intervienen, así como qué instrumentos se utilizan a lo largo del proceso.

Se analizarán los instrumentos elaborados por el Instituto Nacional de Cualificaciones, como son el *Manual del procedimiento* y sus correspondientes guías (*Guía de la persona candidata*, *Guía del asesor/a* y *Guía del evaluador/a*), así como los instrumentos de apoyo al procedimiento, que son las guías de evidencias y los cuestionarios de autoevaluación.

Para finalizar, se recogen una serie de directrices para orientar en la selección de los diferentes métodos e instrumentos para la evaluación de competencias profesionales.

2. Procedimiento de evaluación para la acreditación de competencias profesionales y sus instrumentos

2.1. El procedimiento de evaluación

En España, prácticamente la mitad de la población activa (el 48 % en 2021) no acredita la formación necesaria para el trabajo que desempeña. Es decir, documentalmente no están capacitados, pero en la práctica se desenvuelven en tareas asociadas a esos perfiles profesionales.

Esta carencia limita mucho su capacidad para la movilidad. Los trabajadores y trabajadoras que no pueden acreditar sus competencias profesionales pierden con ello la capacidad de negociar la promoción laboral. En términos generales, pierden empleabilidad y posibilidades de búsqueda de mejora de empleo. Por otro lado, las tasas de bajo nivel de cualificación en nuestro país duplican la media de la Unión Europea (un 30 % de personas con bajo nivel de cualificación frente al 15 % del conjunto europeo) y repercuten en un déficit de cualificación en los niveles medios.

El procedimiento de acreditación de competencias profesionales se implantó en 2009 con la intención de atajar estas cifras deficitarias en la cualificación de la población activa. La acreditación de competencias ofrece a sus destinatarios una puerta de entrada al Sistema de Formación Profesional, una oportunidad para progresar a través de este camino. Sin embargo, en algo más de diez años se han beneficiado menos del 2,5 % de los potenciales beneficiarios. Las Administraciones laborales desarrollaron hasta 2021 algo más de 230 convocatorias para las distintas unidades de competencia incluidas en el catálogo nacional. Realmente, los resultados han sido insuficientes.

Los mecanismos que se ponen en marcha con la reforma del Sistema de Formación Profesional ponen el foco en tres aspectos principales: a) convocatoria permanentemente abierta; b) los destinatarios tienen que saber de su existencia, y c) el procedimiento será ágil, inmediato y de fácil acceso.

2.1.1. Difusión del procedimiento

La difusión del procedimiento de acreditación de competencias profesionales se configura como una de las claves para el éxito de la iniciativa. El esfuerzo depositado por las diferentes Administraciones laborales será en vano si la acción no llega a los destinatarios. Por ello, la norma, desde la Ley Orgánica hasta las resoluciones de las direcciones generales autonómicas, se refieren a las acciones comunicativas. La LOOIFP marca la pauta para la promoción de la acreditación de competencias profesionales en su artículo 91: «las Administraciones públicas deberán garantizar la difusión del procedimiento y facilitar a las personas interesadas

Figura 1. Página web TodoFP del Ministerio

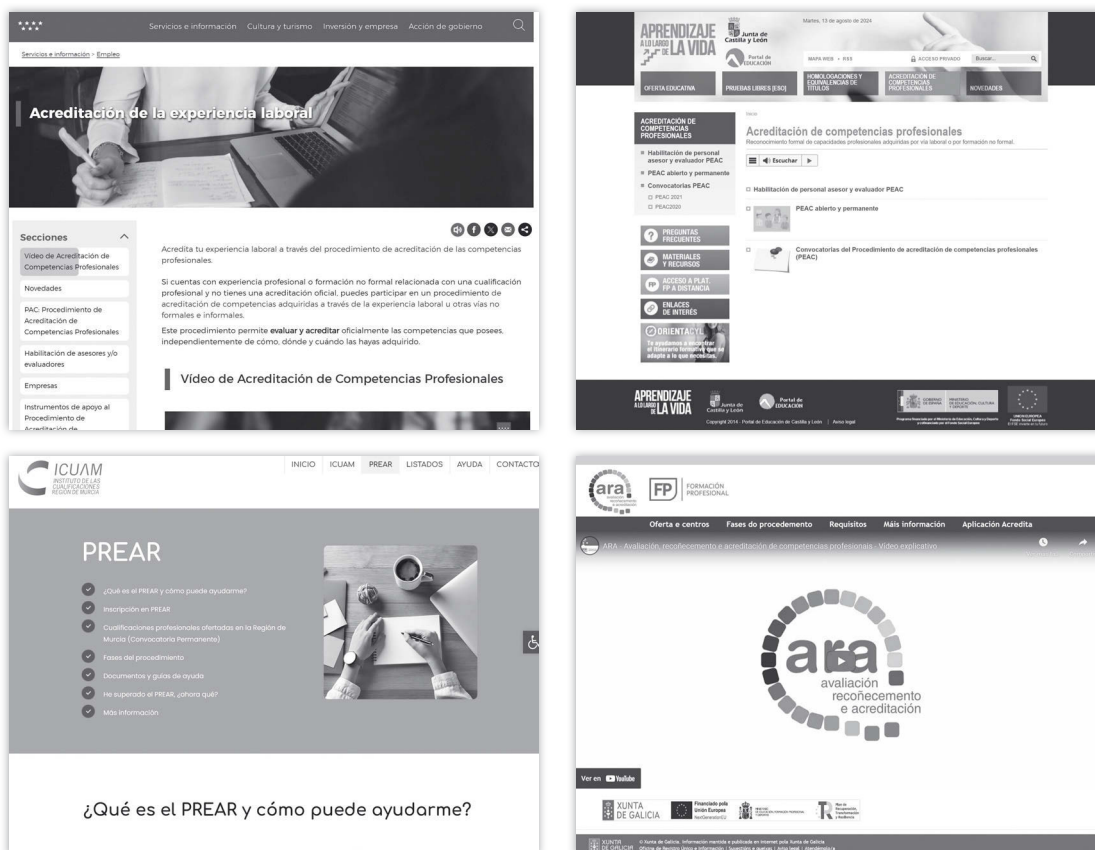


Fuente: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes: <www.todoFP.es>.

información y orientación sobre sus derechos». En su desarrollo, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, encomienda esta tarea a cada Administración, que actuará junto con los agentes sociales. Así, el artículo 178 del Real Decreto, sobre Promoción y Difusión del Procedimiento, pide a las Administraciones competentes que diseñen, junto a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con asociaciones sectoriales representativas, planes estratégicos anuales para promover y fomentar la acreditación de competencias profesionales entre su población activa hasta que, al menos el 80 %, cuente con sus competencias profesionales acreditadas.

Además, el legislador ahonda en esta cuestión al establecer que de tal colaboración deberán surgir iniciativas que garanticen la máxima difusión del procedimiento. La información y difusión del procedimiento será obligatoria (dice la norma), al menos, en los centros del Sistema de Formación Profesional y los centros de educación para personas adultas.

Figura 2. Sitios web oficiales para el reconocimiento de competencias de la Comunidad de Madrid, Castilla y León, Región de Murcia y Galicia



Fuente: <<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/acreditacion-experiencia-laboral>>, <<https://www.educa.jcyl.es/adultos/es/acreditacion-competencias-profesionales>>, <<https://icuum.es/prear/>> y <<https://www.edu.xunta.gal/fp/acredita>>.

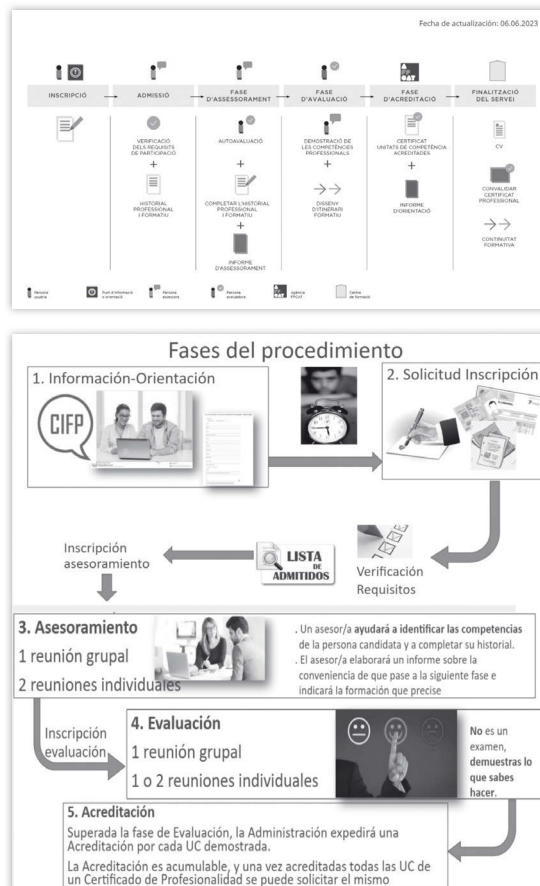
En efecto, todas las Administraciones autonómicas han puesto en marcha mecanismos de difusión del procedimiento. El principal medio son los sitios web oficiales de cada Administración competente, empezando por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, en cuya web (www.todofp.es) incluye un amplio repertorio de instrumentos de información y orientación.

Dentro del portal del Ministerio, encontramos los enlaces mapeados de las webs autonómicas. Un recorrido a través de este territorio virtual nos muestra la dedicación de todas las Administraciones laborales en el empeño de difundir el procedimiento. Algunas de ellas presentan vídeos explicativos: es el caso de Galicia, Región de Murcia y Comunidad de Madrid.

Otras ofrecen suscripción a la página para que el navegante pueda mantenerse actualizado con inmediatez. Algunas permiten la descarga de folletos explicativos o carteles promocionales. Y muchas destacan en su página que el procedimiento está «en plazo» o «abierto permanentemente».

En general, todas incluyen información relativa a los destinatarios del procedimiento, requisitos, fases, lugares presenciales para la información y orientación, centros de desarrollo, documentación que se debe presentar y, evidentemente, el acceso al trámite.

Figura 3. Presentación esquemática de las fases del procedimiento de acreditación de competencias profesionales



Fuente: <fp.gencat.cat> (arriba) y <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Acreditacion-de-la-competencia-profesional1> (abajo).

2.1.2. Procedimiento ágil y permanentemente abierto

El procedimiento de acreditación de competencias profesionales se desarrolla en varias etapas:

a) Etapa de información y orientación

Del mismo modo que la convocatoria del procedimiento estará permanentemente abierta, el servicio de información y orientación debe permanecer abierto con carácter previo al inicio del proceso, pero también a lo largo del mismo. Este servicio, que se oferta en todas las comunidades autónomas, puede administrarse por el ente público (normalmente, los servicios de empleo autonómicos o municipales) o bien por sindicatos, cámaras de comercio, asociaciones empresariales, organizaciones profesionales y otros organismos públicos o privados que suscriban convenios con las Administraciones competentes.

En cualquier caso, la norma básica encomienda a las Administraciones a que dispongan de este servicio y que se preste de forma obligatoria desde todos los centros del Sistema de Formación Profesional y los centros de educación para personas adultas. Así lo dispone Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, en su artículo 181, que, por otro lado, reconoce que tendrá carácter voluntario para los interesados.

Cabe destacar, pues, que los centros del Sistema de Formación Profesional y los centros de educación de personas adultas dispondrán organizativamente sus recursos para atender a la demanda de información y orientación profesional que pueda surgir de los ciudadanos que se acerquen a sus instalaciones para ello. Este hecho es relevante para la función inspectora, dado que el procedimiento de acreditación de competencias, hasta ahora fuera del ámbito de la función inspectora, entra a formar parte de las tareas que deben resolverse en los centros docentes y afecta, por consiguiente, a su organización y funcionamiento.

b) Inscripción

La inscripción para la participación en el procedimiento se formaliza electrónicamente. No obstante, desde los servicios de información y orientación se acompaña a la persona candidata a lo largo de todo el proceso. Ello incluye la posibilidad de facilitar los medios para efectuar la inscripción en el procedimiento por vía electrónica o, en su caso, facilitar información detallada y asistencia sobre cómo proceder.

c) Instrucción del procedimiento

Esta etapa se desarrolla, de acuerdo con lo que establece la norma básica, en tres fases:

1. Fase de asesoramiento

A diferencia de la etapa de información y orientación, la fase de asesoramiento es obligatoria y se inicia una vez se admite la inscripción. Lo adecuado es que el asesoramiento se lleve a cabo de forma individual. Sin embargo, cuando el número de personas admitidas a un procedimiento es alto, es posible hacer sesiones colectivas, en particular si se trata de la primera sesión. El objetivo de esta fase es que el candidato o candidata llegue a la fase de evaluación con garantías de éxito en la obtención de la acreditación. Por ello, el equipo asesor preparará a cada aspirante con herramientas de autoevaluación de sus competencias y se asegurará de que completa su historial personal o formativo, ayudándolo a presentar las evidencias que lo justifiquen.

Al término de esta fase, el equipo asesor debe elaborar un informe para llevarlo al equipo evaluador. En el caso de que este informe sea desfavorable, contendrá las recomendaciones en relación con la formación complementaria que cada postulante debería cursar y los centros donde podría recibirla.

2. Fase de evaluación

El equipo evaluador analiza el informe del equipo asesor, así como la documentación presentada por la persona candidata. Podrá, además, recabar otras evidencias, que pueden ser:

- entrevista personal;
- observación en el puesto de trabajo;
- simulaciones, y
- otras prácticas de comprobación.

3. Fase de acreditación y registro



Una vez superada la fase anterior, se expide una acreditación por cada uno de los estándares en los que se haya demostrado competencia profesional. Además, se elabora un informe de orientación personalizado sobre las opciones de progreso en el Sistema de Formación Profesional, que podrá contener información sobre los siguientes aspectos:

- cómo completar la acreditación con otros estándares de competencia para obtener un certificado profesional;
- cómo continuar la formación hasta alcanzar un título de formación profesional;
- cuáles son los procedimientos para la convalidación o exención de los módulos profesionales a los estándares de competencia superados mediante el procedimiento, y
- a qué centros del Sistema de Formación Profesional debe dirigirse para continuar su formación.

Por otro lado, la acreditación expedida quedará registrada en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías no Formales e Informales del Ministerio con competencias en Formación Profesional.

Tabla 1. Cronograma de actuaciones en un PEAC del País Vasco

Actuación	Cronograma
Periodo de inscripción	Abierto de forma permanente desde el 13 de diciembre de 2021
Procedimiento de reclamación a la admisión al PEAC	En cualquier momento, la persona candidata puede presentar reclamación a la admisión al PEAC, dirigida a la comisión de selección
Fase de asesoramiento	De forma general, una vez realizada la inscripción al asesoramiento, las personas candidatas admitidas iniciarán la fase de asesoramiento en el plazo de un mes
Fase de evaluación	De forma general, una vez realizada la inscripción a la evaluación, se iniciará dicha fase en el plazo de un mes
Publicación de las actas provisionales	Finalizada la fase de evaluación, se publicarán las actas provisionales
Procedimiento y plazo de reclamación a actas provisionales	Una vez publicadas las actas provisionales, la persona candidata dispondrá de cinco días hábiles para realizar la reclamación dirigida a la presidencia de la comisión de evaluación
Publicación de actas definitivas	Transcurrido el periodo de reclamaciones, se publicarán las actas definitivas
Obtención de acreditaciones	Una vez publicadas las actas definitivas, la persona candidata podrá obtener la certificación en Ikasgunea

PEAC: Programa de Enriquecimiento Educativo para Alumnos con Altas Capacidades.

Fuente: <<https://ivac-eei.eus/es/reconocimiento-competencias/>>.

2.2. Instrumentos de evaluación: manuales y guías de evaluación

2.2.1. Manual del procedimiento

En las primeras páginas del manual, se pone de manifiesto el problema de que, debido a que muchas personas han adquirido competencias profesionales a través de la experiencia u otras vías no formales e informales, carecen de su acreditación oficial por no haberlas obtenido por los correspondientes sistemas de formación, encontrándose con dificultades a la hora de su promoción profesional y el reconocimiento social, además de ser un obstáculo para el fomento del aprendizaje permanente.

Pero no solo al ciudadano le interesa conseguir esta acreditación para su desarrollo profesional, sino que, además, las propias empresas, en aras de mejorar su productividad, requieren que sus trabajadores mejoren su eficiencia a través del desarrollo de la cualificación profesional acorde con sus puestos de trabajo.

Por ello, como se señala en la introducción de este manual, los poderes públicos han desarrollado el marco legal que posibilita un acceso fácil a los sistemas de reconocimiento de las competencias profesionales.

En este marco se encuentra el *Manual de procedimiento*, definido como un instrumento que el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes pone a disposición de la ciudadanía para informar sobre cómo se puede llevar a cabo el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales.

La última edición corresponde al año 2023 y, por tanto, recoge las novedades introducidas por el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, a lo largo del título III sobre «Acreditaciones, certificaciones y títulos de formación profesional».

Este manual se estructura en cinco apartados:

1. Presentación
2. Referencias y bases legales del sistema de reconocimiento
3. Diagrama de flujo del procedimiento (general)
4. Guías para el procedimiento
5. Calidad del procedimiento

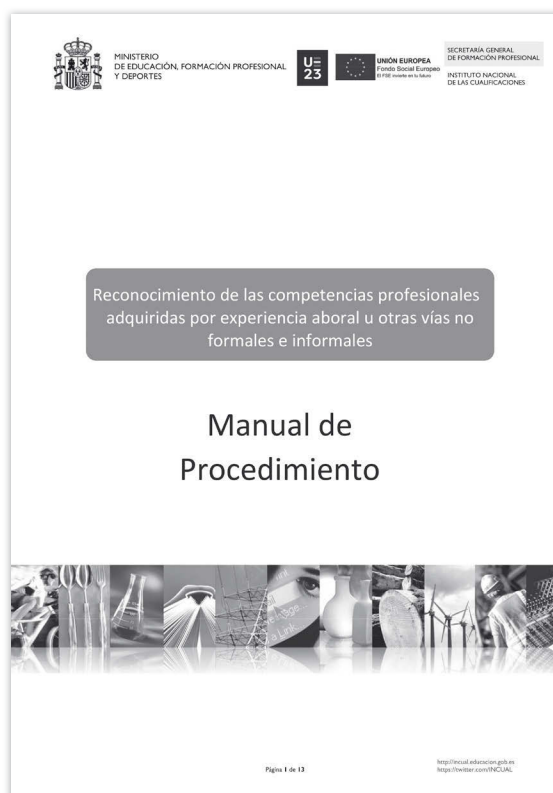
Y se acompaña de un glosario en el que se definen los principales términos utilizados a lo largo del documento.

En la presentación del manual se expone cómo este documento se ofrece como «uno de los instrumentos de apoyo concebidos para optimizar la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales».

Asimismo, se explica que este manual se complementa con otros tres documentos-guía específicos, que son:

- *Guía de la persona candidata;*
- *Guía de la persona asesora, y*
- *Guía de la persona evaluadora.*

Figura 4. Imagen de la portada del *Manual de procedimiento*



Fuente: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

De aquí se desprende que, a lo largo del procedimiento, la persona interesada va a disponer de la intervención de dos figuras profesionales:

- la persona asesora, y
- la persona evaluadora.

Por otro lado, se recuerda cómo este procedimiento se caracteriza por ser una convocatoria abierta de forma permanente, en el que las Administraciones competentes dentro de su ámbito diseñan planes estratégicos anuales para promover y fomentar la acreditación de competencias profesionales entre su población activa hasta que, al menos el 80%, cuente con sus competencias profesionales acreditadas.

Además, se especifica que la información y difusión del procedimiento es obligatoria, al menos, en los centros del Sistema de Formación Profesional y los centros de educación para personas adultas.

Respecto a la información y la orientación antes y durante el procedimiento, estas se llevan a cabo con personal especializado en orientación profesional, quienes facilitan información sobre la naturaleza y las fases del procedimiento, su acceso, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y sus efectos; además, cuando es preciso, se ofrece un acompañamiento a lo largo del procedimiento.

En la segunda parte del manual se incluyen las referencias y bases legales del sistema de reconocimiento, entre las que destacan, siguiendo la pirámide de la jerarquía normativa:

- La Constitución española, respecto al compromiso de los poderes públicos en el fomento de la formación y readaptación profesionales como uno de los principios rectores de la política social y económica;
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales como instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional, que ordena los estándares de competencias profesionales identificados en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas y el estándar de calidad requerido para el ejercicio profesional, susceptibles de reconocimiento y acreditación;
- El Estatuto de los Trabajadores, que considera su derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, y
- El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, que desarrolla los principios expresados en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Todas estas referencias legislativas se encuentran alineadas con las políticas europeas enmarcadas en:

- la Cumbre de Lisboa, de 2000;
- la Comunicación de la Comisión Europea sobre el Aprendizaje a lo Largo de la Vida, de 2001;
- la Declaración de Copenhague de 2002, y
- las conclusiones del Consejo sobre principios europeos comunes para la identificación y la validación del aprendizaje no formal e informal, de 2004.

El manual incluye un diagrama general de flujo del procedimiento, en el que la persona candidata puede comprobar una visión global de las distintas fases de asesoramiento, evaluación y acreditación y registro.

Para cada fase se recoge también cómo interviene cada uno de los agentes (persona asesora y evaluadora), así como los diferentes documentos que se generan o utilizan en cada momento. Por ejemplo, los documentos de autoevaluación, historial personal o formativo u otras evidencias, o los informes de asesoramiento o evaluación.

A continuación, como apoyo para entender las distintas fases, se explican los instrumentos de apoyo de los que disponen tanto los interesados como los agentes que participan en el proceso: guía de la persona candidata, de la persona asesora y de la persona evaluadora.

Para finalizar el documento, se dedica un apartado a la calidad del procedimiento, en el que se recuerda el mandato legal establecido en el artículo 180 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, en relación con que las Administraciones competentes, en el ámbito territorial o de gestión correspondiente, deben «establecer un plan de calidad de todo el proceso en su ámbito de competencia».

2.2.2. Guía de la persona candidata

Tal y como se introducía en el *Manual de procedimiento*, las personas candidatas disponen de una guía específica que supone un instrumento que incluye información básica necesaria para que la persona candidata comprenda los aspectos generales del procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Esta guía también tiene una última edición correspondiente al año 2023, elaborada a partir de lo establecido en el citado Real Decreto 659/2023, de 18 de julio.

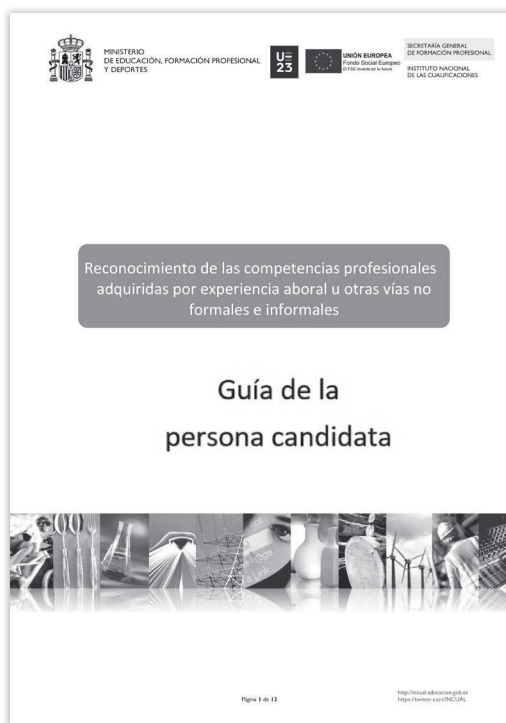
Este instrumento se compone de siete apartados:

1. Presentación de la guía
2. La persona candidata en el reconocimiento de las competencias profesionales
3. Las fases del procedimiento
4. El asesoramiento
5. La evaluación
6. La acreditación y el registro
7. El desarrollo de la trayectoria profesional y formativa

En la presentación de la guía se expone cómo este instrumento ayuda a cada aspirante a conocer:

- las características y las fases del procedimiento;
- los requisitos necesarios y la documentación que deben preparar;
- los beneficios de la acreditación de competencias profesionales;
- la relación de cualificaciones profesionales vigentes, por familia profesional y nivel, así como los estándares de competencia que incluye cada una, y
- las unidades responsables respecto a la acreditación de competencias en las comunidades autónomas.

Figura 5. Imagen de la portada de la Guía de la persona candidata



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional y Deportes.

A continuación, en el apartado sobre la persona candidata en el reconocimiento de las competencias profesionales, se recuerdan los requisitos que deben cumplir las personas interesadas en este procedimiento establecidos en el artículo 177.2 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio.

Asimismo, se le informa acerca de:

- Sus derechos:
 - participar voluntariamente en el procedimiento;
 - ver garantizada la confidencialidad y la protección, tanto de sus datos personales como de los resultados del asesoramiento y de la evaluación;
 - utilizar los permisos individuales de formación para participar en el procedimiento, según se recoge en el artículo 29 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral;
 - recibir un trato que garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, especialmente si es una persona con discapacidad;
 - ser informado por la persona asesora de los resultados de la fase de asesoramiento, con las recomendaciones oportunas, y pasar a la fase de evaluación si se desea, independientemente de los resultados;
 - ser evaluado mediante un proceso de evaluación que sea transparente, objetivo, fiable y válido;
 - ser informado de los resultados de la evaluación y sus efectos, y
 - en caso de disconformidad, reclamar ante la Comisión de Evaluación y, en su caso, presentar recurso de alzada ante la Administración competente.
- Sus compromisos:
 - atender las instrucciones, los protocolos y los requisitos que establezca la Administración competente que tramita el procedimiento;
 - aportar la documentación que se solicite durante la participación en el proceso, y
 - cumplir con las instrucciones que pueda recibir de los asesores y evaluadores para facilitar el proceso.

La guía añade un diagrama de flujo con las fases del procedimiento para, posteriormente, explicar con detenimiento cada una de las fases de:

- asesoramiento;
- evaluación, y
- acreditación y registro.

En relación con la fase de evaluación, se indica que «la persona candidata tiene la oportunidad de demostrar la competencia profesional relacionada con aquellos estándares de competencia para los que ha solicitado el reconocimiento. En cualquier caso, se debe tener en cuenta que la decisión final acerca del reconocimiento de tales competencias la tomarán las personas responsables de la fase de evaluación».

De esta manera, una de las primeras actuaciones que se llevan a cabo en esta fase por parte de los evaluadores es la de estudiar el informe emitido por la persona asesora en la fase anterior, así como el historial personal o formativo de cada aspirante, además del resto de

documentación que forme parte del expediente, como puedan ser evidencias aportadas por estos.

Junto a este análisis de los informes y la documentación del expediente, quien evalúa puede emplear otros métodos para comprobar si tiene adquiridas las competencias, como pueden ser, entre otras:

- entrevistas;
- simulaciones profesionales, y
- observación del puesto de trabajo.

Finalizada esta fase de evaluación, los resultados se registran en términos de «demostrado» o «no demostrado» respecto a cada estándar de competencia.

Por último, en el apartado sobre el desarrollo de la trayectoria profesional y formativa, se ofrece una información a cada postulante sobre el itinerario formativo o plan de formación propuesto que puede pasar por la obtención de la acreditación de uno o más estándares de competencia que le permitan la obtención de grados tipo B (certificado de competencia), C (certificado profesional) o D (ciclos formativos).

2.2.3. Guía de la persona asesora

Esta guía, que también forma parte del *Manual de procedimiento*, es un instrumento cuya finalidad es concretar la figura de la persona asesora, así como servirle de apoyo en su labor con la persona candidata. Ha sido actualizada en 2023 para adecuarse al marco del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio.

Este documento se estructura en:

1. La figura del asesor/a en el reconocimiento de las competencias profesionales
2. Gestión interna del proceso de asesoramiento
3. Pautas y claves metodológicas de asesoramiento

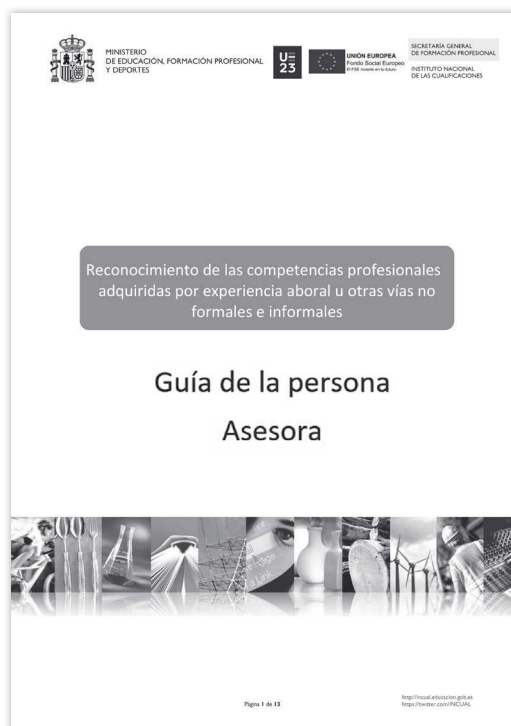
Asimismo, como anexos a la guía, se acompañan diferentes modelos de:

- historial personal o formativo;
- cuestionario de autoevaluación;
- ficha de evidencias de competencia, y
- ficha de recogida de información sobre funciones laborales o asimiladas desempeñadas.

Respecto a la figura del asesor o asesora, con una función consejera a lo largo del procedimiento, sus tareas en el procedimiento se concretan en la primera fase mediante el apoyo a cada aspirante y la emisión de un informe no vinculante que se hace llegar a la persona evaluadora para la continuación del procedimiento en la siguiente fase.

Pueden ser asesores quienes hayan ejercido la docencia en ofertas de formación profesional y acrediten: o bien cuatro años impar-

Figura 6. Imagen de la portada de la Guía de la persona asesora



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional y Deportes.

tiendo módulos profesionales de la familia profesional en la que se encuadra el proceso de acreditación, o bien dos años como docente de dichos módulos profesionales y, al menos, dos años de experiencia laboral en el sector productivo de referencia de la acreditación.

Igualmente, pueden participar como asesores los expertos en el sector productivo y en las familias profesionales marco de los estándares de competencia que van a ser objeto de acreditación. En estos casos, la condición de experto requiere la acreditación de un mínimo de cuatro años de experiencia laboral en ese sector profesional. Asimismo, estos profesionales deben superar un curso de formación específica para desempeñar estas funciones.

Además de los requisitos formales para participar como asesor o asesora en la acreditación de competencias, las habilidades sociales son una cualidad deseable en la figura del asesor o asesora. Debe tenerse en cuenta que las personas inmersas en los procedimientos de acreditación de competencias suelen ser profesionales que han desarrollado su experiencia laboral al margen del Sistema de Formación Profesional y son, en general, ajenos al mundo académico. A menudo, no son conscientes del valor de la experiencia de la que son portadores y pueden mostrar actitudes distintas ante los procesos formales.

Por ello, en la *Guía de la persona asesora* se recomienda trabajar con los candidatos desde la empatía; ser dialogante, practicar la escucha activa, evitar generar falsas expectativas y ser muy claro en las explicaciones son pautas para conseguir una atención individualizada y la motivación de cada aspirante.

La guía continúa explicando la gestión interna del proceso de asesoramiento. En este apartado, se detalla la forma de llevar a cabo la programación de la fase de asesoramiento y en ella se recogen una serie de instrumentos que son utilizados:

■ Programación de la fase de asesoramiento

La programación de la fase de asesoramiento, que elabora el propio asesor o asesora, debe contener información sobre el grupo de personas con las que va a trabajar: número de candidatos, condiciones individuales y horarios laborales, lugares de trabajo, experiencia profesional, formación y otras circunstancias relevantes.

Además, este documento incluirá una planificación de las actuaciones que se deben desarrollar con cada postulante, teniendo en cuenta las circunstancias individuales descritas en los apartados de información mencionados en el párrafo anterior.

■ Expediente del candidato o candidata

Para cada persona candidata en el procedimiento debe existir un expediente en el que se registren las actuaciones desarrolladas y los documentos que apoyan el procedimiento de acreditación.

El expediente recogerá los siguientes documentos:

- historial personal o formativo;
- justificación documental de los requisitos, e
- informe de asesoramiento.

Además, podrán adjuntarse otros documentos, como pueden ser:

- convocatorias y comunicaciones con la persona candidata;
- resumen de las reuniones y entrevistas mantenidas con la persona candidata;
- ficha resumen de competencias identificadas y justificadas;
- listado y documentos relativos a desplazamientos, y
- cuestionarios de satisfacción.

■ Reuniones y entrevistas

Los encuentros con las personas candidatas pueden celebrarse de forma individual o grupal. Aunque para ofrecer la atención más personalizada se recomiendan las entrevistas individuales, las reuniones grupales son útiles para transmitir información general sobre el procedimiento y establecer la planificación de la fase de asesoramiento.

A través de las reuniones y las entrevistas, el asesor o asesora acoge a los candidatos intentando crear un buen clima de confianza. Además, se explican las funciones del equipo asesor, los mecanismos del procedimiento y las características de las acreditaciones que pueden obtenerse.

Igualmente, en estos encuentros se darán instrucciones sobre la presentación de documentos y otras pruebas, la cumplimentación del historial personal y formativo, el desarrollo de la autoevaluación de cada aspirante y, por último, la planificación de las distintas sesiones de asesoramiento a lo largo de la fase.

■ Historial personal o formativo

Basado en el currículum europeo, el historial personal y formativo es un documento, cumplimentado por el candidato o candidata, en el que se aportan los datos personales y los datos referidos a la formación y la experiencia laboral de la persona.

Es el punto de partida para que la persona asesora determine si hay evidencias suficientes de la competencia que se quiere acreditar y seleccione la información significativa para el estándar de competencia, así como las pruebas que, en su caso, puedan efectuarse para completar las evidencias presentadas.

■ Ficha de evidencias

A través de esta ficha, el asesor o asesora puede sistematizar toda la información recopilada en el historial personal y formativo y en el cuestionario de autoevaluación, así como a lo largo del proceso de entrevistas y reuniones (véase la figura 7).

El modelo propuesto por el Instituto Nacional de las Cualificaciones tiene una estructura de campos en los que se identifica el estándar de competencia, las actividades profesionales o de carácter similar al profesional, información profesional o pruebas desarrolladas y la valoración de las evidencias observadas. Además, en el campo de observaciones, quien asesora puede reflejar circunstancias adicionales que justifiquen el posterior informe que deberá elevar a la persona evaluadora.

Figura 7. Modelo de ficha de evidencias

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES

UNIÓN EUROPEA Fondo Social Europeo

SECRETARÍA GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES

MODELO DE FICHA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA:			
ACTIVIDADES PROFESIONALES	INFORMACIÓN PROFESIONAL Y/O PRUEBAS	Nº Referencia	VALORACIÓN EVIDENCIAS DE COMPETENCIA
AP 1			
AP 2			
AP 3			
AP 4			
AP 5			

OBSERVACIONES:

Figura 23 de 32

<http://incual.educacion.gob.es>
<https://www.incual.gob.es>

Fuente: <<https://incual.educacion.gob.es/>>.

■ Ficha de recogida de información sobre funciones laborales o asimiladas desempeñadas

La norma reguladora prevé que para aquellos casos en los que el contrato laboral no haga constar las actividades desempeñadas o no sea la figura aplicable, como puede ser en el caso de personal becario o voluntario, las evidencias se demuestran a través de una certificación de la empresa, entidad o persona responsable.

La persona asesora podrá recabar esta certificación, en la que habrán de constar los puestos ocupados, el periodo de tiempo y las funciones o actividades desempeñadas.

Figura 8. Modelo de ficha de información de funciones laborales

FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE FUNCIONES LABORALES O ASIMILADAS DESEMPEÑADAS

Nombre de la empresa o entidad:
 Dirección postal del domicilio de la empresa o entidad (calle o similar y número):
 Ciudad: Provincia:
 Teléfono de contacto:
 Sector productivo que corresponde a la parte de la empresa en la que la persona trabajadora, becario o voluntaria, desempeñó sus funciones:
 Área funcional en la que se han desempeñado funciones:
 Figura aplicable al desempeño de la actividad (marcar la(s) que proceda(n)): ...Trabajo por cuenta propia, ...Trabajo por cuenta ajena, ...Becario/a, ...Voluntario/a

	Puesto/s ocupado/s	Convenio Colectivo Aplicable	Grupo/ subgrupo/categoría profesional del convenio	Periodo ocupado en el puesto	Funciones desempeñadas / Actividades / Tareas
1					
2					
3					
4					

Firma de la persona responsable o trabajadora por cuenta propia Sello de la empresa o entidad

Página 30 de 32 <http://incual.educacion.gob.es>
<https://www.incual.gob.es>

Fuente: <<https://incual.educacion.gob.es/>>.

■ Informe del asesor o asesora para la fase de evaluación

Como se ha indicado, la persona asesora emitirá un informe al finalizar la fase de asesoramiento. Este informe, que no es vinculante, ofrece una visión global de la situación en el procedimiento que sirve tanto para aspirantes como para quienes evalúan. Por un lado, para el candidato o candidata, porque le proporciona una retroalimentación personalizada de las opciones de acreditación de su propia experiencia laboral. En el caso de que el informe sea desfavorable, la persona asesora indicará a cada postulante las opciones que tiene para completar su competencia. Aun así, la persona candidata puede solicitar que se continúe el procedimiento y se proceda a la fase de evaluación.

Por otro lado, para quien evalúa supone el inicio de la fase de evaluación, en la que se determinarán, de acuerdo con el informe, las pruebas que deberá practicar.

El informe de la persona asesora contendrá, en todo caso, los siguientes apartados:

- datos personales de la persona candidata;
- asesoramiento sobre el estándar de competencia;
- modalidad de asesoramiento: presencial o telemático;

- fundamentos del informe;
- competencias profesionales suficientemente justificadas;
- argumentación para el diagnóstico de asesoramiento;
- diagnóstico del asesoramiento: informe favorable o no favorable y decisión de la persona candidata;
- propuesta de formación, y
- persona asesora que ha intervenido en el asesoramiento de la persona candidata en este estándar de competencia.

Además, se incluye un cuestionario de autoevaluación, instrumento que será tratado al final del capítulo.

La *Guía de la persona asesora* se completa con un tercer apartado dedicado a ofrecer una serie de pautas y claves metodológicas del proceso de asesoramiento.

Así, se incluyen una serie de recomendaciones para realizar el asesoramiento, entre las que destacan:

- mantener un clima de confianza y de escucha activa, una actitud positiva, dialogante y empática, y un trato cordial y afable;
- garantizar la privacidad y confidencialidad de la información recabada, y
- usar un lenguaje claro y sencillo en las explicaciones.

2.2.4. Guía de la persona evaluadora

Esta es la última guía que forma parte del *Manual de procedimiento*. Actualizada también en 2023, tiene como finalidad la de concretar la figura de la persona evaluadora, definiendo su actuación tanto individual como colectiva en el seno de la comisión de evaluación, así como servirle de apoyo en el conjunto del proceso de evaluación.

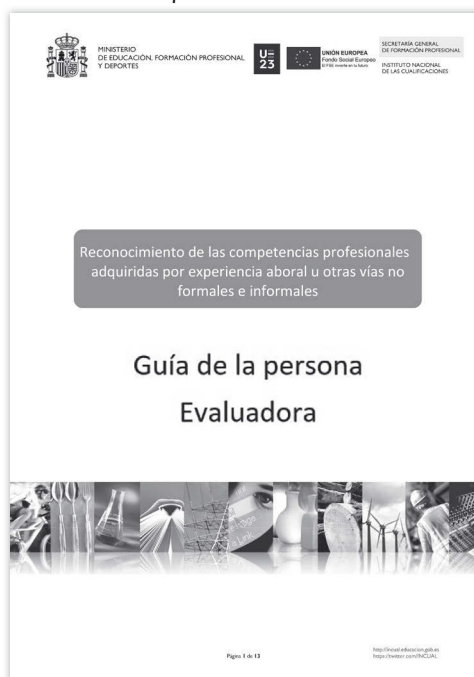
Este instrumento se estructura en seis apartados:

1. La figura del evaluador o evaluadora en el reconocimiento de las competencias profesionales
2. Pautas para el proceso de evaluación
3. Pautas generales para la valoración de las competencias profesionales en el proceso de evaluación
4. La comisión de evaluación
5. La guía de evidencias como instrumento de apoyo al proceso de evaluación
6. Métodos e instrumentos de evaluación

En relación con esta figura, se destaca cómo esta persona, durante la fase de evaluación, es quien garantiza la información permanente, el mantenimiento de la autoestima y el derecho a un trato justo y transparente de cada aspirante durante la observación de su evaluación.

Así, la persona evaluadora debe favorecer un proceso viable y equitativo que garantice la eficiencia de los recursos disponibles y adaptar los

Figura 9. Imagen de la portada de la *Guía de la persona evaluadora*



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional y Deportes.

métodos a cada candidato o candidata con objeto de que pueda demostrar su competencia en las mejores condiciones.

Por último, es importante resaltar que la persona evaluadora es responsable de la confiabilidad, la imparcialidad y la transparencia. En cumplimiento de tales principios, cada aspirante puede ejercer, tras la evaluación, su derecho a la revisión de los resultados.

Recibido el informe del asesor o asesora, en la fase de evaluación se revisa el expediente para valorar si se precisan más evidencias. En el caso de que se requieran nuevas pruebas, la persona evaluadora se encarga de preparar las actividades complementarias solicitadas y de registrarlas. El evaluador o evaluadora documentará las actuaciones desarrolladas en la fase, así como los procesos de evaluación, e informará a la persona candidata del resultado de la evaluación.

Por ello, respecto al perfil de la persona evaluadora, se destaca que para ejercer este papel se exigen los mismos requisitos que los especificados en el apartado anterior para los asesores y asesoras. La persona evaluadora, sin embargo, en ningún caso puede ser la misma que la que ejerció las tareas de asesoramiento.

A lo largo de la guía se enumeran una serie de instrumentos utilizados en la fase de evaluación. Para comprobar la competencia profesional del aspirante, quien evalúa se apoya en el informe del asesor o asesora y en la documentación aportada por la persona candidata. Como hemos explicado, podrá considerar otras evidencias complementarias, como pueden ser entrevistas, simulaciones, la observación en el puesto de trabajo o cualquier otra comprobación práctica.

Además, existe una batería de instrumentos que utiliza el evaluador o evaluadora para reunir las evidencias que determinarán la acreditación del estándar de competencia.

■ Dictamen de valoración de evidencias de competencias indirectas

Este documento sirve para reflejar la valoración que hace la persona evaluadora tras analizar la propuesta del informe del asesor o asesora. Quien evalúa determina si las evidencias presentadas por cada aspirante son suficientes o, en caso contrario, si es necesario recabar nuevas evidencias. El resultado, que pasa a formar parte del expediente de acreditación, se comunica al candidato o candidata, con quien se contrastan las evidencias indirectas aportadas.

El dictamen se resuelve desde el punto de vista de «suficiencia» o «insuficiencia» para indicar si existe una correspondencia entre el estándar de competencia y la evidencia indirecta aportada.

■ Plan individualizado de evaluación

Este documento, que elabora la persona evaluadora, tiene carácter individualizado. A través del plan se informa a cada aspirante de las características de la evaluación que se ha diseñado para él. Para cumplir con el principio de bienestar del evaluado, se procura que cada postulante conozca este documento con antelación y, en la medida de lo posible, se acuerdan los términos contenidos en él en relación con instrumentos de evaluación, fichas y lugares de realización

Figura 10. Modelo de dictamen

A. DICTAMEN DE VALORACIÓN DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA INDIRECTAS

Dictamen de Evaluación para la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas en relación con las competencias definidas en la solicitud _____

Datos identificativos de las personas candidatas y evaluadores/as que han intervenido en cada EC

Núm.	Apellidos y nombre Candidata/o	Apellidos y nombre Evaluador/a	Estándar de Competencia				
			XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
1	Can1	Eva1	CN				
Obs:							
1	Can2	Eva2	CN				
Obs:							
1	Can3	Eva3		INS	IN4	No Pres	
Obs:							
2	Can4	Eva4	No Pres	INS	No Pres	No Pres	No Pres
Obs:							

CN: Contraste. Las evidencias indirectas corresponden íntegramente con las del estándar.
 IN1: Insuficiencia. Las evidencias indirectas no encajan con las del estándar.
 IN2: Insuficiencia. Apuesta documentación incompleta.
 IN3: Insuficiencia. No aporta documentación.
 IN4: Insuficiencia. No aporta material.
 No Pres: No se presenta.

Este Acta comprende _____ personas candidatas, terminando con _____ (último nombre del Acta)

En _____, a _____ de _____ de 20____

El/evaluador/a _____

Página 31 de 42

<https://portal.educacion.gob.es>
<https://www.incual.mec.es/>

Fuente: <<https://incual.educacion.gob.es/>>.

de las actividades de evaluación que se vayan a desarrollar. El plan es suscrito por la persona evaluadora y por la candidata.

■ Registro de actividades de evaluación

El registro de las actuaciones proporciona transparencia y permite la trazabilidad del procedimiento. Por ello, en la fase de evaluación debe existir un registro riguroso de todas las actividades, incidencias y cualesquiera otras cuestiones que se produzcan a lo largo de la evaluación.

En el registro de las actividades de evaluación, la guía de la persona evaluadora propone incluir los siguientes elementos:

- identificación de la persona candidata evaluada;
- descripción de las actividades de evaluación correspondientes a los estándares de competencia evaluados;
- identificación de los evaluadores;
- fechas y lugares de realización de las pruebas practicadas, e
- instrumentos de evaluación.

■ Ficha de seguimiento de actividades de evaluación

Este instrumento actúa de rúbrica de las actividades de evaluación y, al mismo tiempo, sirve de herramienta de mejora continua del propio procedimiento al prever la reflexión sobre la comprobación de las evidencias aportadas por cada aspirante, por un lado, y la formulación de propuestas de actualización del plan individualizado, por otro.

■ Acta de valoración individual de la competencia profesional

El acta de valoración individual de la competencia profesional debe levantarse al finalizar cada actividad de evaluación, de modo que se fija la trazabilidad del procedimiento. Por ello, resulta de gran utilidad en caso de reclamación o revisión.

■ Acta final de evaluación

Documento interno que recoge todas las acciones y decisiones del evaluador o evaluadora en la fase de evaluación. Expresa los estándares de competencia desde el punto de vista de «demostrado» o «no demostrado» y sirve de base para la comunicación de los resultados. Este documento debe custodiarse por la Administración competente, que deberá velar por la protección de los datos contenidos en él.

■ Informe de evaluación

Documento final de esta fase de evaluación: el informe del evaluador o evaluadora se transmite a la Administración competente en el procedimiento sobre la valoración de la competencia.

Debe contener los datos identificativos de la persona candidata, así como de los evaluadores y otros participantes en la evaluación. Seguidamente, tal y como propone la *Guía de la persona evaluadora*, se estructura en tres partes. En la primera parte se exponen los fundamentos que dan lugar al dictamen de valoración de evidencias de competencias indirectas. En la segunda se exponen los fundamentos del informe para el dictamen final. Por último, en la tercera parte se ofrecen propuestas para la persona candidata sobre la demostración de su competencia.



3. Descripción de los instrumentos de apoyo

Además del *Manual de procedimiento* y las guías que lo componen, existen otros instrumentos puestos a disposición de candidatos, asesores y evaluadores para facilitar el proceso de acreditación de competencias.

Estos instrumentos de apoyo complementarios a los antes tratados sirven para, además de optimizar el procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad, ofrecer un recurso especializado por familia profesional. De esta manera, el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones, ofrece un catálogo de guías de evidencias y cuestionarios de autoevaluación.

Es importante advertir que estos documentos fueron elaborados y publicados con anterioridad al Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por lo que utilizan una terminología en desuso.

3.1. Guías de evidencias

Las guías de evidencias están reservadas para el personal asesor y evaluador. Se clasifican por familia profesional y, a su vez, por nivel, competencia y cualificación profesional.

Así, por ejemplo, dentro de la familia de «Servicios socioculturales y a la comunidad», podemos encontrar diferentes guías para el nivel 1, 2 o 3 de cualificación profesional.

En el nivel 3, por ejemplo, estarían las competencias profesionales de:

- SSC090_3 - Educación de habilidades de autonomía personal y social
- SSC321_3 - Dinamización comunitaria
- SSC322_3 - Educación infantil
- SSC323_3 - Inserción laboral de personas con discapacidad
- SSC324_3 - Mediación comunitaria
- SSC329_3 - Animación turística
- SSC444_3 - Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (AC-NEE) en centros educativos
- SSC445_3 - Dinamización, gestión de programaciones y desarrollo de acciones culturales
- SSC446_3 - Gestión y organización de equipos de limpieza
- SSC447_3 - Mediación entre la persona sordociega y la comunidad
- SSC448_3 - Docencia de la formación para el empleo
- SSC449_3 - Promoción, desarrollo y participación de la comunidad sorda
- SSC450_3 - Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad
- SSC451_3 - Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- SSC565_3 - Dirección y coordinación de proyectos de tiempo libre educativo infantil y juvenil
- SSC566_3 - Docencia de formación vial
- SSC567_3 - Información juvenil
- SSC610_3 - Instrucción de perros de asistencia
- SSC611_3 - Prestación de servicios bibliotecarios

- SSC758_3 - Promoción y desarrollo integral de la infancia y juventud en situación de vulnerabilidad social
- SSC759_3 - Prospección de bienes de interés patrimonial
- SSC779_3 - Supervisión de la atención sociosanitaria para la promoción de la autonomía personal

Y dentro de, por ejemplo, la competencia SSC090_3 - Educación de habilidades de autonomía personal y social, que se define como «Programar, organizar, desarrollar y evaluar proyectos y actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objetivo la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas», encontraríamos, para cada una de las unidades de competencia que la componen, su respectiva guía de evidencias y cuestionario de autoevaluación:

- UC0252_3 - Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social
- UC0253_3 - Desarrollar las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social
- UC0254_3 - Establecer, adaptar y aplicar sistemas alternativos de comunicación

Las guías de evidencias de cada unidad de competencia son un instrumento de apoyo a la evaluación y tienen como referente de evaluación la unidad de competencia y sus elementos estructurales dentro de un contexto profesional.

Las competencias profesionales de la unidad de competencia se desglosan en:

- Competencias técnicas, que se corresponden con:
 - el saber hacer: en forma de actividades profesionales que permiten valorar la adquisición de la competencia y para las cuales se utiliza un lenguaje similar al utilizado en el contexto profesional, y
 - el saber: a través de un conjunto de conocimientos técnicos sobre conceptos y procedimientos extraídos del correspondiente módulo formativo.
- Competencias sociales, que se corresponden con:
 - el saber estar: expresado en forma de capacidades actitudinales.

Tabla 2. Ejemplo de especificaciones recogido en la guía de evidencias de la UC0252_3:
Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social

Saber hacer

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social: [...]

2. Elaborar el programa de intervención en coordinación con el equipo de trabajo interdisciplinar a partir de la información obtenida para que responda a las necesidades detectadas:

- 2.1 Ordenar las necesidades detectadas, siguiendo criterios organizativos.
- 2.2 Elaborar el programa de intervención a partir de la información obtenida sobre las características y la situación personal y social del usuario.
- 2.3 Determinar objetivos teniendo en cuenta el marco de relaciones sociales y de vida cotidiana del usuario, así como las características personales, sociales y laborales.
- 2.4 Secuenciar los objetivos atendiendo a criterios de oportunidad y prioridad.
- 2.5 Seleccionar las actividades que configuran el itinerario o programa de inserción individual o grupal, teniendo previstos los tiempos, los recursos establecidos para su desarrollo y el itinerario de inserción individual o grupal previsto.
- 2.6 Seleccionar estrategias y técnicas de intervención en función de las actividades previstas.
- 2.7 Temporalizar tareas, facilitando la organización y gestión de los recursos humanos para desarrollar el programa.
- 2.8 Determinar el proceso de evaluación incluyendo: indicadores, estrategias, técnicas, instrumentos y actividades, favoreciendo la participación de los usuarios. [...]

Saber	<p>2. Elaboración del programa de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fases del proceso de planificación: plan, programa, proyecto. – El proyecto como eje de la intervención del técnico. – Elementos de la programación: conceptos básicos. Definición y selección. La coherencia interna. – Técnicas de programación: marco teórico. Las formas de programar. Teoría y práctica de las técnicas de programación. Características de la intervención social. Técnicas de definición de tiempos. Organización y gestión de los recursos: recursos humanos. Confección y control de presupuestos. Gestión de materiales y almacenes. – Evaluación de intervenciones sociales: conceptos y necesidad de la evaluación de programas. Métodos y diseño de la evaluación: modelos de evaluación. La selección del modelo. Proceso de evaluación: fases. Coherencia entre los elementos. Técnicas e instrumentos de evaluación: la observación y recogida de datos. Registros y escalas. Elaboración y aplicación de instrumentos. Organización de los recursos y actividades de evaluación. Tratamiento y organización de la información de evaluación.
Saber estar	<p>2. En relación con el equipo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Trasmisión de la información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa. 2.2 Cumplimiento del plan de trabajo propuesto por el equipo. 2.3 Participación y colaboración activa en la consecución de los objetivos marcados.

Fuente: Guía de Evidencias de la UC0252_3.

En la anterior tabla (véase la tabla 2) se muestra un ejemplo de especificaciones recogido en la guía de evidencias de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social.

En relación con el contexto profesional, en las guías de evidencias se indica que esta contextualización se lleva a cabo dentro de un denominado «contexto crítico» para la evaluación, es decir, aquel que, «vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la unidad de competencia».

Por último, se aportan una serie de criterios generales para la utilización de estas guías, que deben tener en cuenta las comisiones de evaluación, el personal evaluador y el asesor, y que en líneas generales consisten en:

- si es posible hacer una observación en el puesto de trabajo, se utilizará como referente de evaluación para valorar las evidencias de competencia las realizaciones profesionales y los criterios de realización de la unidad de competencia objeto de evaluación y dentro del contexto profesional establecido, y
- si no es posible hacer esta observación en el puesto de trabajo, se sustituirá por una observación de una situación de trabajo simulada. En este contexto, se utilizan los criterios de evaluación especificados en la guía de evidencias y que se componen de criterios de mérito, indicadores, escalas de desempeño competente y sus correspondientes ponderaciones.

Siguiendo con el ejemplo de la guía de evidencias de la UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social, en la tabla 3 se muestran los criterios de mérito, indicadores, escalas de desempeño competente y sus correspondientes ponderaciones, que se utilizarán cuando se observa una situación de trabajo simulada.

Tabla 3. Criterios de mérito, indicadores, escalas de desempeño competente y sus correspondientes ponderaciones

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
Contextualización de la intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de características de contexto: sociales, familiares y escolar/laboral. - Inclusión de características del colectivo (inmigración, discapacidad, mujer, riesgo social, entre otras) e individuales (historia, datos de desarrollo, de comunicación, entre otras). - Presentación de la entidad u organización que promueve la intervención. <p>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</p>
Inclusión de técnicas y estrategias para recoger información referida a las necesidades objeto de la intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Determinación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones o referencias de las personas implicadas. - Identificación de técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis, tales como entrevistas, cuestionarios o blogs, entre otros. - Utilización de técnicas como la revisión, dinámicas de observación indirecta, técnicas de retroalimentación o determinación de indicadores, entre otros. <p>El umbral de desempeño competente está explicitado en la figura 11.</p>
Programación de la intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de los objetivos de la programación relacionados con las necesidades detectadas. - Planificación de las actividades, observando como objetivos las necesidades detectadas. - Relación de tiempos y recursos de manera que asegure la viabilidad de la intervención. <p>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</p>

Fuente: ejemplo extraído de la guía de evidencias.

Figura 11. Ejemplo de escala de desempeño competente**Escala A**

5	<i>Destaca en la metodología, como factor determinante para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios y como elementos básicos de la programación estrategias e instrumentos de recogida de opiniones o referencias de las personas destinatarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación, identificando al menos dos ejemplos de cada una de ellas.</i>
4	Destaca como factor determinante para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios y como elementos básicos de la programación estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas destinatarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación.
3	<i>Incluye estrategias e instrumentos de recogida de opiniones o referencias de las personas usuarias, técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis y técnicas de evaluación, pero no las considera determinantes para adaptar la respuesta a las necesidades de los usuarios.</i>
2	<i>Incluye en la metodología, estrategias e instrumentos técnicas y estrategias para la recogida de información y técnicas de evaluación, sin embargo omite la necesidad de analizar la información recabada.</i>
1	<i>No identifica como determinante para la programación la identificación de estrategias e instrumentos de recogida de opiniones y o referencias de las personas usuarias técnicas y estrategias para la recogida de información y su análisis ni técnicas de evaluación.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Fuente: ejemplo extraído de la guía de evidencias.

Además de lo anterior, se concretan una serie de especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten los candidatos, como pueden ser su historial profesional y formativo o los resultados obtenidos en entrevistas profesionales estructuradas, pruebas de conocimientos, etc.

Por último, se especifica que para seleccionar los métodos de evaluación se deben tener en cuenta tres factores:

- el nivel de cualificación de la unidad de competencia;
- las características personales de la persona candidata, y
- las evidencias de competencia indirectas aportadas por ella.

Partiendo siempre de un enfoque holístico, es decir, utilizando una variedad de métodos de evaluación, se pueden seleccionar distintos tipos de métodos con sus correspondientes instrumentos de evaluación:

- métodos indirectos: son los que proporcionan evidencias de competencias inferidas de actividades efectuadas en el pasado por cada aspirante (por ejemplo, historial profesional y formativo, o productos o proyectos ejecutados por él), y
- métodos directos: son los que proporcionan evidencias de competencia en el momento de la evaluación (por ejemplo, la observación del puesto de trabajo o de una situación simulada, entrevista profesional estructurada, pruebas objetivas o de habilidades, etc.).

3.2. Cuestionarios de autoevaluación

En la fase de asesoramiento, las personas candidatas deben completar un cuestionario de autoevaluación. Los objetivos de este cuestionario son varios: en primer lugar, la persona candidata tomará conciencia de sus capacidades de desempeño en relación con una cualificación profesional; por otro lado, el equipo asesor recoge información relevante, en relación con el estándar de competencia que va a acreditar, para ayudar y acompañar a cada solicitante a lo largo del procedimiento. El resultado de la autoevaluación no impide, en ningún caso, continuar con el procedimiento. Al contrario, se usa para ofrecer una orientación más precisa.

La página web oficial del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) contiene cuestionarios de autoevaluación para todos los estándares de competencia. En general, todas las Administraciones autonómicas utilizan los cuestionarios diseñados por el INCUAL para cada una de las unidades de competencia o estándares de competencia para las que tienen abierto procedimiento.

Organizados por niveles de cualificación y, dentro de cada nivel, por familias profesionales, el INCUAL proporciona un cuestionario de autoevaluación por cada estándar de competencia. Las actividades profesionales aparecen ordenadas en bloques. Cada uno de ellos agrupa una serie de actividades más simples numeradas que se corresponderían con los elementos de competencia. La estructura de los cuestionarios de autoevaluación es la siguiente:

Estándar de competencia

- 1.1. Elemento de competencia (antigua Realización Profesional)
 - 1.1.1. Criterio de realización

La redacción de los criterios de realización, iniciados siempre con el verbo de la acción esperada ante la situación descrita siempre en infinitivo, busca obtener una respuesta clara por parte de cada aspirante, que descubrirá su grado de dominio y su autonomía, en una escala de 1 a 4.

Esta graduación se expresa en los siguientes términos, que actúan como indicadores:

1. No sé hacerlo.
2. Lo puedo hacer con ayuda.
3. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda.
4. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda, e incluso podría formar a otro trabajador o trabajadora.

4. Directrices para la selección de instrumentos

En el año 2009, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), junto con la Comisión Europea, tomando como base la recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje formal e informal, redactó el documento denominado *Directrices europeas para validar el aprendizaje no formal e informal*, que ha sido objetivo de revisión y actualización continua.

Estas directrices, siguiendo la citada recomendación, ponen el foco de atención en la necesidad de elaborar y compartir herramientas adecuadas para la validación o acreditación de competencias profesionales.

Para ello, se hace una primera distinción entre:

- evaluación formativa: definida como aquella «que trata de facilitar comentarios al proceso o carrera de aprendizaje, indicando los puntos fuertes y débiles y proporcionando una base para la mejora personal u organizativa. Desempeña un papel muy importante en numerosos contextos, desde la orientación y el asesoramiento hasta la gestión de los recursos humanos en empresas», y
- evaluación sumativa: definida como aquella que «trata de formalizar y certificar resultados del aprendizaje de forma explícita y está vinculada a instituciones y organismos autorizados para otorgar cualificaciones, o integrada en ellos».

Añade, además, que las fronteras entre ambos tipos de evaluación son a menudo difusas, por lo que es posible utilizar las mismas herramientas para ambos propósitos.

No obstante, se señala la importancia de ponderar el uso de cada herramienta de evaluación atendiendo a los siguientes criterios:

- validez: la herramienta debe medir lo que se quiere medir;
- fiabilidad: deben obtenerse resultados idénticos cada vez que un candidato o candidata sea evaluado en las mismas condiciones;
- equidad: la decisión de evaluación debe estar exenta de sesgos (dependencia del contexto, sesgos culturales o relacionados con la persona evaluadora);
- rango cognitivo: la herramienta debe permitir a los evaluadores juzgar la amplitud y profundidad del aprendizaje de cada aspirante, y
- adecuación a la finalidad de la evaluación: la finalidad de la herramienta de evaluación debe ajustarse al uso al que está destinada, diferenciando entre:
 - herramientas para obtener pruebas, y
 - herramientas para documentar y presentar pruebas.



4.1. Herramientas para obtener pruebas

Las herramientas y los métodos de validación deben perseguir la claridad y la precisión, además de ser lo más inequívocos e imparciales posible. Todas estas cualidades son importantes para generar confianza y ocupan un lugar central en el proceso de validación.

■ Pruebas y exámenes

Las pruebas y los exámenes tienen numerosas ventajas, como son su familiaridad, reconocimiento social, validez y fiabilidad, bajo coste y rapidez en su administración. No obstante, puede suponer un obstáculo para aquellos candidatos que tienen una carencia en su expresión verbal o escrita, o una experiencia negativa en educación formal. Asimismo, algunos informes de países (inventario de 2014) señalan que su medición es superficial, además de que no es la herramienta más adecuada para valorar determinadas competencias.

■ Métodos de diálogo o conversacionales

En este grupo se encuentran las entrevistas y los debates. Se utilizan con frecuencia como herramienta complementaria para ampliar la información recogida a través de otros métodos, como el análisis de documentos. Dependiendo del momento en el que se utilice, pueden servir para hacer un cribado o para obtener evidencias.

Destacan por tener un mayor grado de validez que las pruebas y los exámenes, ya que se administran directamente a la persona candidata, pero pueden llegar a ser menos fiables si no se emplean los protocolos adecuados. Estas limitaciones tienen que ver más con la falta de experiencia de los evaluadores, su capacidad de comunicación y mediación o de su conocimiento de los resultados del aprendizaje que se evalúa.

■ Observación

Mediante la observación de pruebas se puede obtener información sobre el desempeño de tareas diarias. Se suele caracterizar por su validez, por la posibilidad de valorar un amplio espectro de capacidades, así como por permitir el acceso a la evaluación de competencias que difícilmente se podrían valorar mediante otros métodos.

Además del posible sesgo de quien evalúa, su principal inconveniente es la dificultad de poder llevarla a cabo por razones de tiempo, seguridad, características del trabajo, etc. Por otro lado, al efectuarse en un momento y contexto determinado, puede ser tan específico que es posible que no llegue a ser generalizable.

■ Métodos declarativos

Se basan en la determinación y el registro de las competencias por parte de la propia persona, que suele ser verificada por una tercera.

Este tipo de métodos se caracterizan por su flexibilidad y se recomiendan para las evaluaciones formativas o como preparación a una evaluación sumativa, ya que permiten a los candidatos reflexionar sobre sus conocimientos, capacidades y competencias. Entre los principales inconvenientes está que pueden adolecer de falta de validez y fiabilidad por la ausencia de un control objetivo externo.

■ Simulación

La simulación consiste en situar a cada aspirante en un contexto similar al entorno utilizado para evaluar sus competencias. Suele utilizarse cuando no es posible hacer la observación en un contexto real de trabajo.

Presenta como principal inconveniente el elevado coste en su aplicación, así como por su complejidad en la preparación y organización. Sin embargo, al igual que la observación, presenta una alta validez. Además, la simulación puede resolver parte de los problemas de la observación hecha durante el trabajo, ya que permite colocar a las personas en distintos contextos e incrementar así la validez de la evaluación.

■ Pruebas extraídas del trabajo o de otras prácticas

Consiste en que cada aspirante aporta evidencias de los resultados del aprendizaje. Estas pruebas pueden ser extraídas del trabajo o de otros contextos no formales e informales.

Dado que quien evalúa no observa cómo se han producido, puede adolecer de validez. En el caso de las pruebas que son producto del trabajo de cada aspirante, pueden ir acompañadas de una declaración de las competencias a las que hace referencia y que pueden ayudar a la persona evaluadora a mejorar su fiabilidad y validez. Esta debe tener en cuenta que, por lo general, estarán evaluando el mejor trabajo de cada postulante y no su desempeño medio.

4.2. Herramientas para presentar pruebas

Las pruebas obtenidas por los métodos indicados en el apartado anterior deben documentarse durante la validación.

■ Portafolios de competencias

El portafolio es el método más completo y utilizado para la documentación de pruebas:

- sirve para suprimir el riesgo de subjetividad mediante el uso de una combinación de instrumentos;
- aporta una variedad de evidencias de cada aspirante y permite incluir diferentes pruebas obtenidas por distintos métodos;
- promueve la autoevaluación y ayuda a centrar la atención de los candidatos en criterios de calidad;
- puede complementarse con forma de evaluación del contenido del portafolio de competencias por un tercero, tipo tribunal, para garantizar una mayor validez, y
- permite la posibilidad de presentar las competencias de un modo flexible.

Como principal inconveniente está el que puede resultar complicado para algunos candidatos, por lo que es necesaria una base adecuada de información y orientación.

■ Informes de terceros

Los informes de terceros pueden ser del tipo cartas de referencia escritas por quienes emplean o supervisan o informes de evaluación del rendimiento efectuados por los departamentos de recursos humanos.

■ Currículum y declaraciones de competencias individuales

Se trata del método más popular de documentación en relación con los conocimientos, las capacidades y las competencias individuales. Puede ser desde una mera declaración de resultados y experiencias hasta una sistematización de competencias derivadas de estas, a través de listas de comprobación de competencias o en formatos estandarizados de currículum.



5. Conclusiones

La «Estrategia de la Unión Europea para la juventud: inversión y capacitación, un método abierto de coordinación renovado para abordar los desafíos y las oportunidades de los jóvenes» de 2009 propugnaba un mayor reconocimiento de las competencias adquiridas mediante la educación no formal de cada joven y subrayaba la necesidad de aprovechar plenamente el conjunto de instrumentos creados a escala de la Unión Europea para la validación del conocimiento, las capacidades y las competencias para el reconocimiento de cualificaciones.

En esta línea, nuestro país ha llevado a cabo varios intentos normativos para regular un procedimiento de acreditación de competencias que responda a las necesidades de nuestra sociedad y nuestro tejido productivo.

La última reforma, materializada en la ambiciosa Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, ordena un Sistema de Formación Profesional en que toda la formación sea acreditable, acumulable y capitalizable.

El modelo planteado integra, junto a las ofertas de formación profesional, la orientación profesional y la acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, y los resalta como piedras angulares del nuevo sistema.

En su desarrollo a través del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes apunta en el artículo 181.7 que «garantizará la existencia de una plataforma de información y orientación relativa al procedimiento de acreditación, a las convocatorias y a las ofertas de formación. Asimismo, se incluirán las herramientas necesarias para facilitar la autoevaluación y la elección de itinerarios formativos».

En este contexto, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) ha puesto a disposición de la ciudadanía un conjunto de instrumentos que faciliten no solo las tareas de evaluación y acreditación, sino también de asesoramiento e información.

La información y difusión del procedimiento será obligatoria, dice la norma, al menos en los centros del Sistema de Formación Profesional y los centros de educación para personas adultas.

De nada sirve tener un marco legal, un procedimiento y unos instrumentos diseñados para la acreditación de competencias: toda esta información no llega a la ciudadanía. Por ello es importante que la comunidad educativa conozca y, en su caso, asesore en función de sus competencias, para contribuir a reducir este déficit de acreditación de competencias profesionales.

Bibliografía

- CEDEFOP (2018): *European inventory on validation of non-formal and informal learning. Final synthesis report.*
- (2016): *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal.*
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2012): Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal. *Diario Oficial de la Unión Europea.*
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.
- MEFPD-INCUAL (2011a): *Cuestionario de autoevaluación para los trabajadores y las trabajadoras: Unidad de competencia UC0252_3: Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social.*
- (2011b): *Guías de evidencia de la competencia profesional: SSC090_3 Cualificación profesional: Educación de habilidades de autonomía personal y social.*

- (2023a): *Guía de la persona candidata: reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales.*
- (2023b): *Guía del asesor/a: reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales.*
- (2023c): *Guía del evaluador/a: reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales.*
- (2023d): *Manual de procedimiento: reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales.*

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



7 Evaluación para la mejora de los procesos formativos en Formación Profesional: la evaluación formativa

FRANCISCO RODRÍGUEZ MACHADO

Viceconsejero de Formación Profesional
y Cualificaciones Profesionales de la Consejería
de Educación, Formación Profesional,
Actividad Física y Deportes del Gobierno de Canarias.
Inspector de Educación de Canarias

MIGUEL ÁNGEL NEGRÍN MEDINA

Responsable del Servicio de Normativa
y Desarrollo Curricular de la Dirección General
de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial
de la Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad
Física y Deportes del Gobierno de Canarias.
Profesor asociado de la Universidad de La Laguna.
Inspector de Educación de Canarias

1. Introducción

En este capítulo se intentará analizar y exponer concepciones e ideas acerca de qué, cómo, cuándo y cuánto el alumnado de Formación Profesional es capaz de aprender durante su proceso formativo. El nuevo sistema que se está implantado en España para la Formación Profesional exige un modelo evaluativo basado en la comprobación de los resultados de aprendizaje que las personas vayan adquiriendo a lo largo de su itinerario formativo, dado el carácter práctico que, por Ley, tiene esta formación.

El capítulo se inicia con el análisis del estado de la cuestión respecto a la evaluación formativa en Formación Profesional, su impacto sobre la adquisición de las competencias profesionales y su acreditación. Sobre esta base teórica se propone un enfoque del proceso evaluador que ponga tanto a la persona en formación como al docente responsable en un mismo plano de actuación. Se presenta la planificación de la evaluación, con un perfil eminentemente formativo, mediante instrumentos que permitan la valoración del proceso, su seguimiento y su cuantificación mediante una escala evaluativa que permita al interesado ver la evolución de las competencias profesionales mediante la superación de las diferentes realizaciones de aprendizaje.

1.1. Necesidad de cambio en el proceso evaluador en Formación Profesional

La promulgación de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, constituyó el primer paso hacia un cambio necesario de paradigma en la Formación Profesional en España (Nieto, Roa y Lucas, 2022). Esta Ley indica en su preámbulo que es necesaria «una importante reforma del Sistema de Formación Profesional, que se lleva a cabo mediante esta Ley [...], que efectúa las modificaciones de carácter orgánico necesarias en las disposiciones vigentes», ampliando de manera integrada la oferta de Formación Profesional del sistema educativo y para el empleo. La Ley impulsa la cooperación entre las Administraciones educativas y laborales, junto con los agentes sociales, para el diseño y la puesta en marcha de acciones formativas flexibles que pongan el foco en la formación de trabajadores y trabajadoras y en las demandas que en este campo exige el sistema productivo de nuestro país.

La incorporación de las personas adultas en las diferentes enseñanzas a través de procesos de conciliación que lo favoreciesen, junto a la evaluación y el seguimiento de las ofertas formativas y la introducción de la innovación y la iniciativa emprendedora en la Formación Profesional, constituyen algunos de los pilares de esta Ley con los que se pretendía iniciar el cambio en la Formación Profesional.

Otro aspecto interesante de esta Ley es la referencia en su artículo 75.e a la «validación de acciones de formación desarrolladas en las empresas, con los requisitos de impartición y tipos de prueba que regulen las Administraciones educativas y laborales, para facilitar a sus trabajadores la obtención de un título de Formación Profesional o un certificado de profesionalidad». Todo esto se relaciona con el objetivo de mejorar la cualificación de las personas a través de procesos evaluativos y de acreditación de aquellas competencias profesionales que previamente han sido adquiridas a través de la experiencia laboral y aprendizajes no formales. Por tanto, la evaluación en Formación Profesional parece construirse desde un enfoque basado en competencias a través del cual una retroalimentación apropiada pueda permitir el reconocimiento de lo ya aprendido y que sea reconocido mediante la certificación correspondiente (Nieto-Ortiz *et al.*, 2023). Esto nos lleva a pensar en que, sin este carácter formativo, la evaluación pierde en conjunto su capacidad para guiar y regular los procesos que tienen lugar durante la formación. La formación que ofrece el sistema educativo no debe olvidar esto, ya que la formación que ofrecen los centros educativos asegura la adquisición de las competencias profesionales y, por tanto, su reconocimiento mediante el aprendizaje formal.

Sin embargo, y desde nuestro punto de vista, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo, a pesar de constituir un avance normativo respecto a una Formación Profesional formal que no sufría cambios desde la LOGSE, su impacto sobre los procesos regulatorios de la evaluación en la mayoría de las autonomías fue relativo. Sirve de ejemplo la normativa que al respecto sigue vigente en Canarias:

- Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, y
- Orden de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En el caso de Canarias, la norma básica de evaluación de la Formación Profesional en los centros educativos se retrotrae a la LOGSE. Después del año 2000 se han promulgado varias leyes educativas de carácter orgánico que, sin embargo, no han modificado en lo consustancial lo que en estas normas se dicta, salvo aquellas adaptaciones de obligado cumplimiento.

Por tanto, es necesario un verdadero cambio en el proceso evaluador en Formación Profesional en los centros educativos, más acorde con las exigencias formativas de los sectores productivos y cuyos modelos pongan en el centro del proceso a las personas en formación, considerar el carácter práctico de la Formación Profesional y que sea capaz de verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje para legitimar el reconocimiento de lo que se ha aprendido. La recientemente promulgada Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (en adelante, LOOIFP), parece indicar que la evaluación debe centrarse en una modelización conforme a lo reseñado.

1.2. La evaluación en la LOOIFP

La LOOIFP y su desarrollo mediante el extenso Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, modificado recientemente por el Real Decreto 658/2024, de 9 de julio, suponen una nueva regulación que pone de manifiesto que el carácter formativo de la evaluación no es posible sin que el proceso tenga lugar bajo nuevas metodologías didácticas en el aula que pongan de relieve la adquisición de los resultados de aprendizaje, asociados a un elemento de competencia, mediante los elementos básicos del currículo, entre los que destacan los criterios de evaluación. Esta perspectiva es nueva para los centros educativos de Formación Profesional, dado que los resultados de aprendizaje eran consecuencia exclusiva de la distribución y ponderación de los criterios de evaluación; estos servían de discriminante para la superación o no de los resultados de aprendizaje (incluso con un único criterio de evaluación que podría llegar a ponderar el 50 % o más del resultado de aprendizaje), pero en esta nueva perspectiva se constituyen en el mecanismo para su adquisición.

Por otro lado, la Ley indica en su artículo 3 una serie de principios generales, entre los que destacamos:

- el Sistema de Formación Profesional debe estar en un proceso de actualización permanente que permita una adaptación rápida, proactiva y anticipatoria de los procesos de cambio en los sectores productivos que satisfagan sus necesidades formativas que emergen a consecuencia de la evolución de los procesos digitales (incluidas la del uso de las inteligencias artificiales), el desarrollo sostenible, etc.;
- el papel clave de la Formación Profesional en el desarrollo de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento;
- la experiencia laboral, el voluntariado u otras vías no formales o informales como procesos naturales que llevan al reconocimiento y la acreditación de competencias;
- la prospección de las necesidades formativas del sistema productivo como medio de planificación de la oferta del Sistema de Formación Profesional, y
- la adaptación de la oferta formativa pública del Sistema de Formación Profesional a las necesidades y demandas de los sectores productivos en evolución o emergentes.

De acuerdo con lo anterior y siguiendo a Bermejo y Morales (2022, p. 88), los procesos formativos del nuevo Sistema de Formación Profesional ponen su punto de mira en los sectores productivos (mundo laboral) y en la cualificación de los trabajadores. La Ley exige que se supere el desajuste existente entre la formación ofrecida al alumnado y las competencias profesionales que exige cada sector productivo (Jalil, 2018). Para ello es necesario incorporar, tal y como indican la Ley y el Real Decreto 659/2023, «de manera proactiva y ágil tanto las competencias profesionales emergentes como la innovación, la investigación aplicada, el emprendimiento, la digitalización, la sostenibilidad y la emergencia climática, en tanto que factores estructurales de éxito en el nuevo modelo económico». Esto significa que la Formación Profesional se convierte en un vector que puede propiciar las reformas que ne-

cesitan los sistemas productivos por su impacto en la capacidad de innovar de las personas y la adquisición de las competencias profesionales que le son necesarias (Borden-Lanza *et al.*, 2023), alineándose con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, sobre todo después de la pandemia de COVID-19 (Negrín y Marrero, 2021). Por tanto, la evaluación, entendida como un epígrafe más del proceso formativo, constituye un elemento clave en la autorregulación de los aprendizajes mediante el uso de metodologías activas e instrumentos y procesos de evaluación adecuados que pongan de relieve la adquisición de los resultados de aprendizaje que permitan la innovación y la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales. Los agentes encargados de la formación son de vital importancia en este proceso al que el sistema educativo no puede dar la espalda.

En este sentido, el artículo 10 del Real Decreto 659/2023 pone de relieve la importancia de la autonomía en los centros del Sistema de Formación Profesional en cuanto al «desarrollo curricular y la adaptación de los currículos por los centros, favoreciendo la elaboración de modelos abiertos de programación docente, con la implantación de metodologías activas basadas en proyectos y retos, próximas a la realidad productiva, y la utilización de recursos y materiales tecnológicos que garanticen la calidad y actualización de la formación, mejoren el aprendizaje y atiendan a las distintas necesidades de cada persona en formación».

Para que lo anterior sea posible, los métodos e instrumentos que han de emplearse durante la evaluación deben estar en consonancia con las metodologías activas que se implementen durante el proceso formativo. Estas, a su vez, deben estar en consonancia con los procesos claves que acompañan a los diferentes resultados de aprendizaje que son objeto de comprobación y que vienen acompañados de mecanismos para su superación y mejora en el marco de una verdadera evaluación formativa. Este proceso, de acuerdo con el artículo 18.3 del Real Decreto 659/2023, debería garantizar la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación. El objetivo del proceso sería que las personas en formación consigan con éxito los resultados de aprendizaje, incluso en aquellos casos en los que se necesiten «medidas y alternativas organizativas y metodológicas de atención a la diversidad e inclusión» (artículo 33 del Real Decreto 659/2023).

Una evaluación objetiva y formativa asegura la adquisición de las competencias profesionales mediante la vía educativa, al estar basada en metodologías activas de aprendizaje que deben asegurar y garantizar su validez, fiabilidad, objetividad y rigor técnico.

2. Una propuesta para la evaluación

2.1. Principios generales desde la óptica canaria

Referencia normativa

- por un lado, la Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias;
- por otro, la Resolución de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, por la que se dictan instrucciones para la organización de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Comunidad Autónoma de Canarias a partir del curso académico 2012-2013, en la que se establecen, entre otros, los criterios de evaluación para la repetición, promoción de curso, acceso a la antigua FCT (Formación en Centros de Trabajo) y titulación, y
- respecto a la implantación de los nuevos grados que surgen de la LOOIFP, los siguientes borradores normativos:
 - Resolución por la que se dictan instrucciones para la formación dual en empresas u organismos equiparados en los certificados profesionales (grado C),

los ciclos formativos de grado básico, medio y superior (grados D, niveles 1, 2 y 3) y cursos de especialización (grado E, niveles 2 y 3) en aplicación del Real Decreto 659/2023 de 18 de julio, y

- borradores de los cuadros horarios de los ciclos formativos de grado básico (nivel 1), medio y superior (niveles 2 y 3, respectivamente) agrupados por familias profesionales y los cursos de especialización de grado medio y superior.

Evaluación: principios generales

Es preciso aclarar algunos conceptos clave. El primero de ellos es de suma importancia para el docente y el alumnado: la diferencia entre «evaluar» y «calificar». Existen muchos autores y definiciones, pero podemos concluir que la evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones. Por tanto, evaluar es mucho más que calificar; significa conocer, comprender, enjuiciar, tomar decisiones y, en definitiva, transformar para mejorar. En cambio, calificar es, simplemente, expresar mediante un código establecido (cuantitativo o cualitativo) las conclusiones de comparar los resultados de la evaluación con los objetivos previstos en la materia, área o módulo.

Otros conceptos clave son:

1. *¿Qué se evalúa?* El docente intenta averiguar los conocimientos de su alumnado, ya sean de carácter conceptual, procedimental o actitudinal. El alumnado suele demostrar dicho conocimiento elaborando algún tipo de trabajo, desarrollando alguna actividad o ejecutando alguna acción concreta. Esto que evalúa el docente es lo que se conoce con el nombre de «producto».
2. *¿En qué momento se evalúa?* Podemos decir que existen tres tipos de evaluación dependiendo del momento en que se produce, pues tendrá una función determinada: inicial (para conocer los conocimientos previos del alumnado), formativa (durante desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, para adaptarlo a las necesidades del alumnado) y sumativa (para comprobar el nivel de lo que se ha aprendido hasta un momento dado y convertir en una calificación).
3. *¿Quién evalúa?* En la enseñanza tradicional, el único agente de la evaluación era el docente. En la actualidad hablamos de tres modelos de evaluación en función de las personas que la llevan a cabo: heteroevaluación (es la evaluación que realiza cada docente de su alumnado), autoevaluación (es la que realiza el alumno o alumna sobre sí mismo) y coevaluación (es la que realizan los alumnos y alumnas entre sí).

Todos estos conceptos se harán efectivos y deben aplicarse por el equipo docente a lo largo del desarrollo de las diferentes unidades de trabajo de las que consta el módulo. Debemos concluir este análisis general indicando que la evaluación del alumnado en las ofertas del Sistema de Formación Profesional¹ debe verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje mediante diferentes metodologías activas para el aprendizaje, respetando las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.

La evaluación² se efectuará a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado; por ello, tiene un carácter continuo. Con este fin, la programación de cada módulo profesional deberá considerar que las actividades de enseñanza-aprendizaje lo sean también de evaluación.

¹ Artículo 26 de la LOOIFP.

² Artículo 2 de la Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Por último, a modo de ejemplo, comentemos sobre la formación en empresa u organismo equiparado en régimen intensivo dos aspectos:

- el equipo educativo debe acordar el porcentaje de resultados de aprendizaje que ha de realizar en la empresa u organismo equiparado, que debe contemplar al menos el 30 % de los resultados de aprendizaje de los módulos profesionales. En el caso de los certificados profesionales (grados C) se contemplará que, al menos, el 30 % de los resultados de aprendizaje de los módulos profesionales se realicen en la empresa u organismo equiparado, y
- la duración de la formación en las empresas u organismos equiparados representa entre el 35 % y el 50 % de la duración total del ciclo (mínimo, 700 horas; máximo, 1000 horas) de formación práctica. La estancia en empresa u organismo equiparado en los grados C tendrá una duración de entre el 35 % y 50 % de la prevista en el certificado profesional.

2.2. Procedimientos e instrumentos de evaluación

Al igual que hemos hecho con los términos de «evaluar» y «calificar», conviene diferenciar claramente «procedimiento» de «instrumento» en lo referente a evaluar. Los procedimientos, que algunos autores denominan «técnicas» (McGehee, 1992), hacen referencia al método genérico que empleamos para la recogida de información sobre la consecución de los objetivos planteados. Los instrumentos de evaluación son el conjunto de herramientas diseñadas por el docente para obtener información, para hacer la valoración y para registrar de forma precisa la calidad del aprendizaje de sus estudiantes. Para entenderlos algo mejor, podemos hacernos las siguientes preguntas:

4. *¿Cómo evalúa? Procedimientos.* Es lo que se conoce como «procedimiento» o «técnica de evaluación». Según una buena parte de los expertos que empezaron a aplicar el concepto a los procesos de enseñanza-aprendizaje, el procedimiento engloba la idea de estrategias y técnicas que utiliza el docente para valorar el aprendizaje. Por lo general, los conceptos de procedimientos e instrumentos de evaluación, el «cómo» y «con qué» se evalúa, suelen utilizarse juntos, lo que suele llevar a la confusión del docente para la correcta distinción de ambos términos. Existen bastantes clasificaciones al respecto, pero la realidad es que las técnicas o procedimientos de evaluación que el docente emplea son: observación e interrogación. Cada una de estas dos técnicas o procedimientos, que se pueden usar de forma independiente o conjunta, se pondrán en funcionamiento en los diversos instrumentos de evaluación.
5. *¿Con qué evalúa? Instrumentos.* Aquí nos referimos a qué tipo de instrumentos utiliza el docente para evaluar. Son sus herramientas, tanto para que el alumno o alumna demuestre sus conocimientos como para que la persona docente valore y registre sus conclusiones de la evaluación. También se emplean para facilitar el diálogo entre el alumnado y el profesorado respecto al proceso de aprendizaje y cómo mejorarlo. Dada la gran variedad existente, se ha optado por clasificarlos en relación con el propósito para el que han sido diseñados:
 - *instrumentos de obtención de la información.* Tienen que ver con las actividades tanto de enseñanza como de aprendizaje o de evaluación. En relación con estas últimas, en la actualidad muchos autores se refieren a ellas como «productos». El listado de posibles actividades para plantear es amplio, pero, a modo de ejemplo, se pueden incluir los siguientes: actividades de enseñanza y aprendizaje realizadas en el aula y que se pueden utilizar, también, como actividades de evaluación; pruebas orales; exposiciones; pruebas escritas; test; cuadernos de clase; portfolio; resolución de problemas; trabajos, y realizaciones prácticas;

– *instrumentos de valoración de la información*. Son herramientas que se diseñan especialmente para clasificar, medir y establecer una valoración sobre el grado de consecución de los aprendizajes. Esa valoración puede tener un carácter cualitativo o cuantitativo. Fundamentalmente, utilizaremos dos tipos: *listas de cotejo o listas de control*, que consisten en un listado de criterios (ítems) que se ha de verificar si se cumplen o no (son muy útiles para guiar observaciones; por ejemplo, durante la ejecución de actividades prácticas), y *escalas de evaluación o rúbricas*, que consisten en un listado de variables para observar, pero, a diferencia de las anteriores, permiten registrar la calidad de lo observado, ofreciendo más de una categoría para el registro. Al igual que en el caso anterior, tanto las escalas como las rúbricas son útiles en la evaluación y el registro de procedimientos y de actitudes (véase la tabla 1);

Tabla 1. Rúbrica de evaluación del alumnado

RESULTADO DE APRENDIZAJE	MAL (no alcanzado)	REGULAR (progres)	BIEN (adecuado)	EXCELENTE (muy adecuado)
1. Prepara máquinas y equipos de costura.	CASI NUNCA interpreta manuales, prepara el ensamblaje, pone a punto las máquinas, comprueba el funcionamiento, realiza el mantenimiento, con autonomía, orden y precisión. TRABAJA DE FORMA INCORRECTA, IMPRECISA, Y NECESITA AYUDA.	A VECES interpreta manuales, prepara el ensamblaje, pone a punto las máquinas, comprueba el funcionamiento, realiza el mantenimiento, con autonomía, orden y precisión. TRABAJA CON CORRECCIÓN Y PRECISIÓN, PERO CON AYUDA.	HABITUALMENTE interpreta manuales, prepara el ensamblaje, pone a punto las máquinas, comprueba el funcionamiento, realiza el mantenimiento, con autonomía, orden y precisión. TRABAJA CON CORRECCIÓN, PRECISIÓN, AUTONOMÍA E INICIATIVA.	SIEMPRE interpreta manuales, prepara el ensamblaje, pone a punto las máquinas, comprueba el funcionamiento, realiza el mantenimiento, con autonomía, orden y precisión. TRABAJA CON CORRECCIÓN, PRECISIÓN, AUTONOMÍA E INICIATIVA.
2. Cose a mano tejidos o pieles.	CASI NUNCA describe los procesos, selecciona útiles y herramientas, identifica tipos de puntadas, realiza el ensamblado, realiza arreglos, revisa la calidad. TRABAJA DE FORMA INCORRECTA, IMPRECISA, Y NECESITA AYUDA.	A VECES describe los procesos, selecciona útiles y herramientas, identifica tipos de puntadas, realiza el ensamblado, realiza arreglos, revisa la calidad. TRABAJA CON CORRECCIÓN Y PRECISIÓN, PERO CON AYUDA.	HABITUALMENTE describe los procesos, selecciona útiles y herramientas, identifica tipos de puntadas, realiza el ensamblado, realiza arreglos, revisa la calidad. TRABAJA CON CORRECCIÓN, PRECISIÓN, AUTONOMÍA E INICIATIVA.	SIEMPRE describe los procesos, selecciona útiles y herramientas, identifica tipos de puntadas, realiza el ensamblado, realiza arreglos, revisa la calidad. TRABAJA CON CORRECCIÓN, PRECISIÓN, AUTONOMÍA E INICIATIVA.
3. Cose a máquina tejidos o pieles.	CASI NUNCA reconoce las máquinas, describe las fases, practica el acoplamiento, aplica puntadas, realiza costuras, cose prendas, realiza arreglos, revisa la calidad. TRABAJA DE FORMA INCORRECTA, IMPRECISA, Y NECESITA AYUDA.	A VECES reconoce las máquinas, describe las fases, practica el acoplamiento, aplica puntadas, realiza costuras, cose prendas, realiza arreglos, revisa la calidad. TRABAJA CON CORRECCIÓN Y PRECISIÓN, PERO CON AYUDA.	HABITUALMENTE reconoce las máquinas, describe las fases, practica el acoplamiento, aplica puntadas, realiza costuras, cose prendas, realiza arreglos, revisa la calidad. TRABAJA CON CORRECCIÓN, PRECISIÓN, AUTONOMÍA E INICIATIVA.	SIEMPRE reconoce las máquinas, describe las fases, practica el acoplamiento, aplica puntadas, realiza costuras, cose prendas, realiza arreglos, revisa la calidad. TRABAJA CON CORRECCIÓN, PRECISIÓN, AUTONOMÍA E INICIATIVA.
4. Cumple las normas de prevención y seguridad.	CASI NUNCA identifica los riesgos y las causas de accidente, respeta las normas, describe las medidas de seguridad, valora el orden y la limpieza, aplica la ergonomía. TRABAJA DE FORMA INCORRECTA, IMPRECISA, Y NECESITA AYUDA.	A VECES identifica los riesgos y las causas de accidente, respeta las normas, describe las medidas de seguridad, valora el orden y la limpieza, aplica la ergonomía. TRABAJA CON CORRECCIÓN Y PRECISIÓN, PERO CON AYUDA.	HABITUALMENTE identifica los riesgos y las causas de accidente, respeta las normas, describe las medidas de seguridad, valora el orden y la limpieza, aplica la ergonomía. TRABAJA CON CORRECCIÓN, PRECISIÓN, AUTONOMÍA E INICIATIVA.	SIEMPRE NUNCA identifica los riesgos y las causas de accidente, respeta las normas, describe las medidas de seguridad, valora el orden y la limpieza, aplica la ergonomía. TRABAJA CON CORRECCIÓN, PRECISIÓN, AUTONOMÍA E INICIATIVA.

NOTA: la valoración de cada resultado de aprendizaje está condicionada por las CPPS demostradas por el alumno o la alumna.

- *instrumentos de registro de la información.* La información que se obtiene durante el proceso de evaluación se ha de registrar transformándola en datos que se puedan analizar y de los que se puedan extraer conclusiones. Los que se utilizan habitualmente son: cuaderno del docente, constituido por varias partes y que permite la anotación de lo que sucede cada día, así como de las calificaciones obtenidas por el alumnado a lo largo del desarrollo del módulo. Ficha del alumno o alumna, en la que se anotan observaciones que se consideran importantes, como rasgos personales, progreso en el aprendizaje, anécdotas, etc., e
- *informe del tutor o tutora de empresa u organismo equiparado.* Finalizada la fase de formación en empresa u organismo equiparado, el tutor o tutora de empresa emitirá un informe que formará parte del proceso evaluador:
 - ◆ la evaluación de los resultados de aprendizaje incorporados al plan de formación está coordinada por los tutores o tutoras del centro y de la empresa, en colaboración con el profesorado de los módulos profesionales, de acuerdo con el artículo 163 del Real Decreto 659/2023, y
 - ◆ el tutor o tutora de empresa valora en términos de «superado» o «no superado» los resultados de aprendizaje recogidos en el plan formativo y los tutores o tutoras deben ajustar la evaluación y posterior calificación teniendo en consideración el informe emitido por el tutor o tutora de empresa.
- *Criterios de calificación:* la calificación de los módulos profesionales es numérica³, entre 1 y 10, sin decimales, excepto el de formación en centros de trabajo, que se califica como «apto» o «no apto» en el caso de los ciclos LOGSE/LOMLOE, dado que en la formación en empresa u organismos equiparados los resultados de aprendizaje correspondientes ya han sido evaluados por los responsables de cada módulo profesional. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5 puntos.
- *Evaluaciones:*
 - ◆ *evaluaciones ordinarias.* La calificación del módulo se calculará ponderando las calificaciones alcanzadas por el alumnado en cada uno de los productos realizados (representativos de los resultados de aprendizaje desarrollados en el centro), que serán: 40 %, evaluación de las unidades de trabajo; 20 %, portfolio del alumno o alumna, y 40 %, pruebas objetivas. El ajuste posterior de la calificación se hará teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje desarrollados en la empresa u organismo equiparado y que se reflejan en el informe del tutor o tutora de empresa del plan formativo correspondiente, y
 - ◆ *evaluaciones extraordinarias.* Los sistemas extraordinarios de evaluación⁴ no podrán limitarse a la propuesta de una prueba o examen, sino que deberá planificarse la realización de un conjunto de actividades que permitan evaluar el nivel de adquisición de los resultados de aprendizaje realizados en el centro por parte del alumnado de acuerdo con las características de cada módulo profesional. Por tanto, siguiendo lo previsto en el plan de recuperación del alumno o alumna, la calificación del módulo se calculará ponderando las calificaciones de cada uno de los productos: 30 %, actividades de recuperación; 10 %, portfolio, y 60 %, prueba objetiva. Respecto al

³ Artículo 18 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio.

⁴ Artículo 2, punto 6, de la Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

impacto de la formación en empresa, se actuará de la misma manera que en la evaluación ordinaria. Dado que la calificación del módulo debe ser número entero, cuando resulten decimales se redondeará el resultado siguiendo las normas establecidas para el redondeo.

– *Planes de recuperación para el alumnado con el módulo pendiente* (utilizaremos la redacción según estemos desarrollando un módulo de 1.º o 2.º):

♦ Ciclos LOGSE/LOMLOE:

- si el módulo corresponde al 1.º curso y el alumno o alumna ha promocionado a 2.º curso con el módulo pendiente, y
- si el módulo corresponde al 2.º curso, para aquellos alumnos o alumnas que no superen el módulo profesional, pero que sí pueden acceder a la FCT.

En ambos casos, se deben asignar actividades de recuperación, por lo que el tutor o tutora elaborará un informe de recuperación individualizado⁵ que deberá conocer el equipo docente, que tendrá la responsabilidad de evaluar dicho módulo profesional. La comunicación que se facilita al alumnado se referirá a la asignación de actividades de recuperación, el periodo de realización de las actividades y la indicación expresa de la evaluación final en que serán evaluados.

♦ Ciclos LOOIFP:

Para el módulo pendiente del 1.º y 2.º curso se actuará de manera similar respecto a los resultados de aprendizaje desarrollados en el centro. Los módulos profesionales no se consideran aptos mientras no superen la fase de formación en empresa u organismo equiparado⁶.

Concretando:

- ♦ *plan de recuperación*: actividades de nivel básico, que puedan ser desarrolladas de forma autónoma por el alumnado, de cada una de las unidades de trabajo, con seguimiento por parte del profesorado. Prueba teórico-práctica basada en los resultados de aprendizaje no alcanzados, y
 - ♦ *criterios de calificación* (40 %, actividades de recuperación; 60 %, prueba teórico-práctica, sin menoscabo de los resultados de aprendizaje superados o pendientes de la formación en empresa u organismos equiparados en los ciclos LOOIFP).
- *Evaluación de la práctica docente*. Es importante recordar que la Ley educativa⁷ establece, entre las funciones encomendadas al profesorado, la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza. El momento para efectuar su análisis es en las sesiones de evaluación, en las que se reúne el equipo docente, presididas por la persona tutora del grupo y celebradas con objeto de contrastar las informaciones proporcionadas por el profesorado de los distintos módulos profesionales y valorar, de manera colegiada, el progreso del alumnado. Se evaluará también la práctica docente⁸. Una sencilla manera de evaluar la práctica docente es

⁵ Artículo 25 de la Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

⁶ Artículo 163 de la LOOIFP.

⁷ Artículo 91 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

⁸ Artículo 3 de la Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

hacer un análisis vertical de cada una de las actividades llevadas a cabo. Para explicarlo mejor, lo ilustraremos con el ejemplo de la tabla 2.

Tabla 2. Evaluación de la práctica docente ejemplificada

Alumnos/as	Act. 1	Act. 2	Act. 3	Act. 4	Act. 5	Nota final
José	3	5	8	10	4	6
Laura	5	5	3	7	5	5
Juan	2	8	10	10	10	8
Ana	1	9	2	8	10	6
Óscar	2	8	2	8	10	6
	80 % suspensos Evaluación vertical	60 % suspensos Evaluación vertical			100 % aprobados Evaluación horizontal	

Si analizamos de manera tradicional los resultados, en horizontal, podemos comprobar que se ha tenido un éxito completo, pues el 100 % tendría evaluación positiva. Esta manera de analizar, solo en horizontal, podría hacernos creer que todo está bien, que nada debe cambiar porque todo nuestro alumnado ha superado la unidad de trabajo, el trimestre, el curso o lo que representen esos resultados.

Existe otro análisis, en vertical, que normalmente no practica el docente y que hace aflorar los errores que han podido tener en el proceso de enseñanza. Si se hace este análisis por cada una de las actividades desarrolladas, podemos comprobar que existen dos actividades, la número 1 y la número 3, que tienen, respectivamente, un 80 % y un 60 % de fracaso. De esta simple manera, podremos descubrir que algunas actividades no han funcionado como esperábamos y tal vez requieran de un nuevo diseño o ajuste. Combinar ambos análisis es primordial para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además del procedimiento descrito anteriormente, para la evaluación de la práctica docente de nuestro módulo hemos diseñado otro procedimiento que aporta mayor información sobre el proceso educativo (véase la tabla 3).

Tabla 3. Instrumento de evaluación de la práctica docente

MÓDULO:		GRUPO:	
ENCUESTA: valora de 0 al 10 los siguientes aspectos del trabajo en el aula (antes de pasar el sondeo, el profesor hará su valoración).			
PREGUNTAS ALUMNADO	*A	P	PREGUNTAS PROFESORADO
1. Explicaciones			1. Metodología
2. Materiales (libros, fotocopias, equipamientos, etc.)			2. Preparación de materiales y recursos con antelación
3. Aprovechamiento del tiempo			3. Aprovechamiento del tiempo
4. Tu esfuerzo y participación			4. Trabajo de los alumnos/as
5. Ambiente de trabajo			5. Ambiente de trabajo en el aula
¿CUÁNDO PASAMOS LAS ENCUESTAS?	<p>1.ª encuesta: a mitad de la 1.ª evaluación. Podemos corregir antes de la 1.ª evaluación.</p> <p>2.ª encuesta: a mitad de la 2.ª evaluación. Podemos corregir antes de la 2.ª evaluación.</p> <p>3.ª encuesta: a mitad de la 3.ª evaluación. Podemos corregir antes de la 3.ª evaluación.</p>		
¿CÓMO ANALIZAMOS LOS RESULTADOS?	<ul style="list-style-type: none"> ■ cuando disponemos de los resultados, es importante reflexionar y analizarlos con el grupo. Lo primero que se debe tener en cuenta son las visiones de los implicados, alumnado-profesor: puntuaciones similares reflejan sintonía. Las puntuaciones altas nos motivarán y serán indicadores de que vamos por buen camino. Las puntuaciones bajas son motivo de reflexión, de búsqueda de alternativas con ayuda de los compañeros, del departamento o del equipo directivo. El objetivo es mejorar; ■ las puntuaciones dispares deben analizarse con más detalle, pues indican que no se ven las cosas de la misma forma; por ejemplo, si los alumnos y alumnas se califican en esfuerzo y participación con un 9 y el profesor o profesora lo hace con un 3, debe hablarse con el grupo para hacerles ver que la sensación de confianza que muestran contrasta con el previsible fracaso en los resultados de la evaluación que augura la puntuación del profesor o profesora. Otro ejemplo: explicaciones, calificado con un 3 por los alumnos y alumnas y un 6 por el profesor o profesora; está claro que los alumnos y alumnas no nos siguen, debemos analizar con ellos las causas del problema. Podemos comprobar cuál puede ser el origen (calificación baja en explicaciones y materiales parece indicarnos que debemos cambiar de metodología), y ■ el cuestionario es un sondeo del que se pueden extraer importantes conclusiones, nos dará información para reconducir situaciones que más tarde serían difíciles de remediar. 		

*A: media de las puntuaciones dadas por el alumnado del grupo. El profesor o profesora debe hacer su valoración antes de pasar el sondeo al grupo.

– *Evaluación del seguimiento de la programación.* Se trata de una de las atribuciones del Departamento Didáctico⁹: «Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo de las programaciones didácticas y aplicar la normativa sobre evaluación de la función docente». El objetivo fundamental del seguimiento es comprobar el grado de cumplimiento de lo programado y su ajuste respecto a lo planificado. Para ello, en nuestro módulo se ha diseñado el instrumento que se recoge en la tabla 4.

Tabla 4. Seguimiento de la programación

PREVISTO		REALIZADO		
UNIDAD DE TRABAJO, MES, HORAS	ACTIVIDAD	FECHAS, HORAS	TOTAL HORAS	OBSERVACIONES
UNIDAD 1 SEPT./OCT. 31 h	Act. 1. Curriculum vitae (5 h) Act. 2. Técnicas de entrevista (5 h) Act. 3. Resolución de conflictos (10 h) Act. 4. Búsqueda de empleo (10 h) Act. 5. Evaluación (1 h)	15-16 sept. (6 h) 20 sept. (5 h) 21-23 sept. (10 h) 1-3 oct. (10 h) 5 oct. (1 h)	Unidad 1 32 h	La hora de más la podremos compensar en la unidad 3
UNIDAD 2 OCT. 30 h	Act. 1 Act. 2 Act. 3 Act. 4 Act. 5. Evaluación	(Se cumplimenta de forma diaria)	(Se contabiliza al finalizar la unidad de trabajo)	(Se anotan los motivos de la desviación, cualquier hecho que puede ser relevante para mejorar la programación de cara al próximo curso)
UNIDAD 3 NOV./DIC. 70 h	Act. 1 Act. 2 Act. 3 Act. 4 Act. 5. Evaluación			
UNIDAD 4 ENE. 30 h	Act. 1 Act. 2 Act. 3 Act. 4 Act. 5. Evaluación			
UNIDAD 5 ENE./FEB. 40 h	Act. 1 Act. 2 Act. 3 Act. 4 Act. 5. Evaluación			
UNIDAD 6 FEB./MAR. 50 h	Act. 1 Act. 2 Act. 3 Act. 4 Act. 5. Evaluación			
TOTAL	30 actividades	260 h		

⁹ Artículo 32 del Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Centros Docentes Públicos no Universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Por último, el protocolo sugerido para la evaluación permite (a través de un proceso evaluador sistemático que la superación de los distintos módulos lleven de manera continua) capacitar a los docentes para la acreditación de competencias en el ámbito educativo mediante la superación de distintos módulos que conlleven certificaciones modulares o profesionales que permitan al alumnado avanzar en su itinerario formativo, su preparación al mundo laboral e ir adquiriendo competencias profesionales. La LOOIFP abre un mundo apasionante en el que los ámbitos educativo y del empleo y el sistema productivo se dan la mano, tanto para las certificaciones profesionales ya existentes como para las que, a través de los nuevos nichos de empleo, surjan de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento que nace del nuevo Sistema de Formación Profesional.

Bibliografía

- BERMEJO, B., y MORALES, J. (2022): «Formación profesional y ocupacional. *Revista Universitas Tarraconensis*, 1, 88–106. Disponible en: <<https://doi.org/10.17345/ute.2021.2.3208>>.
- BORDEN-LANZA, Y.; LORES-GÓMEZ, B.; USART-RODRÍGUEZ, M., y COLOBRANS-DELGADO, J. (2023): «Competencia digital y formación profesional en España: análisis documental sobre su regulación, propuestas y recomendaciones». *Hachetetepé. Revista Científica de Educación y Comunicación*, 26, 1204. Disponible en: <<https://doi.org/10.25267/Hachetetepé.2023.i26.1204>>.
- JALIL, M. (2018): «Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(1), 164–194. Disponible en: <<https://bit.ly/3Un74X9>>.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.
- NEGRÍN, M., y MARRERO, J. (2021): «La nueva Ley de Educación (LOMLOE) ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y el reto de la COVID-19». *Avances en Supervisión Educativa*, 35. Disponible en: <<https://doi.org/10.23824/ase.v0i35.709>>.
- NIETO, J.; ROA, J., y LUCAS-BARCIA, E. (2022): «Assessment by competences in Vocational Training: A systematic review of the Spanish scientific production». *TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review /Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad*, 11(4), 1–14. Disponible en: <<https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4436>>.
- MILLÁN, M.; LIZCANO, D., y ROA, J. (2023): «Características de la evaluación en la Formación Profesional desde un enfoque basado en las competencias». *Avances en Supervisión Educativa* 39. Disponible en: <<https://doi.org/10.23824/ase.v0i39.787>>.
- Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Orden de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Real Decreto 658/2024, de 9 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 132/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan las enseñanzas del segundo ciclo de la educación infantil, la educación primaria y la educación secundaria, y el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Resolución de 21/09/2012 de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, por la que se dictan instrucciones para la organización de las enseñanzas de Formación Comunidad Autónoma de Canarias a partir del curso académico 2012-2013. Disponible en: <https://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/servicios/inspeccion_educativa/normativa_clasificada/enseñanzas/formacion-profesional/>.



8 La evaluación del programa formativo en la empresa o en el organismo equiparado. Mecanismos de control

M.^a ISABEL SALAS SÁNCHEZ

Inspectora de Educación.
Directora general de Formación Profesional
y Ordenación Educativa de la Consejería
de Educación y Universidades de las Islas Baleares

GABRIEL TIMONER SAMPOL

Jefe del Departamento de Inspección Educativa

MARÍA ANTÓNIA ROSSINYOL SEGÚ

Inspectora de Educación.
Inspectora adjunta del Departamento
de Inspección Educativa de las Islas Baleares

VÍCTOR ARJONA BORRALLO

Jefe del Departamento de Formación Profesional
y Cualificaciones Profesionales de la Consejería
de Educación y Universidades de las Islas Baleares

1. Introducción

La Formación Profesional ha experimentado un avance importante en los últimos años. Este avance se debe en gran medida a un reclamo social que demanda, por una parte, profesiones tradicionales que ven peligrar el relevo generacional, y, por otro lado, una demanda de nuevos perfiles profesionales cualificados en auge.

Las novedades en relación con los cambios que se están produciendo y aquellos que se producirán deben estar bajo la inspección y evaluación como instrumento fundamental para analizar los avances y las mejoras.

En relación con la inspección y en referencia a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (en adelante, LOIFP), se especifica que se contará con la Inspección Educativa para las actuaciones de inspección, supervisión y evaluación del Sistema de Formación Profesional, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y sin perjuicio de las competencias de otros órganos.

En este sentido, la LOIFP recoge previsiones relativas a la realización de distintos informes periódicos y a la evaluación, con carácter interno y externo, del Sistema de Formación Pro-



fesional como un ejercicio continuo y orientado a la mejora permanente, que se apoyará en un sistema de indicadores de calidad en contraste con distintas fuentes de verificación.

El título X de la LOIFP se refiere de manera específica a la evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional y establece que la evaluación se realizará de acuerdo con los indicadores establecidos en el Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional (EQAVET).

El nuevo marco aprobado con la LOIFP ha reforzado también los instrumentos de la evaluación y calidad del sistema, entre otras cosas, previendo la elaboración y presentación de un informe de seguimiento cada dos años sobre el estado del Sistema de Formación Profesional. Ligado al contenido de la LOIFP, es condición inexorable hacer referencia al Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. En el contenido del Decreto se configura una nueva evaluación y calificación en la Formación Profesional que pretende dar valor a la importancia de verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje. De esta manera, se persigue alinear los perfiles profesionales a las competencias requeridas en el mercado laboral. En esta nueva evaluación y calificación se postula la figura del tutor dual como refuerzo indispensable en la conexión entre la Formación Profesional y el entorno laboral.

Cabe mencionar también el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional dual. Es objeto del mencionado Decreto la regulación de determinados aspectos de la Formación Profesional que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

El Consejo Económico y Social de España, en su informe *Formación dual en España: situación y perspectivas (2023)*, señala que, a la vez que la evaluación en España proporciona información relevante sobre el funcionamiento y los resultados a todos los participantes (alumnado y familias, centros y profesorado, empresas, Administraciones públicas y sociedad en general), debería ir más allá de los resultados inmediatos en términos de participación e incorporar resultados de satisfacción y efectos a medio plazo en empresas y alumnado.

Los ejercicios de evaluación tienen todavía una presencia ocasional en el conjunto de las políticas públicas en España, si bien existe consenso en que resulta un instrumento fundamental para poder valorar las acciones desarrolladas respecto a las necesidades detectadas y, en caso necesario, reorientarlas.

Es necesario disponer de una información diferenciada de las dos modalidades (dual general y dual intensiva) para conocer cómo funcionarán los dos modelos, especialmente el relacionado con el contrato en alternancia. En cuanto a la evaluación del programa formativo en la empresa u organismo equiparado, este desempeña un papel fundamental para guiar el proceso y poder analizar los resultados obtenidos.

A este respecto, en el seno del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes se está trabajando (en el marco del proyecto financiado por la DG Reform de la Comisión Europea) en una propuesta para diseñar un monitor de la Formación Profesional dual en España que permita contar con indicadores homogéneos y comparables a nivel estatal y de todas las comunidades autónomas relativos a la participación de alumnado y empresas, resultados de aprendizaje, inserción, calidad y satisfacción con la Formación Profesional dual. El objetivo principal sería proporcionar información relevante sobre el funcionamiento y los resultados a todos los participantes: alumnado y familias, centros y profesorado, empresas, Administraciones públicas y sociedad en general y, por ello, debería ir más allá de los resultados inmediatos en términos de participación e incorporar resultados de satisfacción y efectos a medio plazo en empresas y alumnado.

Existe, por tanto, margen de mejora para avanzar en una estrategia de evaluación global de la formación dual, rigurosa, continua y transparente, en un marco de colaboración entre

distintas Administraciones y distintos agentes participantes. Además, implantar procesos de evaluación global de la formación es un elemento fundamental para responder también al criterio de garantía de calidad recogido en el Marco Europeo.

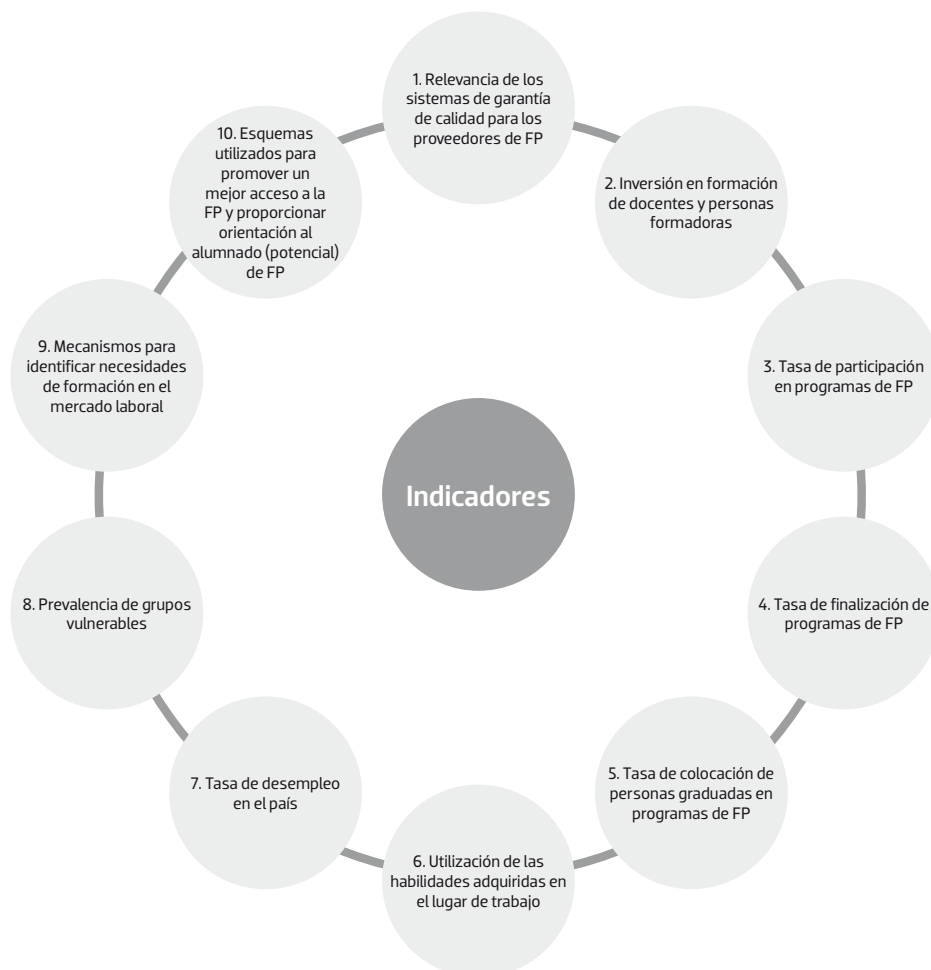
2. Medidas de calidad bajo el amparo del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesional

Desde 2009, el Marco EQAVET ha guiado a los Estados miembros a medida que desarrollan y mejoran la calidad de sus sistemas de Formación Profesional. Cabe especificar que el enfoque de cada Estado miembro respecto de la garantía de calidad a nivel del sistema es diferente.

El Marco se ha utilizado para sistemas nacionales y regionales de garantía de calidad que cubren la Formación Profesional inicial y continua. Se ha utilizado para la Formación Profesional en una amplia gama de entornos de aprendizaje (como la oferta escolar y el aprendizaje en el trabajo, incluidos los programas de aprendizaje) y todos los tipos de aprendizaje (digital, presencial o combinado) impartidos por instituciones públicas y proveedores privados.

El Marco EQAVET incluye diez indicadores de referencia para evaluar la calidad de la educación y formación profesional (véase la figura 1).

Figura 1. Indicadores para evaluar la calidad de la educación y de la Formación Profesional



Fuente: elaboración propia a partir de EQAVET Framework, en Directorate-General for Employment, social affairs and inclusion.

Otra de las medidas de calidad en la Formación Profesional pasa por especificar los catorce criterios de calidad incluidos en el Marco Europeo para la Calidad y la Eficacia del Aprendizaje (véase tabla 1).

Tabla 1. Criterios de calidad incluidos en el Marco Europeo para la Calidad y la Eficacia del Aprendizaje

Criterios de calidad incluidos en el Marco Europeo para la Calidad y la Eficacia del Aprendizaje (recomendación del Consejo 2018/C 153/01)	
CRITERIO 1	Acuerdo por escrito
CRITERIO 2	Resultados del aprendizaje
CRITERIO 3	Apoyo pedagógico
CRITERIO 4	Componente relativo al lugar de trabajo
CRITERIO 5	Remuneración o compensación
CRITERIO 6	Protección social
CRITERIO 7	Condiciones de trabajo, salud y seguridad
CRITERIO 8	Marco reglamentario
CRITERIO 9	Participación de los interlocutores sociales
CRITERIO 10	Apoyo a las empresas
CRITERIO 11	Movilidad
CRITERIO 12	Orientación profesional y sensibilización
CRITERIO 13	Transparencia
CRITERIO 14	Aseguramiento de la calidad y seguimiento de los aprendices

Así, el Marco Europeo llama a acordar la adquisición de un conjunto de resultados globales de aprendizaje, garantizando un equilibrio entre las capacidades relacionadas específicamente con el puesto de trabajo, junto con los conocimientos y las competencias clave para el aprendizaje permanente (criterio 2).

Es importante también resaltar la relevancia de los incentivos económicos, la promoción, el asesoramiento y el apoyo de las empresas participantes, así como la formación de los tutores y formadores (criterio 10). Por otra parte, en relación con el aseguramiento de la calidad del aprendizaje, se recomienda incluir un proceso que permita hacer una evaluación válida y fiable de los resultados del aprendizaje (criterio 14).

Están implicados, pues, varios objetivos que se pueden resumir en la adquisición de una formación equilibrada, mediante un reparto de esta entre el centro y la empresa, que debe traducirse en unos resultados de aprendizaje sometidos a un proceso de evaluación. Resalta la máxima relevancia que cabe otorgar al cumplimiento de esos objetivos, que implican una estrecha colaboración entre centros y empresas y que puede ser potenciada mediante distintos recursos de apoyo facilitados por la Administración para el aseguramiento de la calidad de la Formación Profesional dual.

3. Calidad e implantación de la evaluación continua alcanzadas en los países considerados como referentes en la Formación Profesional dual

La Formación Profesional dual está muy activa en diferentes países de Europa y del mundo, alcanzando en muchos territorios un índice de calidad y éxito importantes que repercuten

de manera positiva en los niveles de capacitación y certificación de los alumnos. Además, promueve la movilidad formativa de los aprendices y supone un alto prestigio social respaldado por los diferentes agentes sociales y del mundo empresarial. A nivel europeo, vamos a mencionar el caso de Alemania y Suiza, aunque también podríamos referenciar países como Dinamarca, Austria o Francia, entre otros, partiendo de los estudios de Sanz de Miguel (2017), los informes de la German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET), la Fundación Bertelsmann y la Unión Europea.

3.1. Alemania

Alemania es, sin duda, país de referencia en cuanto al desarrollo de la Formación Profesional dual, tanto en el marco europeo como a nivel extracomunitario.

En este sentido, en Alemania se constata un compromiso por parte de una gran cantidad de actores para la cooperación internacional en materia de Formación Profesional: ministerios, organizaciones de ejecución del Gobierno federal, cámaras, organizaciones de la Iglesia, asociaciones, etc.

Alemania se concibe como país de referencia en cuanto a la Formación Profesional dual, hasta el punto de que ha sido ejemplo para seguir por otros territorios. Así, se contemplan varios factores esenciales que se deben tener en cuenta en la estructura de la Formación Profesional dual alemana, partiendo de Alemán y Calcines-Piñero (2022).

Hablamos así de una estructura sólida a nivel social, laboral y educativo que respalda la implantación, el seguimiento y la evaluación de la Formación Profesional dual del país, sustentada además por una legislación específica que regula el reconocimiento de las enseñanzas profesionales, los derechos y deberes del aprendiz, los deberes de la empresa formadora y sus condiciones en las instalaciones, las condiciones del contrato a los aprendices, la cualificación mínima exigible y las condiciones del tutor de empresa, el proceso de evaluación y las normas de funcionamiento de los órganos de control:

- requisitos y proceso de selección del alumnado aprendiz: las empresas analizan y ofertan los posibles puestos para aprendices. Así, los aprendices buscan su plaza para iniciar su formación en las empresas. Estas seleccionan a los aprendices a través de un proceso similar al de un puesto de trabajo, consiguiendo así un encaje entre el número de aprendices para formar y la demanda real del mercado laboral. Cabe destacar que un 68% de los aprendices logra un empleo en la misma empresa en la que se ha formado, según Alianza para la FP Dual (Plataforma impulsada por la Fundación Bertelsmann). También es necesario referenciar que el aprendiz destina un 66% en la formación en la empresa, considerando que la duración de los itinerarios duales es de 2 a 3,5 años dependiendo del perfil profesional. La duración más común es el itinerario de 3 años;
- requisitos de la empresa de formación: existen unos requisitos mínimos que deben cumplir las empresas para impartir formación. En este sentido, cabe destacar el papel que desarrollan las personas asesoras de formación que dependen de las cámaras empresariales, ya sea de las Cámaras de Industria y Comercio (Industrie-und Handelskammer) o de las Cámaras del Artesanado (Handwerkskammer);
- contrato de aprendizaje: es indispensable que previamente se haya firmado el contrato entre la empresa y el alumno y que deba ser registrado en el organismo responsable correspondiente, ya sea en la Cámara de Comercio e Industria, en la Cámara del Artesanado, Cámara de Agricultura, etc. El contrato específico para la Formación Profesional dual supone una percepción de unos 800 € al mes y aproximadamente dos tercios de su formación transcurre en la empresa;
- selección del tutor o tutora de la empresa, quien debe disponer de una adecuada aptitud personal y profesional, por lo que debe tener una acreditación oficial;

- evaluación del alumnado: normalmente se realiza una prueba intermedia, considerada como prueba de control del rendimiento del alumnado, antes de finalizar el segundo año de formación, y una prueba final que determinará si el alumno ha adquirido o no las competencias profesionales requeridas según el perfil profesional. En algunas ocasiones, según este perfil profesional, se excluye la prueba intermedia y se realiza la prueba final desarrollada en dos partes. Estas pruebas se realizan ante una comisión de evaluación de la Cámara de Industria y Comercio o de la Cámara del artesanado correspondiente. El tutor de la empresa también tiene un papel importante en el proceso de evaluación;
- las Cámaras empresariales: se consideran como centros competentes con gran responsabilidad en el desarrollo de la formación profesional dual, y
- apoyo del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB), reconocido como centro de excelencia para la investigación profesional y para el desarrollo progresivo de la educación y formación profesional (EFP) en Alemania. El BIBB trabaja para identificar los desafíos futuros en la Formación Profesional, estimular la innovación en los sistemas vocacionales nacionales e internacionales y desarrollar nuevas soluciones orientadas a la práctica para la educación y formación vocacional inicial y continua. En Alemania, la base estructural de la mano de obra competente es el Sistema de Formación Profesional dual.

El BIBB fue fundado en 1970 en función de la Ley de Formación Profesional como una institución del Gobierno federal para la política, la investigación y la práctica en el campo de la educación y formación profesional.

3.2. Suiza

Otro de los países de referencia en el campo de la Formación Profesional dual es Suiza. En este caso, el sistema ofrece también una formación de calidad y, a la vez, un acceso directo al mercado de trabajo. La formación dual es un factor de éxito de la economía suiza.

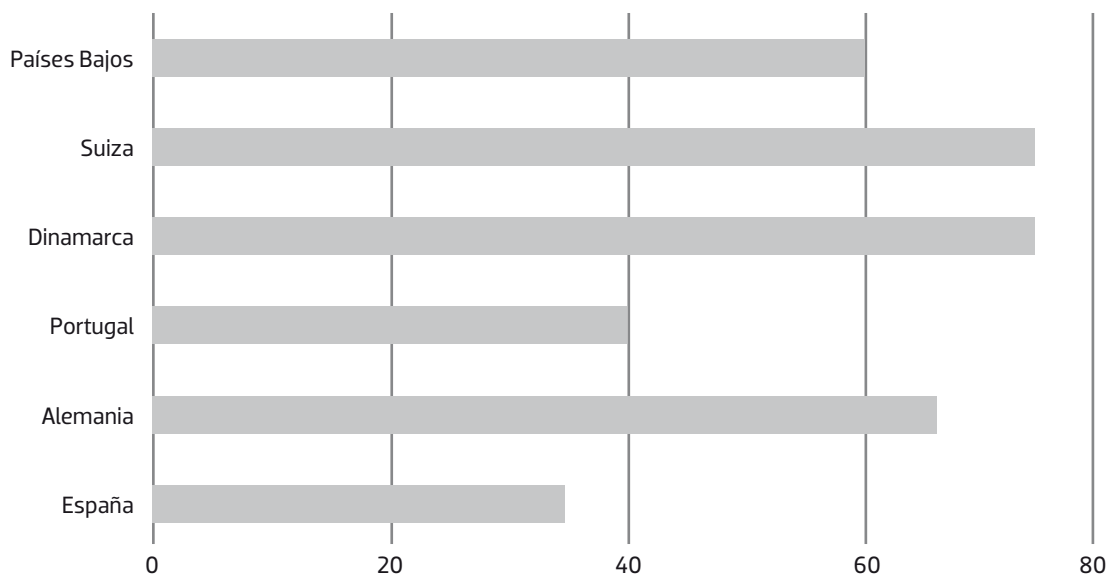
Algunos de los puntos esenciales que repercuten de manera directa en la calidad y el éxito de la Formación Profesional dual en Suiza serían los siguientes, a partir del informe *International report on the quality of dual vet in Spain (2021)* y la publicación *La formation professionnelle en Suisse: Faits et chiffres 2022*:

- la Formación Profesional se entiende como parte esencial del tejido educativo, social y económico del país, con una importante demanda por parte de los jóvenes, aunque también de adultos;
- la Formación Profesional ofrece múltiples y flexibles oportunidades. Así, la formación superior forma parte de la ampliación de la Formación Profesional inicial. Permite adquirir competencias profesionales específicas con vistas a asumir funciones técnicas y de gestión;
- se ofrece un contrato de aprendizaje que fija las condiciones de trabajo y formación;
- la Formación Profesional se beneficia de una organización eficaz y eficiente. Esta característica es notable y lo demuestra el hecho de que las actividades productivas de los aprendices en Formación Profesional inicial compensan los costes brutos vinculados a su formación;
- se programan cursos de formación de tutores y formadores en las empresas organizados por diferentes instituciones, desde autoridades públicas hasta interlocutores sociales. En este sentido, se establece un número máximo de aprendices para cada tutor;

- existe una regulación para cada perfil profesional y se establecen los resultados de aprendizaje específicos que deben lograrse. La Formación Profesional se basa en la formación y los procedimientos de calificación nacionales claramente definidos y se caracteriza por una alta permeabilidad;
- la Formación Profesional se basa en el principio de profesionalización. Existe una presentación clara de las ofertas de formación y los procedimientos nacionales de cualificación permiten ofrecer certificaciones reconocidas y demandadas en el mercado laboral;
- los requisitos vinculados a la Formación Profesional inicial y a los títulos de Formación Profesional superior son fijados por los círculos económicos, por lo que existe una participación importante de las empresas;
- la Formación Profesional implica un trabajo en común entre la Confederación, los cantones y las organizaciones empresariales en el marco de la asociación para la Formación Profesional;
- existe el compromiso de seguir desarrollando la Formación Profesional dual tanto en términos de contenidos como desde un punto de vista sistémico;
- la participación específica de todas las partes implicadas contribuye a la alta calidad de la Formación Profesional;
- la internacionalización de la educación y del mundo del trabajo plantea desafíos a la Formación Profesional. En este sentido, Suiza apuesta por consolidar la Formación Profesional dual a nivel internacional, en colaboración con la Secretaría de Estado de Formación, Investigación e Innovación y los socios a nivel internacional, y
- al menos un 60 % del tiempo de formación se lleva a cabo en las empresas.

En relación con el tiempo mínimo que destinan algunos de los países de referencia para la Formación Profesional dual, veamos el siguiente diagrama que ayudará a comparar los diferentes modelos (véase el gráfico 1).

Gráfico 1. Tiempo de formación en empresas en diferentes países europeos



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Alianza para la Formación Profesional Dual, plataforma impulsada por la Fundación Bertelsmann, la publicación *La formation professionnelle en Suisse: Faits et chiffres 2022* y la publicación *International report on the quality of Dual Vet in Spain (2021)*.

4. El modelo balear dentro del modelo de contrato en la Formación Profesional dual intensiva. El papel de la Cámara de Comercio

En España, se han llevado a cabo diferentes acciones normativas destinadas a la ordenación y promoción de la Formación Profesional, así como el desarrollo de modalidades de contratos laborales destinados a la formación y el aprendizaje. Entre estos antecedentes, destacamos:

- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio (disposición derogada), por el cual se establecía la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo, y que introdujo cambios en la regulación de la Formación Profesional en el sistema educativo;
- Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, que configuró en la legislación laboral un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje;
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que introdujo modificaciones al contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar la ocupación juvenil, y
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el cual se despliega el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional dual, que tiene como objeto regular determinados aspectos de la Formación Profesional dual, la cual combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Este Real Decreto pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la Formación Profesional dual en España.

En las Islas Baleares, la Formación Profesional dual (actualmente, dual intensiva) se lleva desarrollando desde el año 2012, regulada por el Decreto 91/2012, de 23 de noviembre, por el cual se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo en el sistema integrado de Formación Profesional en las Islas Baleares.

Cabe destacar el Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el cual modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, donde se incluye una modificación en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que supone en sí mismo un cambio de modelo, ya que regula un contrato de formación en alternancia y un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

El modelo balear en la modalidad intensiva se ha ido formalizando a lo largo de los últimos doce años a través de la suscripción de un contrato de formación en alternancia.

Para facilitar este proceso conjunto y coordinado de formación, ha sido imprescindible el asesoramiento, la colaboración y la gestión administrativa a través de convenios de colaboración con la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Mallorca, la Cámara de Comercio de Ibiza y Formentera y la Cámara de Comercio de Menorca.

La colaboración de las Cámaras de Comercio se basa en la búsqueda de empresas que participen en la formación, la formalización y la suscripción de acuerdos de colaboración entre los centros educativos y las empresas seleccionadas.

El contrato de formación, en este caso, tiene que incorporar como anexo el acuerdo de colaboración suscrito entre el centro educativo y la empresa.

Este acuerdo de colaboración incluye:

- los criterios para establecer la jornada y el horario en el centro y en la empresa (según normativa educativa y laboral). La asistencia de los alumnos es una condición necesaria que posibilita la evaluación continua, y
- el plan o programa formativo individual, que debe contener en su caso:
 - el itinerario formativo y laboral donde se deben establecer objetivos medibles y susceptibles de realización, expresados en resultados de aprendizaje, y las competencias profesionales, personales y sociales que se deben desarrollar;
 - los mecanismos de coordinación entre la actividad formativa y la actividad en la empresa;
 - los mecanismos de tutoría y supervisión, y
 - los sistemas de evaluación de la actividad laboral desarrollada.

Respecto al último punto, cabe señalar que el tutor de empresa tiene entre sus funciones la de valorar el aprendizaje del alumno en el centro de trabajo.

Pero hay que insistir en que la responsabilidad de la evaluación final recae en el profesorado de los centros. Por tanto, la empresa realiza una valoración cualitativa y el centro educativo evalúa cuantitativamente. En este sentido, el tutor de la empresa valora con la anotación «superado» o no «superado» cada uno de los resultados de aprendizaje, y en el caso de «no superado» motiva dicha valoración. La responsabilidad de la evaluación es del centro educativo mediante los diferentes instrumentos de evaluación según el plan formativo y la programación didáctica.

Eso sí, la empresa realiza una valoración a través del tutor de empresa mediante un registro de actividades siguiendo el plan formativo. Es importante subrayar la importancia que tiene que las actividades que llevan a cabo los aprendices en la empresa, a partir del plan formativo¹, estén «traducidas» al lenguaje de empresa para facilitar la valoración por parte del tutor de la empresa.

5. La evaluación del programa formativo en la oferta de Formación Profesional de los grados D en el desarrollo en las empresas y de los resultados obtenidos por los y las estudiantes

Se hace necesario potenciar el seguimiento de los resultados de aprendizaje adquiridos en la empresa mediante distintos elementos de mejora, centrados, sobre todo, en la coordinación entre tutores de centro y de empresa, y en la participación del alumnado.

El Real Decreto 659/2023, en su artículo 151, establece las reglas generales para aplicar en la formación en la empresa u organismo equiparado. La oferta de Formación Profesional de los grados D incorpora esta formación en la empresa como parte integrada en el currículum previsto en cada oferta formativa.

En el artículo 153 del Real Decreto 659/2023 se establecen con claridad cuáles son las finalidades de la fase de formación en la empresa u organismo equiparado: los objetivos, los

¹ Véase ejemplo en la tabla 2 del apartado 5.

compromisos de la empresa u organismo equiparado y las implicaciones de la persona en formación.

En referencia a la organización de la estancia de formación en la empresa u organismo equiparado, se debe tener presente que:

- atenderá a las especificaciones de los sectores productivos;
- el centro y la empresa serán corresponsables del proceso formativo, actuando en función de un acuerdo entre ambos respecto al desarrollo del contenido curricular y los resultados de aprendizaje que se trabajan conjuntamente, y
- los centros educativos contarán con la flexibilidad organizativa para diseñar la distribución de las actividades formativas, garantizando a las personas en formación las condiciones necesarias que faciliten su desarrollo.

Con relación a los componentes de la evaluación del programa formativo, algunos de los ítems que se deben tener en cuenta serían:

- evaluación continua y formativa:
 - se hace de manera constante durante todo el programa. Incluye la evaluación de tareas, proyectos y prácticas tanto en el centro educativo como en la empresa, y
 - los tutores de los centros educativos y las empresas proporcionan retroalimentación continua a los estudiantes, ayudándolos a mejorar sus competencias y habilidades.
- evaluación de competencias profesionales:
 - se centra en la adquisición de competencias específicas del área profesional del grado D. Los estudiantes deben demostrar su capacidad para aplicar conocimientos teóricos en situaciones prácticas reales, y
 - las empresas colaboradoras desempeñan un papel crucial al evaluar el desempeño de los estudiantes durante las prácticas.
- evaluación de competencias transversales:
 - además de las competencias técnicas, se evalúan competencias transversales como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad, y
 - estas competencias son valoradas tanto por los tutores del centro educativo como por los supervisores en las empresas.
- evaluación de proyectos integrados:
 - los estudiantes suelen participar en proyectos integrados que requieren la aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas en diferentes módulos del programa, y
 - estos proyectos son evaluados por un comité compuesto por profesores y representantes de las empresas.
- evaluación del entorno de aprendizaje en la empresa:
 - se evalúa la calidad del entorno de aprendizaje proporcionado por las empresas. Esto incluye la adecuación de las tareas asignadas, el nivel de supervisión y apoyo y la oportunidad de los estudiantes para desarrollar competencias relevantes.

- autoevaluación y evaluación por pares:
 - los estudiantes participan en procesos de autoevaluación y evaluación por pares, lo que fomenta la reflexión crítica sobre su propio aprendizaje y el de sus compañeros.

En cuanto a la metodología de evaluación:

- informes de prácticas:
 - los estudiantes deben presentar informes detallados de sus prácticas en las empresas, describiendo las tareas realizadas, las competencias adquiridas y las dificultades enfrentadas.
- observaciones directas:
 - los tutores de la empresa realizan observaciones directas del desempeño de los estudiantes en el lugar de trabajo y proporcionan informes de evaluación basados en estas observaciones.
- cuestionarios y encuestas:
 - se utilizan cuestionarios y encuestas para recoger la opinión de los estudiantes, tutores y empresas sobre diversos aspectos del programa formativo, incluyendo la calidad de la formación, la relevancia de los contenidos y la satisfacción general.
- entrevistas y reuniones de evaluación:
 - se llevan a cabo entrevistas y reuniones periódicas entre los estudiantes, los tutores de los centros educativos y los supervisores de las empresas para discutir el progreso y abordar cualquier problema o área de mejora.
- exámenes y pruebas:
 - dependiendo del programa, pueden realizarse exámenes y pruebas para evaluar el conocimiento teórico de los estudiantes en los diferentes módulos del programa.

Análisis de los resultados obtenidos:

- informe de competencias:
 - al finalizar el programa, se elabora un informe detallado que resume las competencias adquiridas por cada estudiante, basado en las evaluaciones realizadas por los centros educativos y las empresas.
- tasa de empleabilidad:
 - la tasa de inserción laboral de los estudiantes al finalizar el programa es un indicador clave de su efectividad. Se hace un seguimiento de los egresados para medir su éxito en el mercado laboral.
- retroalimentación de las empresas:
 - las empresas proporcionan retroalimentación sobre la preparación y el desempeño de los estudiantes, lo que ayuda a ajustar y mejorar el programa formativo.
- satisfacción de los estudiantes:
 - se mide la satisfacción de los estudiantes con el programa a través de encuestas y entrevistas, lo que proporciona información valiosa para futuras mejoras.

A continuación se adjunta a modo de ejemplo el plan formativo de primer y segundo curso del ciclo formativo de Administración y Finanzas (véase la tabla 2).



Tabla 2. Plan formativo de primer y segundo curso del ciclo formativo de Administración y Finanzas

Plan de formación ADG32-GS: Administración y Finanzas*								
Módulo profesional	Código	Horas	Horas ciclo	Tareas	Resultados de aprendizaje	Porcentaje en empresas	Empresa	Centro educativo
Gestión de la Documentación Jurídica y Empresarial	0647	32	90	Relacionarse con las Administraciones mediante certificado digital, modelos oficiales y otros documentos administrativos	1. Caracteriza la estructura y organización de las Administraciones públicas establecidas en la Constitución española y la Unión Europea, reconociendo a los organismos, instituciones y personas que los integran.	20 %	X	X
					2. Actualiza periódicamente información jurídica requerida por la actividad empresarial, seleccionando la legislación y la jurisprudencia relacionada con la organización.	20 %	X	X
					3. Organiza los documentos jurídicos relativos a la constitución y el funcionamiento de las entidades, cumpliendo la normativa civil y mercantil vigente según las directrices definidas.			X
					4. Rellena los modelos de contratación privados más habituales en el ámbito empresarial o documentos de fe pública, aplicando la normativa vigente y los medios informáticos disponibles para su presentación y firma.			X
					5. Elabora la documentación requerida por los organismos públicos relativos a los distintos procedimientos administrativos, cumpliendo la legislación vigente y las directrices definidas.	20 %	X	X
Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa	0648	53	90	Analizar medidas de la responsabilidad social corporativa a la empresa	1. Caracteriza a la empresa como una comunidad de personas, distinguiendo las implicaciones éticas de su comportamiento respecto a los implicados en ella.			X
					2. Contrasta la aplicación de los principios de la responsabilidad social corporativa a las políticas de desarrollo de los recursos humanos de las empresas, valorando la adecuación a las buenas prácticas validadas internacionalmente.	50 %	X	X
					3. Coordina los flujos de información del Departamento de Recursos Humanos a través de la organización, aplicando habilidades personales y sociales en procesos de gestión de recursos humanos.	50 %	X	X
					4. Aplica los procedimientos administrativos relativos a la selección de recursos humanos, escogiendo los métodos y los instrumentos más adecuados a la política de cada organización.			X
					5. Gestiona los procedimientos administrativos relativos a la formación, promoción y desarrollo de recursos humanos, designando los métodos e instrumentos más adecuados.			X

* Ciclo formativo de Administración y Finanzas; 1R; horas jornada trabajo: 40; semanas: 12,5; total porcentaje: 10,34 %; total n.º RA ciclo: 91 (para toda la tabla).

Plan de formación ADG32-GS: Administración y Finanzas

Módulo profesional	Código	Horas	Horas ciclo	Tareas	Resultados de aprendizaje	Porcentaje en empresas	Empresa	Centro educativo
Ofimática y Proceso de la Información (bilingüe)	0649	74	240		1. Mantiene en condiciones óptimas de funcionamiento los equipos, las aplicaciones y la red, instalando y actualizando los componentes hardware y software necesarios.			X
					2. Escribe textos alfanuméricos en un teclado extendido, aplicando las técnicas mecanográficas.			X
					3. Gestiona los sistemas de archivos, buscando y seleccionando con medios convencionales e informáticos la información necesaria.			X
				Trabajar con hojas de cálculo utilizando fórmulas y operadores	4. Elabora hojas de cálculo adaptadas a las necesidades que se planteen en el tratamiento de la información, aplicando las opciones avanzadas.	70 %	X	X
				Trabajar con procesador de textos utilizando sus funciones	5. Elabora documentos de texto utilizando las opciones avanzadas de un procesador de textos.	70 %	X	X
					6. Utiliza sistemas de gestión de bases de datos adaptadas a las necesidades que se planteen en el tratamiento de la información administrativa, aplicando las opciones avanzadas.			X
					7. Gestiona íntegramente la información proveniente de diferentes aplicaciones, así como archivos audiovisuales, utilizando programas periféricos específicos.			X
					8. Gestiona el correo y la agenda electrónica utilizando aplicaciones específicas.			X
					9. Elabora presentaciones multimedia de documentos e informes utilizando aplicaciones específicas.			X
Proceso Integral de la Actividad Comercial	0650	53	170		1. Determina los elementos patrimoniales de la empresa y analiza la actividad empresarial.			
					2. Integra la normativa contable y el método de la partida doble, analizando el PGC PYMES y la metodología contable.			X
					3. Gestiona la información sobre tributos que afectan o gravan a la actividad comercial de la empresa, seleccionando y aplicando la normativa mercantil y fiscal vigente.			X
				Gestionar facturas y otros documentos de la compraventa	4. Elabora y organiza la documentación administrativa de las operaciones de compraventa y la relaciona con las transacciones comerciales de la empresa.	50 %	X	X
					5. Determina los trámites de la gestión de cobros y pagos, analizando su documentación asociada y su flujo dentro de la empresa.			X
				Contabilizar asientos	6. Registra los hechos contables básicos derivados de la actividad comercial y dentro de un ciclo económico aplicando la metodología contable y los principios y normas del PGC.	50 %	X	X

Plan de formación ADG32-GS: Administración y Finanzas

Módulo profesional	Código	Horas	Horas ciclo	Tareas	Resultados de aprendizaje	Porcentaje en empresas	Empresa	Centro educativo
Comunicación y Atención al Cliente	0651	43	140		1. Caracteriza técnicas de comunicación institucional y promocional, distinguiendo entre internas y externas.			X
				Atender al teléfono, responder correos electrónicos y comunicarse con fluidez con los clientes	2. Realiza comunicaciones orales presenciales y no presenciales aplicando técnicas de comunicación y adaptándolas a la situación y al interlocutor.	40 %	X	X
				Elaborar informes con corrección	3. Elabora documentos escritos profesionales aplicando criterios lingüísticos, ortográficos y de estilo.	40 %	X	X
					4. Determina los procesos de recepción, registro, distribución y recuperación de documentaciones escritas aplicando criterios específicos de cada una de estas tareas.			X
Inglés Profesional	0179	43	130		1. Comprende información de índole profesional, académica y cotidiana, contenida en todo tipo de discursos orales, emitidos por cualquier medio de comunicación en lengua estándar, interpretando con precisión el contenido del mensaje.			X
					2. Comprende mensajes escritos, de naturaleza profesional, académica y cotidiana, de relativa dificultad, analizando de forma comprensiva su contenido.			X
				Charlar correctamente en inglés	3. Produce mensajes orales claros y bien estructurados analizando el contenido de la situación y adaptándose al registro lingüístico del interlocutor.	40 %	X	X
				Escribir correctamente en inglés	4. Redacta documentos e informes, propios del sector o de la vida académica y cotidiana, relacionando los recursos lingüísticos con el propósito de estos.	40 %	X	X
					5. Aplica actitudes y comportamientos profesionales en situaciones de comunicación, describiendo las relaciones típicas características del país de la lengua extranjera.			X

Plan de formación ADG32-GS: Administración y Finanzas

Módulo profesional	Código	Horas	Horas ciclo	Tareas	Resultados de aprendizaje	Porcentaje en empresas	Empresa	Centro educativo
Itinerario Personal para la Ocupación	1709	27	90		1. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.			X
					2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales.			X
				Identificar la relación laboral que tiene el trabajador con la empresa	3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que pueden presentarse en la relación laboral a la normativa laboral y, especialmente, al convenio colectivo del sector.	50 %	X	X
					4. Analiza y evalúa el potencial profesional y los intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional basándose en el análisis de las competencias, los intereses y las destrezas personales.			X
					5. Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje, haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, y es coherente con su identidad digital y sus objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.			X
Gestión de Recursos Humanos	0652	43	140		1. Gestiona la documentación que genera el proceso de contratación, aplicando la normativa vigente.			X
					2. Programa las tareas administrativas correspondientes a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, aplicando la normativa vigente y cumplimentando la documentación aparejada.			X
				Llevar a cabo tareas administrativas relacionadas con los recursos humanos	3. Caracteriza las obligaciones administrativas del empresario con la Seguridad Social, tramitando la documentación y realizando los cálculos procedentes.	40 %	X	X
				Confecionar nóminas	4. Confeciona los documentos derivados del proceso de retribución de recursos humanos y las obligaciones de pagos, aplicando la normativa vigente.	40 %	X	X

Plan de formación ADG32-GS: Administración y Finanzas

Módulo profesional	Código	Horas	Horas ciclo	Tareas	Resultados de aprendizaje	Porcentaje en empresas	Empresa	Centro educativo
Gestión Financiera	0653	21	170		1. Determina las necesidades financieras y las ayudas económicas óptimas para la empresa, identificando las alternativas posibles.			X
				Reconocer las fuentes de financiación de la empresa	2. Clasifica los productos y servicios financieros, analizando sus características y formas de contratación.	40 %	X	X
					3. Evalúa productos y servicios financieros del mercado, realizando los cálculos y elaborando los informes oportunos.			X
					4. Caracteriza la tipología de seguros, analizando la actividad aseguradora.			X
					5. Selecciona inversiones en activos financieros o económicos, analizando sus características y realizando los cálculos oportunos.			X
					6. Integra los presupuestos parciales de las áreas funcionales o territoriales de la empresa/organización, verificando la información que contienen.			X
Contabilidad	0654	0	190		1. Contabiliza en soporte informático los hechos contables derivados de las operaciones de trascendencia económico-financiera de una empresa, cumpliendo los criterios establecidos en el PGC.			X
					2. Realiza la tramitación de las obligaciones fiscales y contables relativas al impuesto de sociedades y el impuesto sobre la renta de las personas físicas, aplicando la normativa mercantil y fiscal vigente.			X
				Registrar asientos contables	3. Registra contablemente las operaciones derivadas del fin del ejercicio económico a partir de la información y la documentación de un ciclo económico completo, aplicando los criterios del PGC y la legislación vigente.	0,50 %	X	X
					4. Confecciona las cuentas anuales y verifica los trámites para su depósito en el Registro Mercantil, aplicando la vigente legislación mercantil.			X
					5. Elabora informes de análisis sobre la situación económico-financiera y patrimonial de una empresa, interpretando los estados contables.			X
					6. Caracteriza el proceso de auditoría en la empresa, describiendo su propósito dentro del marco normativo español.			X

Plan de formación ADG32-GS: Administración y Finanzas

Módulo profesional	Código	Horas	Horas ciclo	Tareas	Resultados de aprendizaje	Porcentaje en empresas	Empresa	Centro educativo
Gestión Logística y Comercial	0655	32	90		1. Elabora planes de aprovisionamiento, analizando información de las diferentes áreas de la organización de la empresa.			X
					2. Realiza procesos de selección de proveedores, analizando las condiciones técnicas y los parámetros habituales.			X
					3. Planifica la gestión de las relaciones con los proveedores, aplicando técnicas de negociación y comunicación.			X
				Gestionar documentos relacionados con la entrega de mercancías o prestación de servicios	4. Programa el seguimiento documental y los controles del proceso de aprovisionamiento, aplicando los mecanismos previstos en el programa y utilizando aplicaciones informáticas.	60 %	X	X
					5. Define las fases y operaciones para realizar dentro de la cadena logística, asegurando su trazabilidad y calidad en el seguimiento de la mercancía.			X
Simulación Empresarial	0656	53	210	Identificar factores de innovación en la empresa u organismo	1. Determina los factores de la innovación empresarial y los relaciona con la actividad de creación de empresas.	50 %	X	X
					2. Selecciona una idea de negocio y analiza el mercado.			X
					3. Determina la organización interna de la empresa, la forma jurídica y los recursos necesarios, analizando las alternativas disponibles y los objetivos marcados en el proyecto.			X
					4. Comprueba la viabilidad de la empresa mediante diferentes tipos de análisis y verifica los diversos factores que pueden influir.			X
					5. Gestiona la documentación necesaria para la puesta en marcha de una empresa, analizando los trámites legales y las actuaciones necesarias que conlleva la realización del proyecto empresarial.			X
				Participar en el desarrollo de las actividades habituales de la empresa	6. Realiza la gestión de la empresa-proyecto en sus diversos departamentos.	50 %	X	X
Proyecto Intermodular	0657	0	50		1. Identifica necesidades del sector productivo, relacionándolas con proyectos tipo que puedan satisfacerlas.			X
					2. Diseña proyectos relacionados con las competencias expresadas en el título, incluyendo y desarrollando las fases que lo componen.			X
					3. Planifica la ejecución del proyecto, determinando el plan de intervención y la documentación asociada.			X
					4. Define los procedimientos para el seguimiento y control en la ejecución del proyecto, justificando la selección de variables e instrumentos empleados.			X

Plan de formación ADG32-GS: Administración y Finanzas								
Módulo profesional	Código	Horas	Horas ciclo	Tareas	Resultados de aprendizaje	Porcentaje en empresas	Empresa	Centro educativo
Sostenibilidad	1708	27	30		1. Identifica los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza relativos a la sostenibilidad, teniendo en cuenta el concepto de desarrollo sostenible y los marcos internacionales que contribuyen a su consecución.			X
					2. Caracteriza los retos ambientales y sociales a los que se enfrenta la sociedad, describiendo los impactos sobre las personas y los sectores productivos y proponiendo acciones para minimizarlos.			X
				Identificar elementos necesarios de sostenibilidad	3. Establece la aplicación de criterios de sostenibilidad en el ejercicio profesional y personal, identificando los elementos necesarios.	50 %	X	X
					4. Propone productos y servicios responsables teniendo en cuenta los principios de la economía circular.			X
					5. Realiza actividades sostenibles minimizando su impacto en el medioambiente.			X
					6. Analiza un plan de sostenibilidad de una empresa del sector, identificando sus grupos de interés, aspectos ambientales, sociales y de gobernanza materiales y justificando acciones para gestionarlos y medirlos.			X
Itinerario Personal para la Ocupación II	1710	0	60		1. Planifica y pone en marcha estrategias en los distintos procesos selectivos de empleo que le permiten mejorar sus posibilidades de inserción laboral.			X
					2. Aplica estrategias relacionadas con las competencias personales, sociales y emocionales para el empleo en busca de la mejora de la empleabilidad.			X
					3. Pone en práctica las habilidades emprendedoras necesarias para el desarrollo de procesos de innovación e investigación aplicadas que promuevan la modernización del sector productivo hacia un modelo sostenible.			X
					4. Identifica, define y valida ideas de emprendeduría generadoras de nuevas oportunidades a partir de estrategias de análisis del entorno socioproductivo utilizando metodologías ágiles para el emprendimiento.			X
					5. Desarrolla un proyecto emprendedor de innovación social o tecnológica aplicada en colaboración con el entorno.			X
Módulo optativo		0	80		RA 1:			X
					RA 2:			X
					RA 3:			X
					RA 4:			X
Total horas		500	2000		TOTAL RA	9,41		

PGC: Plan General de Contabilidad; RA: resultado de aprendizaje.

Fuente: Dirección General de Formación Profesional y Ordenación Educativa de las Islas Baleares, curso 2024-2025.

6. Propuesta de futuro: encuestas longitudinales y opinión de los y las estudiantes y de las empresas

Establecer una metodología y un conjunto de indicadores y objetivos sobre el grado de implantación y de éxito es importante, así como permitir la trazabilidad de los procesos formativos y de las transiciones del alumnado de formación dual al mercado de trabajo. Es necesario crear encuestas longitudinales que permitan la comparación en el tiempo y que se podrían completar con barómetros de opinión, tanto de las empresas como del alumnado.

Cabe mencionar y tener en cuenta los catorce criterios de calidad para recabar las buenas prácticas en todas las comunidades y ciudades autónomas de España con el objetivo de obtener criterios comunes relativos a la calidad².

6.1. Sobre la opinión del alumnado

Es interesante resaltar los informes de conclusiones del Focus Group elaborados con alumnado de Formación Profesional dual promovido por Voces de la Formación Profesional Dual de la Fundación Bertelsmann. Son iniciativas que dan voz a los estudiantes de Formación Profesional dual intensiva en las que se analizan las áreas de mejora y se proponen iniciativas para dar respuesta a los retos que se presentan.

Como ejemplo, en el caso de las Islas Baleares, el tema de debate que se celebró el 8 de mayo de 2024 a partir de la opinión de quince jóvenes estudiantes se centró en cinco etapas en las que se concentran las mayores preocupaciones y se establecieron propuestas o soluciones:

- etapa 1: a la hora de decidir qué estudiar (los temas de debate se centraron en la falta de orientación, los sesgos de género o el estigma social);
- etapa 2: a la hora de matricularse en la Formación Profesional dual intensiva y seleccionar la empresa (se debatió en cuanto a la falta de información y transparencia y la oferta limitada);
- etapa 3: los primeros días en la empresa (se acentuaron aspectos relacionados con el plan de formación poco personalizado o las desigualdades entre una empresa y otra);
- etapa 4: el día a día en la empresa (se destacaron, especialmente, los niveles diferentes de responsabilidad o el desconocimiento de los mecanismos para la resolución de conflictos), y
- etapa 5: seguimiento y evaluación (cabe mejorar la coordinación entre tutores del centro y tutores de empresa y advierten de falta de transparencia e información sobre los criterios base).

6.2. Sobre la opinión de las empresas

Desde la Cámara de Comercio existen estudios relacionados con la opinión del sector empresarial en relación con la Formación Profesional dual (intensiva). Un ejemplo de ello es el informe ejecutivo a través de la Fundación Gadeso (2023)³, en el que se estableció una encuesta presencial con alguna de las siguientes cuestiones: conocimiento de la Formación Profesional dual, información en relación con la Formación Profesional dual (a través de qué medio), interés en contratar alumnos en la modalidad intensiva, oferta formativa y adecuación de las necesidades, perfiles profesionales que deberían ofertarse, dificultades para adherirse

² Disponible en: <<https://todofp.es/dam/jcr:822cfe4b-3e8b-4ae5-b6dc-d65cddc6fb89/resumen-ejecutivo-informe-regional-sobre-la-calidad-de--la-fp-dual--en-espan-a.pdf>>.

³ Disponible en: <<https://www.cambramallorca.com/>>.



al proyecto de Formación Profesional intensiva o aspectos relacionados con la normativa y el apoyo a la Administración, entre otros.

En este estudio de prospección empresarial sectorial en materia de formación intensiva del sistema educativo (informe ejecutivo de 2023) en relación con dificultades para adherirse al proyecto de Formación Profesional intensiva destacan los siguientes datos según el número de trabajadores en respuesta múltiple:

Tabla 3. Hostelería y Restauración

Desconocimiento	Falta de información	Inadecuada oferta formativa	Falta de recursos económicos	Falta de ayudas	Falta de interés	Imposibilidad de contar con tutor en la empresa	Falta de coincidencia en la temporada lectiva/laboral	Otros
61	48	31	0	2	27	23	25	1
76,3%	60%	38,8%	0%	2,5%	33,8%	28,8%	31,3%	1,3%

Tabla 4. Industria

Desconocimiento	Falta de información	Inadecuada oferta formativa	Falta de recursos económicos	Falta de ayudas	Falta de interés	Imposibilidad de contar con tutor en la empresa	Falta de coincidencia en la temporada lectiva/laboral	Otros
48	32	36	4	2	27	34	6	3
49,5%	33%	37,1%	4,1%	2,1%	27,8%	35,1%	6,2%	3,1%

Tabla 5. Comercio y Servicios

Desconocimiento	Falta de información	Inadecuada oferta formativa	Falta de recursos económicos	Falta de ayudas	Falta de interés	Imposibilidad de contar con tutor en la empresa	Falta de coincidencia en la temporada lectiva/laboral	Otros
37	27	31	5	2	26	29	7	3
38,9%	28,4%	32,6%	5,3%	2,1%	27,4%	30,5%	7,4%	3,2%

Por otra parte, cabe resaltar los criterios necesarios que se deben tener en cuenta y que están fijados por las instituciones públicas y corporaciones como la Cámara de Comercio, que se resumen en los siguientes puntos:

- mayor concreción del programa de formación, así como de los procesos de evaluación del alumnado con corresponsabilidad de la empresa;
- necesidad de potenciar el seguimiento de los resultados de aprendizaje adquiridos en la empresa mediante distintos elementos de mejora centrados sobre todo en la coordinación entre tutores de centro y de empresa y en la participación del alumnado;
- las empresas colaboradoras deben designar un tutor para hacer el seguimiento, la coordinación y la evaluación de la formación del aprendiz. Sin embargo, disponer de formación, recursos y tiempo para acompañar adecuadamente al aprendiz supone en el caso de las microempresas un importante obstáculo para su participación en la Formación Profesional dual, y
- se debería poder contar con mecanismos de evaluación de impacto de este modelo de enseñanza en cuanto a generación y transmisión de competencias, y de contribución a la empleabilidad y la competitividad del país.

Por último, como ejemplo de buenas prácticas, Alianza para la Formación Profesional Dual facilita una herramienta de autoevaluación⁴ para conocer la calidad de la implantación de proyectos de Formación Profesional dual en la empresa.

7. Dificultades

En relación con lo expuesto anteriormente, existen limitaciones que dificultan aspectos relacionados directa o indirectamente en el alumnado.

7.1. Limitaciones del contrato en alternancia

Desde el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes queda sin resolver el hecho de que el alumno pueda disponer de un contrato de formación en alternancia cuando ya ha tenido un contrato previo en el mismo nivel formativo y sector productivo.

No solo existe la imposibilidad de contratación en este caso (en alternancia), sino que afecta también a las bonificaciones en la misma empresa, pues no se puede contratar en alternancia a un alumno que ya ha trabajado en la misma empresa y en el mismo lugar de ocupación durante un tiempo superior a seis meses. Eso imposibilita recibir las bonificaciones que pudiera percibir la empresa si el alumno ha tenido un contrato temporal anterior.

Es paradójico que tener un contrato indefinido en la misma empresa durante doce meses antes del contrato en Formación Profesional intensiva haga que la empresa no pueda recibir bonificación en las cuotas de seguridad social.

7.2. España no es Alemania, ni tampoco tiene el régimen especial de Navarra o Euskadi

En el apartado 3 se han señalado alguno de los países referentes en la Formación Profesional, como son Alemania, Suiza, Dinamarca..., naciones con un fuerte tejido empresarial.

La nueva ley aporta una nueva visión más flexible y propuestas abiertas; pero el cambio no solo se deberá producir en el sector educativo, sino que también hará falta un cambio de rumbo en el sector empresarial.

Por otra parte, la nueva ley también incorpora al aprendiz en la empresa desde el primer curso, decisión que ha creado opiniones enfrentadas: algunos ven una posible motivación extra por parte del alumno y otros opinan que la formación del alumnado y el tejido empresarial no está aún preparado.

Algunas de las preguntas que resuenan desde los centros hacia la Administración de las comunidades autónomas son:

- ¿por qué las prácticas en la empresa no conforman un módulo separado e independiente, ya que ello mejoraría la organización y minoraría la burocracia?, y
- ¿está el tejido empresarial preparado?

Complementariamente, para las empresas existe el riesgo de que, después de invertir en la formación de los estudiantes, estos no permanezcan en la empresa una vez finalizado el contrato. La fidelización de los trabajadores en una sociedad cada vez más líquida es una complicación añadida que las empresas deben sopesar a la hora de llevar a cabo una inversión en capital humano.

Los centros de formación también asumen ciertos riesgos e incertidumbres en la puesta en práctica de dicho modelo:

⁴ Disponible en: <<https://www.alianzafpdual.es/fp-dual/autoevaluacion/>>.

- los programas educativos deben ser flexibles para adaptarse a las necesidades del mercado laboral y de las empresas colaboradoras;
- garantizar que la formación práctica en las empresas complementa adecuadamente la formación teórica puede ser un desafío;
- no todas las empresas tienen los mismos recursos, lo que puede generar desigualdad en las oportunidades de formación para los estudiantes, y
- puede ser complicado llevar a cabo un seguimiento, una evaluación y una calificación colegiada efectivos (entre el centro educativo y la empresa) del progreso de los estudiantes tanto en la empresa como en el centro de formación.

8. Conclusiones

La evaluación del programa formativo en la empresa u organismo equiparado es esencial en el modelo de Formación Profesional dual. De hecho, hace algunos años que el desarrollo de la normativa se enfoca en la evaluación continua como mecanismo indispensable para garantizar la calidad de la Formación Profesional, en particular la Formación Profesional dual.

Los indicadores del marco europeo EQAVET se utilizan en la evaluación de diferentes ámbitos de la Formación Profesional; entre el conjunto de criterios utilizados, sin duda uno de los más importantes es la evaluación de los resultados del aprendizaje.

La nueva ley de Formación Profesional, además de situar la formación como dual en sus dos regímenes, da un mayor protagonismo a la formación en la empresa. En las Islas Baleares, el modelo de la Formación Profesional dual (actualmente, dual intensiva) se está desarrollando desde 2012 a través de la formalización de contratos de formación en alternancia.

Queda un largo camino por recorrer; para ello, es fundamental la coordinación entre los sectores productivos, los centros formativos (centros educativos de Formación Profesional y empresas) y contar con elementos de flexibilidad para el diseño conjunto de la Formación Profesional.

Por último, cabe establecer una metodología y un conjunto de indicadores y objetivos sobre el grado de implantación y de éxito, así como permitir la trazabilidad de los procesos formativos y de las transiciones del alumnado de Formación Profesional dual al mercado de trabajo.

Bibliografía

- ALEMÁN-FALCÓN, J., y CALCINES-PIÑERO, M.^a A. (2022): «La internacionalización del sistema dual de Formación Profesional alemán: factores para su implementación en otros países». *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 30.
- ALIANZA PARA LA FP DUAL: *FP dual en otros países*. Disponible en: <<https://www.alianzafpdual.es/fp-dual/otros-paises/#>>.
- CEDEFOP (2019): *Programas de formación de aprendices en los países europeos: una visión general entre países*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Disponible en: <<https://data.europa.eu/doi/10.2801/722857>>.
- CONFÉDÉRATION SUISSE. DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'ÉCONOMIE, DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE (2022): *La formation professionnelle en Suisse—Faits et chiffres 2022*.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA (2023): *La formación dual en España: situación y perspectivas. Informe 1/2023*.
- ECHVERRÍA SAMANES, B. (2016): «Transferencia del sistema de FP dual a España». *Revista de Investigación Educativa*, 34.

EUROPEAN QUALITY ASSURANCE IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING: *Employment, Social Affairs & Inclusion*–European Commission. Disponible en: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1536&langId=en>>.

FUNDACIÓN BERTELSMANN: *Calidad en la FP Dual*. Disponible en: <<https://www.fundacionbertelsmann.org/calidad-fpdual/>>.

FUNDACIÓN GADESO (2023): *Estudio de prospección empresarial sectorial en materia de Formación Profesional del sistema educativo*. Disponible en: <<https://www.cambramallorca.com/>>.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL; FUNDACIÓN BERTELSMANN Y UNIÓN EUROPEA (2021): *International report on the quality of Dual Vet in Spain*.

Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (*Diario Oficial de la Unión Europea*, 153, 2 de mayo de 2018).

SANZ DE MIGUEL, P. (2017): «Gobernanza de la formación profesional dual española: entre la descoordinación y la falta de objetivos». *Revista Española de Educación Comparada*, 30.

9 Papel de la Inspección en los procesos de evaluación en Formación Profesional

PAULINO MARTÍN SECO

Jefe de la Inspección Central de Educación de Castilla y León

VICENTE MARCHANTE VILLANUEVA

Inspector general de Educación de la Comunitat Valenciana

MANUEL JESÚS SÁNCHEZ HERMOSILLA

Inspector general de Andalucía

1. Introducción. La evaluación en el corazón de la nueva Formación Profesional

Como ya se ha podido ver en capítulos anteriores, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (en adelante, LOIFP), y el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, sitúan la evaluación en el centro del nuevo paradigma de las enseñanzas profesionales. Este cambio de enfoque responde a la necesidad de una Formación Profesional más flexible, modular y permeable al entorno laboral, que permita una mejor adaptación a las demandas cambiantes del mercado (Roda, 2022). La evaluación, en este contexto, se convierte en una herramienta fundamental para medir el aprendizaje del alumnado, acreditar las cualificaciones profesionales, orientar el proceso de aprendizaje o promover la transparencia y la rendición de cuentas y, sobre todo, la calidad de estas enseñanzas.

Un sistema de evaluación robusto y transparente permite a las distintas partes interesadas (alumnado, familias, empresas, instituciones educativas, docentes) conocer el nivel de logro de las competencias establecidas en cada módulo formativo y el resultado del nuevo modelo formativo.

En definitiva, la nueva Formación Profesional sitúa la evaluación en el corazón del proceso educativo, convirtiéndola en una herramienta fundamental, por un lado, para garantizar una formación de calidad, relevante y adaptada a las necesidades del mercado laboral (basada en principios como la integralidad, la continuidad, el carácter formativo o la personalización, lo que supondrá un desafío para todos los agentes implicados); por otro lado, sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, y, por último, la evaluación de este en los diferentes grados, regímenes y modalidades, que afectará en especial a los centros educativos y el profesorado, responsables finales del desarrollo y la implantación del nuevo marco normativo.

Por tanto, cuando hablamos de evaluación en la Formación Profesional encontramos dos focos:

- uno sobre la evaluación del propio sistema formativo, al cual se dedica el título X de la LOIFP y el capítulo II del título IX del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, y
- otro sobre la evaluación de los aprendizajes, como se aprecia en el artículo 26 de la LOIFP y recogido en el Real Decreto 659/2023 de forma general en el capítulo II del título I (artículos 16, 18 y 19), y de forma más específica en los artículos respectivos de cada tipo de grado (artículos 57, 63, 78, 93, 107 y 123) del título II.

En este nuevo escenario y en ambos focos, el papel de la Inspección Educativa es fundamental. La Inspección será la responsable de supervisar, evaluar y controlar toda la documentación institucional que recoja la planificación del nuevo modelo, así como la implantación de los nuevos currículos, el proceso de enseñanza-aprendizaje y, por último, la evaluación de este (Asegurado y Marrodán, 2022). Para ello, será necesario que la Inspección disponga de las competencias necesarias.

1.1. Relevancia de la Inspección en el nuevo contexto de evaluación de la Formación Profesional

En el nuevo enfoque de esta evaluación integral, formativa y orientada a la mejora continua de la Formación Profesional, esta deja de ser un mero trámite burocrático para convertirse en un instrumento esencial para el aprendizaje del alumnado, el desarrollo profesional del profesorado y la mejora de la calidad de los centros educativos y del sistema en su conjunto. Y, aquí, la Inspección Educativa, como instrumento que favorece la mejora de calidad del sistema educativo, desempeña un papel crucial en la evaluación de la Formación Profesional, sobre todo en el nuevo marco normativo, donde su labor se vuelve aún más relevante en un contexto en el que la evaluación se posiciona como eje central para garantizar la calidad y la evaluación para la mejora continua de la Formación Profesional (Lera, 2021).

Desde estos dos ejes, hasta la fecha solamente se han definido para el ámbito estatal, a falta de desarrollo en las comunidades autónomas, la parte de garantía de la calidad (tanto en el título X de la LOIFP como en el título IX del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio), y no se han concretado los mecanismos para la evaluación, en los que la Inspección Educativa será, como señala el artículo 110.2 de la LOIFP y dentro de lo establecido en materia de Inspección en el título VII de la Ley Orgánica 3/2006, de 3 de mayo, de Educación, especialmente relevante para:

- garantizar la calidad del sistema de evaluación: la Inspección Educativa tendrá la responsabilidad de velar por el correcto funcionamiento del sistema de evaluación de la Formación Profesional, valorando su diseño, su implantación y el impacto en el aprendizaje del alumnado;
- fomentar la mejora continua: a través de su labor de seguimiento y evaluación, deberá identificar áreas de mejora en el sistema de evaluación y proporcionar recomendaciones para su optimización;
- asesorar a los agentes implicados: ofrecerá asesoramiento y apoyo a las Administraciones educativas, centros formativos, profesorado y alumnado en materia de evaluación;
- promover la transparencia y la rendición de cuentas: contribuirá a la transparencia del sistema de evaluación, publicando informes y estudios que informen sobre su funcionamiento y sus resultados, e

- impulsar la innovación en la evaluación: fomentará la investigación y la innovación en materia de evaluación, buscando nuevas metodologías y herramientas que mejoren su calidad.

Por tanto, la Inspección Educativa desempeñará un papel crucial en la evaluación de la Formación Profesional, contribuyendo a garantizar la calidad del sistema, a promover la mejora continua, a asesorar a los agentes implicados, a fomentar la transparencia y la rendición de cuentas y a impulsar la innovación. Para ello, contará con profesionales especializados, con la formación y la experiencia necesarias para evaluar los diferentes aspectos del sistema de evaluación.

Además, dispone de una serie de herramientas y procedimientos para realizar su trabajo y que se desglosarán en los próximos apartados de este capítulo, como la observación directa de las aulas, la revisión de la documentación educativa, la realización de entrevistas o encuestas al alumnado, profesorado y familias, y la elaboración de informes y estudios (Mejide, 2022).

1.2. El papel central de la Inspección en la evaluación para la mejora continua de la Formación Profesional

La nueva normativa de Formación Profesional asigna a la Inspección Educativa un papel crucial en la evaluación del sistema. La Inspección Educativa se convierte en un agente clave para garantizar la calidad de la Formación Profesional, velando por el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Ley y contribuyendo a la mejora continua de la enseñanza. Las funciones de la Inspección en materia de evaluación abarcan un amplio espectro: desde la evaluación de centros educativos, programas formativos y prácticas profesionales hasta el seguimiento del desempeño docente y el asesoramiento a los equipos directivos. La Inspección actúa como un referente externo, aportando una mirada objetiva e independiente al proceso educativo y contribuyendo a la identificación de áreas de mejora y buenas prácticas (Montes y García, 2022).

En el marco de la evaluación de la nueva Formación Profesional, la Inspección debe asumir un enfoque orientador, asesor, colaborador y participativo, trabajando en estrecha colaboración con los diferentes agentes implicados en la educación, como el profesorado, el alumnado, las familias, las empresas y las Administraciones educativas (Pastor, 2022). La evaluación debe ser rigurosa, objetiva y orientada a la mejora. Los resultados de las evaluaciones deben servir para informar a los diferentes agentes educativos, tomar decisiones estratégicas y promover una cultura de mejora continua en el seno de los centros y las Administraciones educativas.

El papel de la Inspección Educativa en la evaluación de la Formación Profesional se debe basar en un marco de actuación definido por las siguientes características:

- enfoque sistémico: la evaluación no se debe limitar a aspectos aislados, sino que debe abarcar todo el Sistema de Formación Profesional, desde los centros formativos hasta el propio alumnado;
- carácter externo e independiente: la Inspección Educativa se debe realizar en el marco de autonomía de los centros educativos, lo que garantiza su objetividad e imparcialidad, y
- finalidad orientada a la mejora: la evaluación no debe buscar únicamente sancionar o controlar, sino que debe tener como objetivo principal la identificación de puntos fuertes y áreas de mejora para impulsar el desarrollo de la Formación Profesional.

Y la finalidad de este papel se debe concretar en los siguientes aspectos:

- evaluar el funcionamiento del sistema de evaluación de la Formación Profesional;
- verificar la aplicación correcta de la normativa vigente en materia de evaluación;



- analizar los resultados de las evaluaciones realizadas por los centros formativos;
- identificar buenas prácticas en materia de evaluación y compartirlas con la comunidad educativa, y
- proponer recomendaciones para la mejora del sistema de evaluación de la Formación Profesional.

La Inspección Educativa, por tanto, se convierte en una herramienta fundamental para la mejora continua de la evaluación de la Formación Profesional, contribuyendo a:

- fortalecer la calidad de la formación: una evaluación rigurosa y eficaz permite asegurar que los alumnos y alumnas adquieran las competencias necesarias para incorporarse al mercado laboral;
- promover la innovación educativa: la Inspección Educativa puede identificar nuevas metodologías y herramientas de evaluación que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- garantizar la equidad en el sistema educativo: la evaluación debe ser justa y equitativa para todos los alumnos y alumnas, independientemente de su origen o condición socioeconómica, y
- aumentar la transparencia y la rendición de cuentas: la Inspección Educativa contribuye a que el sistema de evaluación sea transparente y rinda cuentas ante la sociedad.

2. Marco legal y normativo para la actuación de la Inspección Educativa

Tanto la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, como el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrollan aspectos de la ordenación del Sistema de Formación Profesional, sientan las bases de forma inequívoca para el papel fundamental que debe desempeñar la Inspección en la evaluación de la Formación Profesional, aunque lo hace de una forma genérica y en referencia a lo recogido en la Ley Orgánica de Educación (LOE). En cuanto a sus funciones y atribuciones, a continuación se detallan los aspectos más relevantes de ambas normas en relación con la Inspección Educativa:

A. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo:

- Artículo 79.1.c. Régimen de funcionamiento de los centros: la Inspección participará en el control y en los procesos de calidad, en el marco de las atribuciones asignadas por la LOE, y
- Artículo 110.2. Criterios y responsabilidad de la evaluación: se desarrollará un sistema de evaluación de la calidad de la Formación Profesional, conforme al EQAVET (sigla en inglés del Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional), con especial atención a la orientación profesional, el proceso de enseñanza y la acreditación de las competencias, que incluye la supervisión y evaluación de la Inspección Educativa.

B. Real Decreto 659/2023, de 18 de julio:

Artículo 199. Obligaciones de los centros: como desarrollo del artículo 79 de la LOIFP, señala lo mismo que este sin mayor ampliación en lo relativo a Inspección y con la misma referencia a las atribuciones establecidas en la LOE.

En resumen, la LOIFP y el Real Decreto 659/2023 parecen señalar el papel de la Inspección Educativa como un agente externo e independiente clave para la evaluación de la Formación Profesional, y referencia su marco de actuación a lo establecido en el título VII de la LOE.

Desde esta perspectiva genérica, la Inspección Educativa, a través de sus funciones de evaluación, seguimiento y asesoramiento, deberá contribuir a:

- garantizar la calidad de la Formación Profesional: una evaluación rigurosa permite identificar áreas de mejora y promover la excelencia educativa;
- promover la innovación educativa: la Inspección Educativa puede identificar nuevas metodologías y herramientas de evaluación que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, y
- aumentar la transparencia y la rendición de cuentas: la evaluación externa garantiza que el Sistema de Formación Profesional sea transparente y rinda cuentas ante la sociedad.

2.1. Principios rectores de la actuación de la Inspección en la evaluación de la nueva Formación Profesional

Los principios de la Inspección Educativa han sido establecidos en el artículo 153 bis de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (Frades, 2021). Si bien no se modifican explícitamente en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional ni en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrollan aspectos de la ordenación del Sistema de Formación Profesional (Real Decreto 659/2023), sí se ven claramente reflejados en el enfoque y las directrices del nuevo modelo de Formación Profesional.

A continuación, se analiza cómo se traducen estos principios a la nueva Formación Profesional:

1. Respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas:
 - enfoque inclusivo: la nueva Formación Profesional apuesta por una formación accesible para todo el alumnado, independientemente de sus características personales o circunstancias socioeconómicas;
 - fomento de la igualdad: se promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso y desarrollo de la Formación Profesional, y
 - educación en valores: la transmisión de valores democráticos, cívicos y éticos es un eje central del nuevo modelo de Formación Profesional.
2. Profesionalidad e independencia de criterio técnico:
 - evaluación rigurosa: la Inspección Educativa se basa en criterios técnicos y objetivos para evaluar la calidad de la formación;
 - asesoramiento experto: ofrece a los centros formativos un asesoramiento especializado en materia de evaluación y mejora continua, y
 - neutralidad e imparcialidad: la labor de la Inspección Educativa se desarrolla con independencia y sin sesgos de ningún tipo.
3. Imparcialidad y eficiencia en la consecución de los objetivos fijados:
 - enfoque orientado a resultados: la evaluación se centra en los resultados de aprendizaje del alumnado y en la eficacia de los procesos formativos;
 - optimización de recursos: la Inspección Educativa contribuye al uso eficiente de los recursos disponibles en el Sistema de Formación Profesional, y



- búsqueda de la mejora continua: la evaluación tiene como objetivo final impulsar la mejora continua de la calidad de la Formación Profesional.
4. Transparencia en cuanto a los fines de sus actuaciones, los instrumentos y las técnicas utilizados:
- comunicación clara y accesible: la Inspección Educativa informa de manera clara y transparente sobre sus actuaciones, instrumentos y técnicas de evaluación;
 - participación de la comunidad educativa: se fomenta la participación de todos los agentes implicados en el proceso de evaluación (alumnado, profesorado, familias, centros formativos), y
 - acceso a los resultados de las evaluaciones: los resultados de las evaluaciones realizadas por la Inspección Educativa son públicos y accesibles para la comunidad educativa.

En definitiva, los principios de la Inspección Educativa establecidos en la LOE se mantienen vigentes y se refuerzan en el nuevo modelo de Formación Profesional planteado por la LOIFP y el Real Decreto 659/2023. La Inspección Educativa, como agente externo e independiente, desempeña un papel crucial en la evaluación de la calidad de la Formación Profesional, contribuyendo a garantizar su eficacia, equidad y transparencia (Marrodán, 2021).

2.2. Fines de la actuación de la Inspección en la evaluación de la nueva Formación Profesional

El artículo 148 de la LOE establece el marco de referencia de la Inspección del sistema educativo; en concreto, el apartado 3 del citado artículo señala que la Inspección Educativa se realizará sobre todos los elementos y aspectos del sistema educativo a fin de asegurar el cumplimiento de las leyes, la garantía de los derechos y la observancia de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la mejora del sistema educativo y la calidad y equidad de la enseñanza.

Estos aspectos constituyen los fines de la Inspección Educativa, y así se recoge en el artículo 6 del proyecto de Real Decreto, por el que se regula la Inspección Educativa presentado por el Gobierno (Delgado y Fernández, 2022), es decir:

- asegurar el cumplimiento de las leyes y normas que atañen a la educación;
- ser garantes del pleno ejercicio del derecho a la educación de la comunidad educativa;
- garantizar los derechos y la observancia de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y
- mejorar el sistema educativo y la calidad y equidad de la enseñanza.

Cuando analizamos la finalidad del nuevo marco regulatorio de la Formación Profesional, se señala en el artículo 1.2 de la LOIFP que es «regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo».

Si atendemos al mandato normativo señalado en este artículo 148 de la LOE, junto a la nueva redacción dada por la LOMLOE al apartado 1 del citado artículo 148, que añade a la Inspección los aspectos (o, mejor dicho, funciones) de supervisión y evaluación que dicha Inspección realizará sobre todos los elementos y aspectos del sistema educativo, nos encontramos con que se le asigna a la Inspección Educativa un papel crucial en la evaluación del sistema.

Y dentro de estos fines señalados por el artículo 148 de la LOE y en relación con los establecidos en el artículo 1.2 de la LOIFP, nos encontramos con que la Inspección Educativa se convierte en un agente clave para garantizar la calidad de la Formación Profesional velando por el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Ley y contribuyendo a la mejora continua de esta.

Por tanto, las funciones de la Inspección Educativa en materia de evaluación, en las que entraremos en detalle en el siguiente punto, abarcan un amplio espectro: desde la evaluación de centros educativos, programas formativos y prácticas profesionales hasta el seguimiento del desempeño docente y el asesoramiento a los equipos directivos. Y, dentro del marco de autonomía establecido por la LOIFP, la Inspección Educativa actuará como un referente externo, aportando una mirada objetiva e independiente al proceso educativo y contribuyendo a la identificación de áreas de mejora y buenas prácticas (Alcaide, 2021).

En el marco de la nueva Formación Profesional, la Inspección asume un enfoque colaborativo (supervisión) y participativo (evaluación), trabajando en estrecha colaboración con los diferentes agentes implicados en la educación, como el profesorado, el alumnado, las familias, las empresas y las Administraciones educativas (Agut y Del Pilar, 2022).

La evaluación realizada por la Inspección Educativa, como garante de los fines de la LOIFP, debe ser rigurosa, objetiva y orientada a la mejora. Los resultados de las evaluaciones sirven para informar a los diferentes agentes educativos, tomar decisiones estratégicas y promover una cultura de mejora continua en el seno de los centros educativos.

En definitiva, la evaluación en la nueva Formación Profesional se configura como un proceso fundamental para garantizar la calidad de la enseñanza y el éxito del alumnado (Lera, 2023). La Inspección Educativa, con su papel central en este proceso, contribuye a fortalecer la Formación Profesional como una opción educativa de excelencia y relevante para el desarrollo personal y profesional del alumnado.

En las próximas páginas se profundizará en los aspectos clave de la evaluación en la nueva Formación Profesional, destacando el marco legal y normativo que la sustenta, las funciones y tareas de la Inspección en este ámbito y las estrategias y herramientas que se utilizan para llevar a cabo una evaluación rigurosa, objetiva y orientada a la mejora.

3. Funciones de la Inspección en la evaluación de la Formación Profesional

El artículo 151 del capítulo II referido a la Inspección Educativa, en su título V, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación con las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), recoge sus funciones en los siguientes términos:

- supervisar, evaluar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como los proyectos y programas que desarrollen, con respeto al marco de autonomía que esta Ley ampara;
- supervisar la práctica docente, la función directiva y colaborar en su mejora continua;
- participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que lo integran;
- velar por el cumplimiento en los centros educativos de las leyes, los reglamentos y demás disposiciones vigentes que afecten al sistema educativo;



- velar por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores recogidos en esta Ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres;
- asesorar, orientar e informar a los distintos sectores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones;
- emitir los informes solicitados por las Administraciones educativas respectivas o que se deriven del conocimiento de la realidad propio de la Inspección Educativa, a través de los cauces reglamentarios, y
- orientar a los equipos directivos en la adopción y el seguimiento de medidas que favorezcan la convivencia, la participación de la comunidad educativa y la resolución de conflictos, impulsando y participando, cuando fuese necesario, en los procesos de mediación.

Una diversidad y amplitud de funciones sitúa a la Inspección Educativa como agente esencial en el desarrollo del sistema: desde la supervisión, la evaluación y el control tanto a nivel pedagógico como organizativo de los docentes, directivos y centros hasta el asesoramiento, la orientación y la información, y, por último, la emisión de informe como expresión administrativa de la propia inspección.

El término «evaluación» es el más repetido en el desarrollo de la LOMLOE. En lo que respecta a la Inspección de Educación, en el artículo 151, referido a sus funciones, se añade «evaluar» a las de supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como de los proyectos y programas que desarrollen, con respeto a su marco de autonomía. Sin duda, la modificación de este apartado del artículo es significativa, ya que supone impulsar el papel evaluador de la Inspección de Educación, asignándole una función concreta en la evaluación de centros que en otros marcos normativos se difuminaban o era tácitamente compartida con otras instituciones, organismos o agentes (Sánchez-Hermosilla, 2022).

Siguiendo a Marrodán (2021), el tema de la evaluación externa es una reiterada reivindicación del cuerpo de inspectores motivada por la intrusión en las últimas décadas de agencias y otros organismos externos a la inspección. El papel de la inspección en la evaluación externa es imprescindible, pues la Inspección es la única que, en aplicación de las atribuciones que le da la legislación, puede acceder libremente a los centros, servicios y programas para recabar toda la información, datos y evidencias necesarias para llevar a cabo una evaluación objetiva y rigurosa del sistema, desde su situación entre la Administración educativa y los centros educativos.

Todas esas funciones tienen su reflejo en la Formación Profesional, como una enseñanza más del sistema educativo, adquiriendo mayor relevancia, si cabe, ante el nuevo modelo que desde el ámbito estatal se está desarrollando y que tiene su continuidad en las distintas Administraciones educativas en el uso de sus competencias, con profusa normativa.

La Ley Orgánica 3/2020, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, hace referencia tan solo en dos ocasiones a la Inspección Educativa. En el capítulo I del título IV, en su artículo 79 relativo al régimen de funcionamiento de los centros que pueden impartir Formación Profesional, se señala que los centros que imparten Formación Profesional «deberán participar en los controles y procesos de calidad que acuerde la Administración competente, en el marco de los sistemas de evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional sin perjuicio de las atribuciones asignadas a la Inspección Educativa en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en los centros del sistema educativo no universitario».

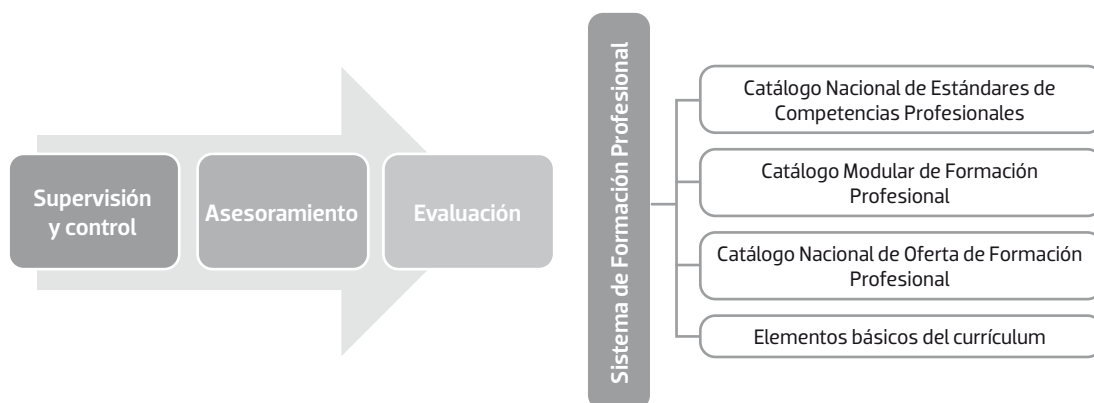
En el artículo 110 del título X sobre la evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional, se indica que «[...] todas las Administraciones públicas con competencia en la materia velarán por la calidad de todas las acciones y los servicios del Sistema de Formación Profe-

sional, en especial la orientación profesional, la formación impartida en los dos regímenes, en todos sus entornos de aprendizaje y en todas sus modalidades, y la acreditación de competencias profesionales. A estos efectos, se contará con la Alta Inspección de Educación y la Inspección Educativa para las actuaciones de inspección, supervisión y evaluación». En la siguiente tabla se puede observar la relación entre las funciones generales de la Inspección Educativa y su vinculación con las específicas de la Formación Profesional.

Tabla 1. Relación entre las funciones generales de la Inspección Educativa y las específicas de la Formación Profesional

Funciones de la Inspección Educativa, artículo 151 (LOE)	Funciones específicas de la Inspección Educativa en la Formación Profesional
Supervisar, evaluar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como los proyectos y programas que desarrollen, con respeto al marco de autonomía que esta Ley ampara.	<p>Verificar el cumplimiento de los objetivos y contenidos del programa de Formación Profesional.</p> <p>Evaluar la calidad de los materiales didácticos y recursos utilizados.</p>
Supervisar la práctica docente, la función directiva, y colaborar en su mejora continua.	Observar el desempeño de los docentes y su adecuación a las necesidades de los y las estudiantes.
Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que lo integran.	Evaluación del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. Evaluación del Catálogo Modular de Formación Profesional. Evaluación del Catálogo Nacional de Oferta de Formación Profesional.
Velar por el cumplimiento en los centros educativos de las leyes, los reglamentos y demás disposiciones vigentes que afecten al sistema educativo.	<p>Detectar posibles irregularidades o incumplimientos en el proceso de formación. Identificar posibles áreas de mejora en el proceso de formación.</p> <p>Evaluar la infraestructura y el equipamiento de los centros de Formación Profesional.</p>
Emitir los informes solicitados por las Administraciones educativas respectivas, o que se deriven del conocimiento de la realidad propio de la Inspección Educativa, a través de los cauces reglamentarios.	<p>Contribuir a la mejora continua de la Formación Profesional a través de recomendaciones y sugerencias basadas en la inspección realizada.</p> <p>Recopilar información sobre la satisfacción de los y las estudiantes y empleadores con la formación recibida.</p>

Figura 1. La Inspección Educativa desde una intervención sistémica



Fuente: elaboración propia.

4. Tareas específicas de la Inspección en la evaluación de la Formación Profesional

La evaluación se presenta como un eje de actuación fundamental de la Inspección Educativa, con un reconocimiento explícito de la propia norma como participantes en la evaluación global del sistema educativo, así como agentes directos en la evaluación de programas, docentes y direcciones.

Figura 2. Tareas específicas de la Inspección Educativa



Fuente: elaboración propia.

4.1. Evaluación de centros educativos: análisis de la planificación, el desarrollo y la evaluación de la enseñanza

La evaluación de centros educativos es un proceso integral que incluye el análisis de la planificación, el desarrollo y la evaluación de la enseñanza. Para Gento Palacios *et al.* (2018, p. 26), «será una institución educativa de calidad aquella en la que los recursos disponibles, los procesos que se llevan a cabo y los resultados conseguidos se acomoden al modelo teórico de perfecto funcionamiento en el ámbito educativo». Tres aspectos esenciales destacan los autores:

- los recursos disponibles, bajo los parámetros de eficacia y eficiencia al servicio de los objetivos que se persiguen, interesándose sobre aquellos fundamentales para hacer efectivo el cumplimiento normativo;
- los procesos, entendiendo estos como la toma de decisiones que los centros desarrollan en el marco de su autonomía. Según Pardo Álvarez (2017), el «proceso» es un conjunto de actividades interrelacionadas, repetitivas y sistemáticas, mediante las cuales unas entradas se convierten en unas salidas o resultados después de añadirle valor (autonomía de centro), y
- los resultados conseguidos, entendido en términos de éxito educativo (académico y personal).

Si consideramos que la calidad de una institución educativa es el producto de la excelencia lograda en los componentes de tal institución, debemos considerar que las funciones básicas de la Inspección Educativa en el ámbito de la Formación Profesional se deben centrar, entre otras, en:

- análisis de la planificación: se evalúa la coherencia de los planes de estudio con los objetivos educativos, la adecuación de los recursos pedagógicos y materiales didácticos y la organización de las actividades de enseñanza-aprendizaje;

- seguimiento del desarrollo de la enseñanza: se observa el desempeño de los docentes en el aula, la interacción con los y las estudiantes, el uso de metodologías activas y la adaptación a las necesidades individuales de los alumnos y alumnas, entre otros aspectos;
- evaluación de la enseñanza: se analizan los resultados de aprendizaje de los y las estudiantes, se valoran las estrategias de evaluación utilizadas por los docentes, se recopilan opiniones de los y las estudiantes y se realizan pruebas estandarizadas cuando corresponda;
- identificación de áreas de mejora: a partir de la evaluación de la planificación, el desarrollo y la evaluación de la enseñanza, se identifican posibles áreas de mejora en el centro educativo, ya sea con respecto a infraestructura, recursos humanos o metodologías pedagógicas, entre otros aspectos, y
- elaboración de recomendaciones y planes de acción: con base en los resultados de la evaluación, se elaboran recomendaciones específicas para mejorar la calidad de la enseñanza en el centro educativo, así como planes de acción que permitan implantar dichas mejoras de manera efectiva.

4.2. Evaluación del profesorado: seguimiento del desempeño docente, la aplicación de la metodología y la atención a la diversidad

La evaluación del profesorado en el ámbito de la Formación Profesional es fundamental para garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los y las estudiantes. La evaluación debe ir dirigida a la mejora de las funciones relacionadas con el desempeño docente, la aplicación de la metodología y la atención a la diversidad. Podemos señalar las siguientes:

- seguimiento del desempeño docente: se analiza la planificación de las clases, la organización de los contenidos, la interacción con los y las estudiantes, el uso de recursos didácticos y la evaluación del aprendizaje, entre otros aspectos. Se observa el grado de compromiso, dedicación y responsabilidad del profesorado en su labor educativa;
- aplicación de la metodología: se evalúa la adecuación de las estrategias pedagógicas y las metodologías utilizadas por el profesorado en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se verifica si se promueve la participación activa de los y las estudiantes, el trabajo colaborativo, el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, entre otros aspectos. En el artículo 10.1 del del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, se señala que «las Administraciones apoyarán el desarrollo curricular y la adaptación de los currículos por los centros, favoreciendo la elaboración de modelos abiertos de programación docente, con la implantación de metodologías activas basadas en proyectos y retos, próximas a la realidad productiva, y la utilización de recursos y materiales tecnológicos que garanticen la calidad y actualización de la formación, mejoren el aprendizaje y atiendan a las distintas necesidades de cada persona en formación»;
- atención a la diversidad: se analiza la capacidad del profesorado para atender las necesidades individuales de los y las estudiantes, adaptar los contenidos y las metodologías a las diferentes capacidades y estilos de aprendizaje y fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula. Se verifica si se implementan medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y el éxito educativo de todos los y las estudiantes. El artículo 4.1 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, en su último párrafo recoge de manera clara que «cualquiera de los grados



deberá adaptarse a las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo para garantizar el acceso, la permanencia y la progresión en el aprendizaje, facilitando el proceso de adquisición de las competencias definidas y que constituyen el perfil profesional completo o parcial asociado al grado»;

- retroalimentación y acompañamiento: se proporciona retroalimentación al profesorado sobre su desempeño, se identifican fortalezas y áreas de mejora y se establecen acciones de acompañamiento y formación continua para favorecer su desarrollo profesional. Se fomenta la reflexión y la mejora constante en la práctica docente, y
- evaluación del impacto en el aprendizaje: se analiza el impacto de la labor docente en el aprendizaje de los y las estudiantes a través de la evaluación de los resultados académicos, la participación y motivación de los y las estudiantes, la adquisición de competencias y habilidades profesionales, entre otros indicadores. Se busca garantizar que el profesorado contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos educativos en Formación Profesional.

4.3. Evaluación del alumnado: seguimiento del aprendizaje, la adquisición de competencias y la progresión académica

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, pone especial énfasis en cuanto a la evaluación en los resultados de aprendizaje como elemento básico del currículo que describe lo que se espera que la persona que estudia conozca, comprenda y sea capaz de hacer.

La evaluación del alumnado en Formación Profesional es un proceso fundamental para garantizar el éxito educativo de los y las estudiantes y la calidad de la enseñanza. Algunas de las funciones relacionadas con el seguimiento del aprendizaje, la adquisición de competencias y la progresión académica son:

- seguimiento del aprendizaje: se lleva a cabo un seguimiento continuo del progreso de los y las estudiantes en relación con los objetivos de aprendizaje establecidos en el programa de formación. Se evalúa la asimilación de los contenidos, la aplicación de los conocimientos en situaciones prácticas y el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, entre otros aspectos;
- evaluación de la adquisición de competencias: se analiza si los y las estudiantes han adquirido las competencias profesionales y transversales previstas en el programa de formación, como la capacidad de trabajar en equipo, la resolución de problemas o la comunicación efectiva, entre otras. Se evalúa la transferencia de los conocimientos teóricos a la práctica profesional;
- progresión académica: se realiza un seguimiento de la progresión académica de los y las estudiantes a lo largo del proceso formativo, identificando posibles dificultades o necesidades de apoyo. Se analiza la tasa de éxito, el abandono escolar o la promoción a cursos superiores, entre otros indicadores de progreso académico;
- orientación y apoyo individualizado: se brinda orientación y apoyo individualizado a los y las estudiantes en función de sus necesidades y desafíos específicos, con el fin de favorecer su desarrollo integral y su éxito educativo. Se identifican posibles barreras para el aprendizaje y se implementan medidas de apoyo personalizado, y
- retroalimentación y seguimiento de la satisfacción: se recopila la opinión de los y las estudiantes sobre la calidad de la formación recibida, las metodologías pedagógicas utilizadas o los recursos didácticos disponibles, entre otros aspectos. Se

utiliza esta retroalimentación para mejorar continuamente el proceso formativo y garantizar la satisfacción de los y las estudiantes.

4.4. Evaluación de los programas formativos: adecuación a los currículos, la realidad sociolaboral y las necesidades del alumnado

La evaluación de los programas formativos en Formación Profesional es esencial para asegurar su adecuación a los currículos, la realidad sociolaboral y las necesidades del alumnado. El desarrollo de los currículos de las ofertas D y E definidos por las Administraciones autonómicas deberá facilitar a los centros el ejercicio de su autonomía pedagógica, de organización y de gestión, en los términos previstos por dicho texto legal, así como favorecer el trabajo en equipo del profesorado e impulsar la actividad investigadora a partir de la práctica docente.

Algunas de las funciones relacionadas con esta evaluación son:

- evaluación de la adecuación a los currículos: se analiza si los programas formativos cumplen con los requisitos establecidos en los currículos oficiales, incluyendo los objetivos de aprendizaje, los contenidos, las competencias para desarrollar y las metodologías pedagógicas, entre otros aspectos. Se verifica la coherencia entre los programas y los estándares educativos establecidos;
- análisis de la realidad sociolaboral: se evalúa si los programas formativos están actualizados y responden a las demandas y tendencias del mercado laboral. Se analiza si los contenidos y las competencias desarrolladas en los programas están alineados con las necesidades de las empresas y los sectores profesionales relevantes. Se busca garantizar la empleabilidad y la inserción laboral de los y las estudiantes;
- evaluación de las necesidades del alumnado: se analiza si los programas formativos tienen en cuenta las características, los intereses y las capacidades de los y las estudiantes, así como sus necesidades de aprendizaje y desarrollo personal y profesional. Se evalúa si se promueve la inclusión, la diversidad y la equidad en los programas, asegurando que todo el alumnado tenga oportunidades de éxito educativo;
- revisión de la pertinencia y actualización: se evalúa la pertinencia de los programas formativos en función de los cambios en el entorno socioeconómico, tecnológico y laboral. Se revisan periódicamente los programas para incorporar innovaciones educativas, actualizaciones curriculares y mejoras basadas en la retroalimentación de los diferentes agentes educativos, y
- mejora continua: se utilizan los resultados de la evaluación de los programas formativos para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo. Se establecen acciones para garantizar la calidad, la relevancia y la efectividad de los programas, promoviendo la mejora continua en la Formación Profesional.

4.5. Evaluación de las prácticas profesionales: valoración del aprendizaje en entornos reales de trabajo y adquisición de competencias profesionales

La evaluación de las prácticas profesionales en la Formación Profesional es un componente fundamental para valorar el aprendizaje en entornos reales de trabajo y la adquisición de competencias profesionales por parte de los y las estudiantes. Algunas de las funciones relacionadas con esta evaluación son:

- seguimiento del desempeño en el entorno laboral: se realiza un seguimiento continuo del desempeño de los y las estudiantes durante sus prácticas profesio-



nales, observando su actitud, habilidades técnicas, competencias transversales y adaptación al entorno laboral;

- evaluación de la adquisición de competencias: se analiza si los y las estudiantes están adquiriendo las competencias profesionales específicas del perfil formativo en el que se están formando, así como las competencias transversales como trabajo en equipo, comunicación o resolución de problemas, entre otras;
- valoración del aprendizaje en situaciones reales de trabajo: se evalúa la capacidad de los y las estudiantes para aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el aula a situaciones reales de trabajo, así como su capacidad para adaptarse a las exigencias y dinámicas laborales;
- retroalimentación y orientación: se proporciona retroalimentación a los y las estudiantes sobre su desempeño durante las prácticas, identificando fortalezas y áreas de mejora. Se brinda orientación y apoyo para favorecer su desarrollo profesional y maximizar su aprendizaje en el entorno laboral;
- evaluación del impacto en el aprendizaje: se analiza el impacto de las prácticas profesionales en el aprendizaje de los y las estudiantes, considerando su evolución, sus logros, su grado de autonomía y responsabilidad, así como su preparación para la inserción laboral, y
- evaluación de la empresa o institución colaboradora: se evalúa también la colaboración de la empresa o institución en la que se realizan las prácticas, considerando su idoneidad como entorno formativo, el grado de implicación en la formación de los y las estudiantes y la calidad de la tutorización ofrecida.

5. Estrategias de la Inspección en la evaluación de la Formación Profesional

5.1. Metodologías y enfoques para una evaluación efectiva

La evaluación en la formación profesional es crucial para medir el progreso de cada estudiante, la efectividad de los programas y la adecuación de los métodos de enseñanza. Es fundamental para asegurar que los programas educativos cumplan con los objetivos establecidos y respondan adecuadamente a las necesidades del mercado y del alumnado.

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, pone especial énfasis en la evaluación de los resultados de aprendizaje como elemento básico del currículo que describe lo que se espera que la persona que estudia conozca, comprenda y sea capaz de hacer, asociado a un elemento de competencia y que orienta el resto de los elementos curriculares, incluidos los criterios de evaluación que permitan constatar que el alumno o alumna lo ha alcanzado.

La misma Ley nos indica que las ofertas de Formación Profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo y que respetará las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.

El sistema de evaluación de cualquier oferta incluida en el Sistema de Formación Profesional se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje.

Entendemos que la Ley está instando a poder utilizar cualquier metodología de enseñanza-aprendizaje que dé como resultado una evaluación objetiva de los resultados de aprendizaje esperados en el alumnado.

Las características metodológicas que debe tener la evaluación competencial que promueve la Ley son las siguientes:

- grado A: acreditación parcial de competencia o microacreditaciones. Los métodos e instrumentos de evaluación de los bloques formativos se adecuarán a la naturaleza de los distintos tipos de resultados de aprendizaje para comprobar, de manera que se garantice la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación, así como su accesibilidad;
- grado B: certificado de competencia. Se llevará a cabo una evaluación continua con objeto de comprobar la adquisición de las competencias profesionales y los resultados de aprendizaje;
- grado C: certificado profesional. La formación deberá ser objeto de una evaluación continua destinada a comprobar la adquisición de las competencias profesionales y para la empleabilidad, así como los resultados de aprendizaje;
- grado D: ciclos formativos de Formación Profesional:
 - ciclos formativos de grado básico. La evaluación del aprendizaje del alumnado deberá efectuarse de forma continua, formativa e integradora y por ámbitos y proyectos, teniendo en cuenta la globalidad del ciclo desde la perspectiva de las nuevas metodologías de aprendizaje. La modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales, además de las anteriores, debe ser conforme al diseño universal para el aprendizaje (DUA) y priorizará la dimensión práctica de los aprendizajes;
 - ciclos formativos de grado medio y superior. La evaluación será continua, se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en el currículo. Se promoverá el uso generalizado de instrumentos de evaluación variados, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje que permitan la valoración objetiva de todo el alumnado y que garanticen, asimismo, que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adaptan a las personas con necesidad específica de apoyo, garantizando la accesibilidad de la evaluación.
- grado E: cursos de especialización. La evaluación se hará en los mismos términos que la anterior.

5.2. Innovaciones y mejores prácticas en la evaluación de la Formación Profesional

Como innovaciones para destacar en el ámbito de la evaluación de estas competencias profesionales, cabe destacar la experiencia del País Vasco en lo correspondiente a los aspectos metodológicos. Según nos señalan Astigarraga Echeverría *et al.* (2017):

Se analizaron en profundidad diferentes metodologías, valorándose que, tanto desde la perspectiva internacional como desde la realidad de la Formación Profesional del País Vasco, las que tenían una mayor presencia y potencial eran el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje basado en proyectos (bien en su versión PBL, bien, de manera más abierta, en el denominado POPBL); con todo, se asumía ya la necesidad de combinar diferentes metodologías (estudio de casos, simulaciones, método de análisis, clases magistrales...), así como de permanecer abiertos a nuevas propuestas que podían ir surgiendo en el ámbito formativo.

Siguiendo a los autores anteriores, el inicio de estos procesos formativos se desarrolló bajo la denominación de «Metodologías didácticas: la caja de herramientas metodológicas al

servicio de la Formación Profesional», donde se quisieron exponer las siguientes habilidades en el profesorado:

- profundizar en modelos de formación basados en competencias profesionales, y
- analizar y valorar los procesos y condicionantes que el cambio metodológico conllevaría en su aplicación en el aula.

Se recogían en este plan algunas de las principales preocupaciones o temáticas que estaban incidiendo ya sobre la Formación Profesional. Entre ellas, cabe señalar las siguientes:

- enfoques formativos centrados en el alumnado; formación pertinente y válida para el mercado laboral (tanto en relación con competencias técnicas como transversales);
- utilización cotidiana y extensa de las TIC;
- métodos docentes flexibles;
- evaluación y seguimiento de los resultados del aprendizaje, y
- desarrollo de aptitudes y competencias transversales.

Se avanza también desde el grupo dinamizador de estos trabajos en la superación del modelo formativo iniciado con «Metodologías didácticas: la caja de herramientas metodológicas al servicio de la Formación Profesional» para avanzar hacia una visión y propuesta más global que denominamos «escenarios de aprendizaje», que intenta dar solución a dos retos:

- investigar, diseñar y experimentar nuevos escenarios de aprendizaje, para adecuar el desarrollo competencial del alumnado a los nuevos requerimientos de competitividad y empleabilidad, y
- diseñar y desarrollar un plan que permita transferir e implantar el cambio metodológico en el Sistema de Formación Profesional de Euskadi.

Para todo ello, es necesario trabajar activamente con la Inspección Educativa, el Instituto Vasco de las Cualificaciones y las direcciones de los centros.

Dentro de estas experiencias, se concibe la evaluación como evolución de la persona y los aprendizajes, puesto que la evaluación, en general, todavía está afianzada en un modelo tradicional de enseñanza-aprendizaje, aunque se aprecian ya en algunos ciclos o centros nuevos enfoques de evaluación más acordes con las nuevas propuestas. Esta evaluación por competencias está orientada hacia la evolución de las personas y sus aprendizajes, tanto sobre competencias técnicas como transversales.

6. Desafíos y oportunidades para la Inspección en la evaluación de la Formación Profesional

6.1. Análisis de los desafíos actuales y futuros en la evaluación

Los desafíos actuales y oportunidades en la evaluación de la Formación Profesional se encuentran relacionados con aquellas características que consideramos esenciales. Siguiendo el artículo de Nieto Ortiz *et al.* (2023):

- finalidad formativa: se considera que la evaluación es un estímulo esencial para el aprendizaje, debido a que es la expresión observable de la consecución de los objetivos propuestos, lo que promueve la reorientación de los procesos formativos;
- integración de conocimientos, procedimientos y actitudes: la evaluación en la Formación Profesional adopta necesariamente las características propias de las

competencias, lo que requiere la movilización integrada de un repertorio de recursos, tanto internos como externos. Es decir, aprendizajes relacionados con el «saber hacer», el «saber» y el «saber ser/estar»;

- orientación a resultados: los procesos deben permitir lograr los objetivos o resultados, que son los que realmente expresan el grado de adecuación entre la formación y el empleo. A este respecto, se entienden los resultados como el producto del aprendizaje que indica el grado de adquisición de la competencia, infiriéndose a través de la observación y la medición del desempeño;
- carácter individualizado: la evaluación debe medir el progreso individual en comparación con criterios de referencia, por lo que está determinada por las características del individuo (Blas, 2007);
- referencia a criterios: los criterios se inspiran en las realizaciones profesionales que constituyen la competencia, por lo que se remiten inevitablemente al propio desempeño profesional (Blas, 2007). En esta línea, si el objetivo fundamental es alcanzar unos resultados con base en unos «criterios de evaluación», parece coherente que estos sean públicos y conocidos al inicio y durante el programa formativo. Esta característica convierte a la evaluación en el eje orientador del proceso formativo porque permite orientar los esfuerzos hacia los objetivos propuestos, así como conocer el grado de aprendizaje necesario para una evaluación favorable, y
- contextualización: la evaluación no puede entenderse al margen del contexto particular en que se evidencia, por lo que debe dirigirse hacia la acción y relacionarse con las funciones profesionales en situaciones de trabajo.

6.2. Oportunidades para mejorar la evaluación en la Formación Profesional

Cada vez que asumimos una nueva regulación en alguna etapa educativa, tenemos una nueva oportunidad de mejorar las prácticas didácticas que estábamos llevando a cabo. En nuestro caso, con la implantación del nuevo modelo de Formación Profesional que se establece en la Ley 3/2022, tenemos la oportunidad y la obligación de replantearnos desde la Inspección Educativa en qué elementos tendremos que poner más énfasis a la hora de evaluar al alumnado. Consideramos algunos de ellos:

- la evaluación del sistema dual, que se puede extender a todos los grados, tendrá una planificación previa de reparto de los resultados de aprendizaje de cada módulo formativo para determinar qué se tiene que conseguir en la empresa y qué en el centro educativo;
- este sistema nos obliga a trabajar con el tutor o tutora de la empresa, que va a tener una participación esencial en la evaluación del alumnado que está desarrollando sus resultados de aprendizaje en ella. Tendremos que establecer unos criterios de evaluación claros y concretos para que puedan ser evidenciados fácilmente por este profesional que no tiene formación docente;
- tendríamos que disponer de unas rúbricas de los diferentes criterios de evaluación que nos van a ayudar a ponderar la consecución de los resultados de aprendizaje predeterminados;
- se deben utilizar los instrumentos de evaluación que sean más adecuados para obtener la información necesaria a la hora de emitir juicios evaluativos como base de la toma de decisiones. Se deben tener instrumentos para poder aplicar en los dos regímenes duales planteados (general e intensivo) y de las tres modalidades formativas (presencial, semipresencial y virtual), de manera que se garantice la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación;

- dado el enfoque de competencias profesionales que promulga la Ley, tendremos que diseñar un modelo de evaluación global que tenga en cuenta los diferentes saberes que la integran;
- la evaluación debe ser individualizada y adaptada a las necesidades y características diferenciales del alumnado participante, y
- será muy importante desde la Inspección Educativa evaluar el sistema de orientación empleado, pues va a ser uno de los elementos esenciales del nuevo modelo.

7. Conclusiones

Muchos son los desafíos que aparecen en la nueva Ley de Formación Profesional en relación con la evaluación de las competencias profesionales y sus resultados de aprendizaje. Hay que realizar una evaluación integral, teniendo en cuenta los saberes que las componen y las características que la definen en todos los grados. Tiene que ser continua, formativa e integradora, utilizando unos instrumentos adaptados a los participantes y sus necesidades específicas que garanticen la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación.

Se están desarrollando diferentes innovaciones en el Estado español, y una de las más interesantes es la que se implanta en el País Vasco a través de las experiencias de metodologías didácticas («Metodologías didácticas: la caja de herramientas metodológicas al servicio de la Formación Profesional») y de los escenarios de aprendizaje.

La evaluación de la Inspección Educativa deberá tener en cuenta las características innovadoras, como son: su finalidad formativa; la integración de conocimientos, procedimientos y actitudes; orientación a resultados; el carácter individualizado, y la referencia a criterios. Será muy importante desde la Inspección Educativa evaluar el sistema de orientación empleado, pues va a ser uno de los elementos esenciales del nuevo modelo.

En definitiva, la evaluación en la nueva Formación Profesional se configura como un proceso fundamental para garantizar la calidad de la enseñanza y el éxito del alumnado. La Inspección Educativa, con su papel central en este proceso, contribuye a fortalecer la Formación Profesional como una opción educativa de excelencia y relevante para el desarrollo personal y profesional del alumnado.

La Inspección Educativa es un elemento fundamental para el éxito de la nueva Formación Profesional. Su labor de supervisión, evaluación, asesoramiento y seguimiento contribuirá a garantizar la calidad del sistema formativo y el aprendizaje del alumnado.

Bibliografía

- AGUT, M., y DEL PILAR, M. (2022): «Nueva Ley de la Formación Profesional (Ley Orgánica 3/2022): aportaciones y reflexiones desde la profesión docente». *Quaderns d'Animació i Educació Social*, 36.
- ALCAIDE, A. M. (2021): «La Inspección Educativa en la LOMLOE. Proyecto, enmiendas y ley. Significación de los cambios». *Avances en Supervisión Educativa*, 35.
- ASEGURADO GARRIDO, A., y MARRODÁN GIRONÉS, J. A. (2022): *La nueva Ley de Formación Profesional y su análisis: una mirada técnica*.
- ASTIGARRAGA ECHEVERRÍA, E.; AGIRRE ANDONEGI, A., y CARRERA FARRAN, X. (2017): «Innovación y cambio en la Formación Profesional del País Vasco. El modelo ETHAZI». *Revista Iberoamericana de Educación*, 74.
- BLAS, F. DE A. (2007): «La Formación Profesional basada en la competencia». *Avances en Supervisión Educativa*, 7.

- DELGADO, A. N., y FERNÁNDEZ, J. L. G. (2022): «Proyecto del Real Decreto de la inspección educativa». *Supervisión 21. Revista de Educación e Inspección*, 66.
- EIZAGUIRRE SAGARDIA, A.; ALTUNA URDIN, J., y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, I. (2017): «Los entornos activo-colaborativos de aprendizaje como buenas prácticas en el desarrollo de competencias transversales en la Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco». *Educar*.
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. (2023): «Sobre el sistema único e integrado de Formación Profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022». *Empleo y Protección Social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- FRADES, S. E. (2021): «La inspección del sistema educativo en la nueva Ley de educación (LOMLOE). Mejoras y desafíos». *Dirección y Liderazgo Educativo*, 10.
- GENTO PALACIOS, S.; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, R.; PALOMARES RUIZ, A., y ORDEN GUTIÉRREZ, V. J. (2018): «Integración de perspectivas sobre el perfil metodológico de una educación de calidad». *Bordón: Revista de Pedagogía*, 70.
- LERA, J. L. E. (2021): «Nuevo modelo de Inspección Educativa centrado en la evaluación y la mejora». *Avances en Supervisión Educativa*, 36.
- (2023): «Análisis normativo sobre evaluación de centros en España en relación con las funciones de la inspección educativa». *Avances en Supervisión Educativa*, 39.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.
- MARRODÁN GIRONÉS, J. A. (2021): «La inspección de educación en la LOMLOE: novedades y permanencias respecto a la LOE». *Supervisión 21*, 59.
- MEJIDE BERMÚDEZ, M. (2022): «Intervención de la Inspección Educativa en los centros de Formación Profesional del País Vasco. ¿Hacia un nuevo modelo?». *Supervisión 21*, 66.
- MONTES, F. J. R., y GARCÍA, M. C. (2022): «La Ley 3/2022, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional: una nueva oportunidad». *Supervisión 21*, 65.
- NIETO-ORTIZ, J., et al. (2023): «Características de la evaluación en la Formación Profesional desde un enfoque basado en las competencias». *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*.
- PARDO ÁLVAREZ, J. M. (2017): *Gestión por procesos y riesgo operacional*. Aenor Ediciones.
- PASTOR, L. C. (2022): «El rol docente ante los cambios normativos en educación: la FP». *Revista Europea de Historia de las Ideas Políticas y de las Instituciones Públicas*, 17.
- RODA, F. C. (2022): «La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral». *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 94.
- SÁNCHEZ-HERMOSILLA, M. J. (2021): «La Inspección Educativa ante los nuevos retos educativos». En: Asegurado Garrido, A., y Marrodán Gironés, J. A. (2021). *La LOMLOE: una mirada crítica*.
- (2022): «Papel de la Inspección Educativa en la evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional». En: Asegurado Garrido, A., y Marrodán Gironés, J. A. (2022): *La nueva Ley de Formación Profesional y su análisis: una mirada técnica*.



10 Buenas prácticas en el proceso de evaluación en Formación Profesional. Recomendaciones y errores que se deben evitar

MARÍA BELÉN ÁLVAREZ GALÁN
Inspectora de Educación de Asturias.
Presidenta de USIE Asturias

GUILLEM ALEXANDRE AMENGUAL BUÑOLA
Inspector de Educación de las Islas Baleares.
Garante sindical de USIE

JUAN JOSÉ REY PORCA
Inspector de Educación de las Islas Baleares

MIGUEL ÁNGEL TIRADO RAMOS
Inspector de Educación de las Islas Baleares

RUBÉN VELOSO CARNERO
Inspector de Educación de Galicia

1. Introducción

Evaluar la adquisición de aprendizajes es una tarea fundamental, pero puede suscitar dudas sobre qué, cuándo y cómo evaluar. El presente capítulo propone cinco buenas prácticas aplicables a casi todos los módulos profesionales de cualesquiera de las ofertas de los diferentes grados, incluso las ofertas de grado A, ya que se toman como referentes los resultados de aprendizaje que van asociados a un elemento de competencia.

Las propuestas presentadas parten de experiencias en diferentes centros educativos de Formación Profesional y pretenden servir de modelo al profesorado. Se trata de buenas prácticas que se enmarcan en la denominada «evaluación formadora», con incidencia en las tareas de metacognición. Por otro lado, se proponen también buenas prácticas que garanticen el derecho a la evaluación continua y objetiva del alumnado. El capítulo se completa con una serie de recomendaciones para el proceso de evaluación continua, así como una relación de errores que se deben evitar, todo ello de acuerdo con lo establecido en el actual marco normativo.

En el primero de los ejemplos se trata la cuestión de cómo evaluar y calificar las competencias personales y sociales para la empleabilidad. Se explica cómo incorporar estos aprendizajes en las programaciones de los diferentes módulos profesionales y se incluyen orientaciones detalladas y secuenciadas sobre cómo evaluar estas competencias de carácter personal y social de manera progresiva, sistemática y objetiva a lo largo del curso.

La segunda buena práctica, dedicada a la autoevaluación en la Formación Profesional, remarca la importancia de la autoevaluación como un elemento de la evaluación formadora que permita al alumnado aplicar esta metodología no solo en el ámbito escolar, sino también en futuras realizaciones personales, laborales y sociales. El marco teórico se completa con un ejemplo secuenciado en el cual se incluye un instrumento de autoevaluación que puede servir como modelo.

En la tercera de las buenas prácticas se aborda la evaluación y la calificación del módulo de «Inglés profesional», cuya generalización a todos los ciclos formativos de grado medio y superior a partir del próximo curso supone un reto para el profesorado de lengua inglesa. Por ello, y a partir de la experiencia acumulada, se propone un marco para la evaluación y calificación partiendo de los resultados de aprendizaje, estableciendo tareas, actividades y procedimientos para valorar los diferentes criterios de evaluación y explicando cómo diseñar los instrumentos de evaluación más adecuados a cada situación con la mayor objetividad.

La cuarta buena práctica, sobre programación y evaluación basadas en resultados de aprendizaje, proporciona dos instrumentos de utilidad para la programación y evaluación de los resultados de aprendizaje, facilitando que el profesorado y el alumnado puedan disponer en cada instante del proceso formativo de los criterios de evaluación ya calificados y de los que quedan por calificar, así como de instrumentos de evaluación asociados a cada criterio o conjunto de criterios de evaluación. El instrumento se complementa con otro que permite hacer un seguimiento de los resultados de aprendizaje ya trabajados, aquellos que están en curso y los que quedan pendientes por trabajar, permitiendo emitir una calificación en cualquier momento del proceso formativo.

Por último, se ofrecen algunas recomendaciones en el proceso de evaluación, así como errores que se deben evitar. En este sentido, se recogen una serie de propuestas que pretenden evitar errores de concepto en relación con la aplicación de la evaluación continua, que pretende ser una evaluación formativa, formadora y que permita la regulación de los aprendizajes a partir del retorno proporcionado por el profesorado desde los diferentes procedimientos de evaluación, para los cuales se han seleccionado los instrumentos de evaluación adecuados a cada caso.

2. Buena práctica 1: la evaluación y la calificación de las competencias personales y sociales para la empleabilidad

Una de las cuestiones que genera dudas al profesorado de Formación Profesional es cómo llevar a cabo una evaluación sistemática, práctica y objetiva de aprendizajes de carácter actitudinal. Una pregunta que se suele plantear es: ¿pueden evaluarse aspectos como la responsabilidad, el respeto, el trabajo en equipo, la iniciativa o la autonomía si no tienen un resultado de aprendizaje asociado? En este ejemplo de buena práctica se muestra cómo incluir estos aprendizajes en el sistema de evaluación y de calificación de un módulo de cualquier ciclo de Formación Profesional (con sugerencias para adecuarlo al contexto en función de si se trata de un ciclo de grado básico, grado medio o grado superior, y, evidentemente, de acuerdo con las características de la familia profesional). En todo caso, es una buena práctica que puede integrarse en la Formación Profesional de grado D.

En todos los currículos de los ciclos formativos se establecen el conjunto de competencias profesionales, personales y sociales que el alumnado debe adquirir a través de los diferentes módulos que integran el ciclo. El actual marco normativo se refiere a las competencias personales y sociales como «competencias para la empleabilidad», destacando su carácter

transversal y su valor añadido en el mercado laboral. En la tabla 1 se puede observar un ejemplo de dichas competencias, las cuales se recogen con redacciones diversas en todos los currículos de Formación Profesional.

Tabla 1. Componentes de las competencias para la empleabilidad y su vinculación curricular

Técnico en Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre	
Objetivos generales y competencias personales y sociales, Real Decreto 402/2020	Competencias para la empleabilidad
r) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo. s) Desarrollar trabajos en equipo y valorar su organización, participando con tolerancia y respeto [...]. t) Comunicarse eficazmente [...]. q) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas [...], utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. x) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional [...].	Competencias personales
	Responsabilidad Autonomía e iniciativa Respeto y tolerancia Planificación y organización Disposición a aprender Autoconocimiento
	Competencias sociales
	Trabajo en equipo Comunicación eficaz Realización del trabajo asignado Liderazgo Conducta social

Las competencias para la empleabilidad forman parte del perfil profesional de cada ciclo formativo y tienen un carácter transversal, por lo que pueden ser evaluadas desde diferentes módulos (todos los módulos) sin perjuicio de que su tratamiento específico y evaluación se efectúen de forma directa en «itinerarios personales para la empleabilidad». Llegados a este punto, ¿cómo puede llevarse a cabo la evaluación y calificación de las competencias personales y sociales para la empleabilidad desde cada módulo? Veamos las principales decisiones que debe adoptar la persona docente:

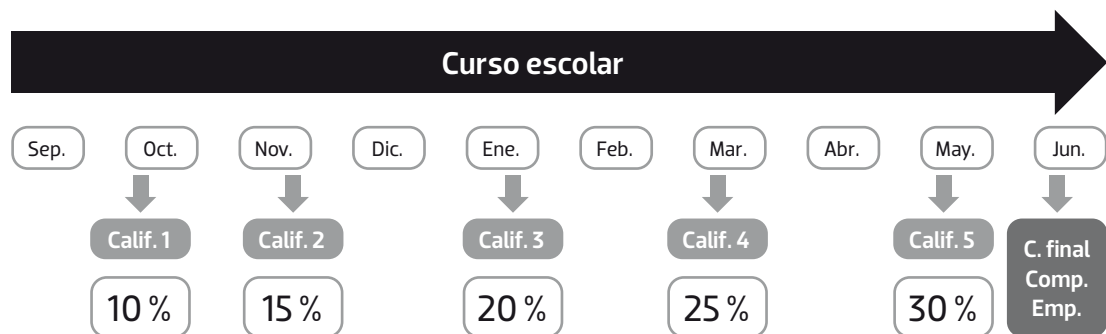
- paso 1: identificar los objetivos y las competencias del título que se establecen como referentes curriculares para la evaluación de las competencias personales y sociales para la empleabilidad;
- paso 2: establecer una ponderación para la calificación final del módulo (por un lado, de las competencias profesionales y, por el otro, de las competencias personales y sociales para la empleabilidad). Es importante que esta ponderación sea fruto de un consenso en el departamento de la familia profesional, incluso del centro, dependiendo de si el ciclo formativo es de grado básico, medio o superior (véase la tabla 2);

Tabla 2. Vinculación curricular de las competencias personales y sociales para la empleabilidad y la ponderación de la calificación final en el módulo «Guía de Bicicleta»

Módulo profesional: Guía de Bicicleta (RD 402/2020)		Obj. G	Comp.
80 %	Competencias profesionales	RA 1 RA 2 RA 3 RA 4 RA 5	a, c, f, o d, v i - p, q
20 %	Competencias para la empleabilidad (personales y sociales)	u, s	q, t, r, x

- paso 3: decidir el material que utilizará el alumnado para registrar su aprendizaje, ya que su valoración permitirá recoger algunas de las evidencias necesarias para evaluar las competencias personales y sociales para la empleabilidad. Por ejemplo, la elaboración por parte de los alumnos y alumnas de un diario de clase en el que deberían, al menos:
 1. escribir las tres ideas más importantes de cada sesión de clase, y también de las sesiones a las que el alumno o alumna no ha asistido (por tanto, que se interese por preguntar a algún compañero o compañera). (Autonomía e iniciativa);
 2. realizar las actividades que el profesorado encomiende. (Responsabilidad y realización del trabajo asignado);
 3. incluir la revisión de las correcciones realizadas por el profesorado, tanto de actividades como de exámenes o pruebas. Es decir, trabajar sobre los errores para aprender. (Disposición a aprender);
 4. escribir una breve reflexión semanal sobre lo aprendido: qué destaca, en qué tiene dificultades, qué le parece especialmente útil, qué le ha sorprendido, qué le ha interesado especialmente... (Disposición a aprender y autoconocimiento);
 5. guardar de forma bien organizada todos los materiales proporcionados por el profesorado. (Organización y responsabilidad);
 6. introducir el material que el alumno o alumna ha confeccionado para preparar las pruebas o exámenes (esquemas, resúmenes, mapas conceptuales...). (Planificación y disposición a aprender), e
 7. incluir algunos materiales nuevos a los que el profesorado no ha aludido (una noticia, un artículo, una página web) que tenga relación con lo que se ha trabajado en clase y justificarlo. (Iniciativa).
- paso 4: determinar el procedimiento de evaluación y el sistema de calificación y diseñar el instrumento que se aplicará de las competencias personales y sociales. Por lo que respecta al procedimiento y sistema de calificación, es fundamental establecer el momento y la frecuencia en las que se calificarán estas competencias y establecer cuánto peso tendrán en la calificación final (figura 3). Se recomienda aumentar la ponderación a lo largo del curso para incentivar el aprendizaje y el compromiso del alumno o alumna, y, sobre todo, para dar un enfoque formativo: el estudiante debe comprometerse a mejorar los aspectos que puedan incrementar su puntuación (véase la figura 1).

Figura 1. Sistema de calificación de las competencias personales y sociales para la empleabilidad



En cuanto al instrumento de evaluación, se recomienda el uso de una escala de valoración que establezca claramente los criterios que se aplicarán y las conductas, aprendizajes o pro-

ducciones que se valorarán. La tabla 3 muestra un ejemplo de escala de valoración numérica con un descriptor en el nivel de excelencia a partir del cual la persona docente evalúa y califica las competencias personales y sociales desde su registro de clase y la revisión de los diarios de clase de los y las estudiantes, y

Tabla 3. Escala numérica de valoración de las competencias personales y sociales para la empleabilidad

Criterio	Nivel de excelencia (4)	Puntuación (1-4)			
		1	2	3	4
Respeto	Siempre es puntual, respetuoso, cumple con las normas establecidas y cuida los materiales.	1	2	3	4
Responsabilidad y disposición a aprender	Siempre trae el material, toma y organiza apuntes, lleva las tareas al día, prepara exámenes, respeta los plazos de entrega y guarda (y organiza) los materiales.	1	2	3	4
Autonomía e iniciativa	Siempre que falta se informa, revisa (y anota) las correcciones de las actividades y exámenes, investiga para ampliar y reflexiona sobre lo que aprende.	1	2	3	4
Comunicación y trabajo en equipo	Realiza excelentes exposiciones orales cuidando aspectos discursivos, corporales, lingüísticos y paralingüísticos, y se implica en los trabajos en equipo.	1	2	3	4
Autoconocimiento	Es consciente de los aciertos y de los errores. Hay una completa concordancia entre las autoevaluaciones solicitadas y el criterio docente.	1	2	3	4

- paso 5: presentar a los alumnos y alumnas el módulo profesional, con especial alusión al sistema de evaluación y los aprendizajes que se espera que alcancen, así como la forma en la que se evaluarán y calificarán no solo las competencias profesionales, sino también las competencias personales y sociales para la empleabilidad.

3. Buena práctica 2: la autoevaluación en la Formación Profesional

Desde la perspectiva de la evaluación formadora, es decir, aquella que promueve que sea el alumnado quien recoja los datos, los analice y tome decisiones que le permitan superar los obstáculos y mejorar su propio proceso de aprendizaje, los conceptos de autoevaluación, autocontrol y autorregulación cognitiva son fundamentales. Como es evidente, la autoevaluación no tiene nada que ver, o muy poco, con «ponerse la nota uno mismo», puesto que de lo que se trata es de que el alumno o alumna movilice estrategias para regular su aprendizaje. Se concibe como un sistema de pensamiento y de acción que acompaña el proceso de aprendizaje, lo orienta y hace posible su autorregulación. De esta manera, el alumnado es consciente de lo que sabe, lo que ignora, lo que le cuesta y cómo superarlo, para así poder aplicar este conocimiento en su futura vida profesional y en el aprendizaje a lo largo de la vida.

Las tres condiciones que hacen posible este proceso son la representación de los objetivos y de las tareas que han de realizarse para aprender (así como la confluencia entre los



objetivos de la persona docente y los de quien aprende), la anticipación y planificación de las actividades para llevarlas a cabo (explicitando el tipo de actividad y el conocimiento asociado a ella para conectarlo con los conocimientos previos, presentándose el producto final) y las acciones que se deberán aplicar para conseguirlo, de manera secuenciada, así como la apropiación (interiorización) de los criterios de evaluación (sean estos criterios de realización o de calidad).

La buena práctica que se propone permite integrar la autoevaluación (y, con ella, el autocontrol y la autorregulación) en la evaluación formadora de un módulo de cualquier ciclo de Formación Profesional. Concretamente, en este ejemplo queremos evaluar el resultado de aprendizaje 1 («Riega los cultivos», relacionando el método seleccionado con el cultivo y tipo de suelo) del módulo «Actividades de riego, abonado y tratamientos en cultivos» del ciclo formativo de grado básico de Agrojardinería y Composiciones Florales (véase la tabla 4).

Tabla 4. Relación del resultado de aprendizaje con los criterios de evaluación, los objetivos generales y las competencias profesionales

	Criterios de evaluación	Obj. G	Comp.
RA 1	a) Se han identificado los órganos fundamentales de los vegetales y sus funciones. b) Se han diferenciado las principales especies de plantas cultivadas y sus exigencias nutricionales e hídricas. c) Se han identificado los componentes principales de una instalación de riego. d) Se ha descrito el funcionamiento de cada uno de los elementos principales de una instalación de riego. e) Se ha establecido la uniformidad en la aplicación y la cantidad de agua necesaria en los riegos manuales. f) Se ha relacionado el tipo de riego con el cultivo y el tipo de suelo. g) Se ha explicado el accionamiento de mecanismos sencillos del sistema de riego. h) Se han controlado los automatismos asociados al riego mecanizado. i) Se ha demostrado responsabilidad ante errores y fracasos.	a), d), e)	a), d), e)

Para propiciar una autoevaluación efectiva que permita la autorregulación y el aprendizaje, deberemos:

- paso 1: anticipar y compartir:
 1. anticipar y compartir las evidencias o los resultados del aprendizaje (relacionadas con el saber, saber hacer y saber estar);
 2. describir adecuadamente la situación profesional de evaluación, con planificación y secuenciación de actividades;
 3. establecer y compartir los criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación, y
 4. establecer y compartir los indicadores, las escalas y los umbrales de desempeño pertinentes.
- paso 2: elegir el método de evaluación adecuado y aplicarlo: calificación y ponderación de los resultados.

- paso 3. cuestionario de autoevaluación, con dos etapas:
 1. elaborar el cuestionario teniendo como referencia los CA establecidos, las subactividades y los indicadores (véase un ejemplo en la tabla 5), y
 2. aplicar el cuestionario de autoevaluación a los alumnos y alumnas.

Tabla 5. Ejemplo de cuestionario de autoevaluación basado en las guías de autoevaluación de cualificaciones profesionales facilitadas por INCUAL

Criterio	Indicadores de autoevaluación			
	1. No sé hacerlo 2. Lo puedo hacer con ayuda 3. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda 4. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda e incluso podría formar a otro trabajador o trabajadora			
1. Regar el cultivo manualmente o accionando mecanismos sencillos para optimizar el desarrollo del cultivo, comprobando el funcionamiento de la instalación, siguiendo instrucciones y cumpliendo la normativa aplicable.	1	2	3	4
1.1. Revisar la instalación manual o automática de los elementos de riego para asegurar su funcionamiento, comunicando las posibles incidencias.	1	2	3	4
1.2. Reparar las averías sencillas de las instalaciones, sustituyendo los elementos deteriorados en caso requerido y comprobando su funcionamiento.	1	2	3	4
1.3. Aplicar uniformemente los riegos manuales en la cantidad establecida y sin provocar escorrentía, erosiones, daños en las plantas o desplazamiento de semillas.	1	2	3	4
1.4. Accionar, en su caso, los mecanismos sencillos de riego de la forma establecida y comprobando su funcionamiento.	1	2	3	4
1.5. Limpiar y desinfectar, en caso requerido, los equipos, las herramientas y la maquinaria utilizados en el riego, colocándolos posteriormente en el lugar establecido.				
1.6. Mantener en estado de uso los equipos, las herramientas y la maquinaria utilizados para el riego.				

Fuente: <<https://incual.educacion.gob.es/>>.

- paso 4: contrastar la evaluación y la autoevaluación, favoreciendo la reflexión, la metacognición y la autorregulación con un nuevo cuestionario con preguntas que favorezcan el autoanálisis y la metacognición:
 1. ¿Qué calificación has obtenido y qué calificación esperabas obtener?
 2. ¿Por qué crees que se da esta discrepancia (o coincidencia)?
 3. ¿Qué te ha resultado más complejo?
 4. ¿Qué es lo que no te ha supuesto esfuerzo?
 5. ¿Cómo puedes mejorar tu aprendizaje?
- paso 5: proporcionar una retroalimentación adecuada, incidiendo en las posibles discrepancias de la calificación de cada alumno o alumna y ofreciendo las ayudas necesarias para avanzar en el aprendizaje.

Para cerrar la propuesta, solamente cabe señalar que el aprendizaje auténtico requiere activar estrategias de autorregulación de los aprendizajes y de metacognición, de manera que el recurso a las actividades de autoevaluación es una herramienta poderosa para conseguirlo.



4. Buena práctica 3: la evaluación y la calificación del módulo de «Inglés profesional»

El módulo de «Lengua extranjera» es una realidad ya consolidada en muchos ciclos formativos, con una tradición extensa de métodos de aprendizaje en los que se trabajan de manera concisa diversos resultados de aprendizaje para uso profesional. Con la publicación del Real Decreto 659/2023, el módulo de «Inglés profesional» será una realidad que se extenderá a todos los ciclos formativos de grado medio y superior, con objeto de desarrollar competencias que capaciten al alumnado para desenvolverse en contextos plurinacionales y de movilidad.

En un curso con una duración de 50 horas, se pretende que el alumnado sea capaz de comprender discursos orales emitidos en lengua estándar, comprender información profesional de textos escritos, producir mensajes orales sencillos, claros y estructurados en el marco profesional, redactar mensajes sencillos con un uso adecuado de la gramática para el fin empleado y ajustar su actitud a la situación profesional y al contexto intercultural en el que se produce.

Los ejemplos que se exponen a continuación profundizan tanto en las herramientas de evaluación como en los distintos instrumentos de ponderación que permiten valorar aquellos aspectos de producción y comprensión de manera que los resultados sean fiables y válidos, es decir, que permitan una evaluación objetiva del resultado concreto de aprendizaje que estemos valorando.

Concretamente, se presentan tres ejemplos para los resultados de aprendizaje 1, 3 y 4 asociados a la comprensión de información oral, expresión oral y escrita en inglés. Se recogen procedimientos e instrumentos de evaluación aplicables a cualquier módulo de lengua extranjera.

Resultado de aprendizaje 1. Comprensión de información oral

Figura 2. Ejemplos de procedimientos de evaluación correspondientes al resultado de aprendizaje 1

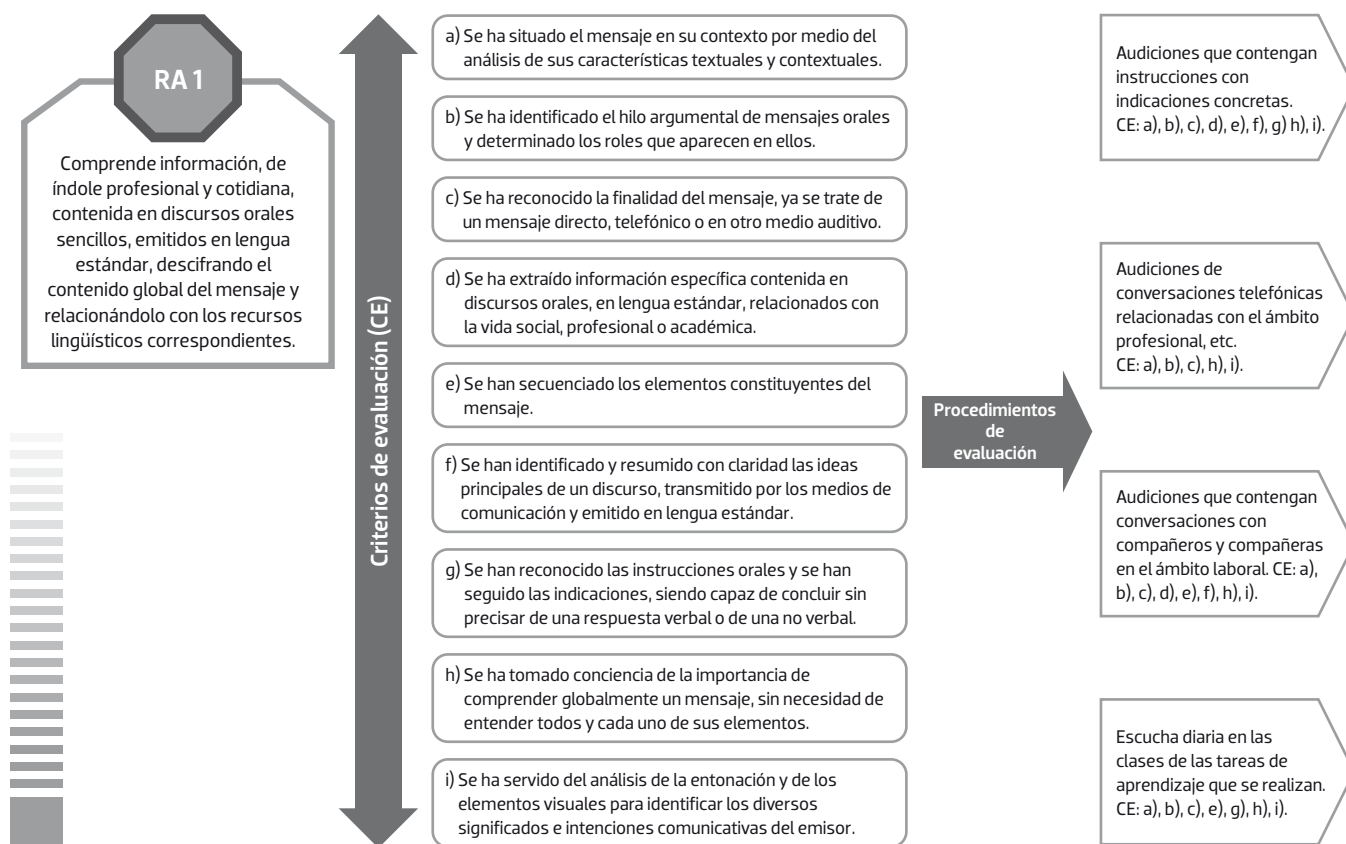
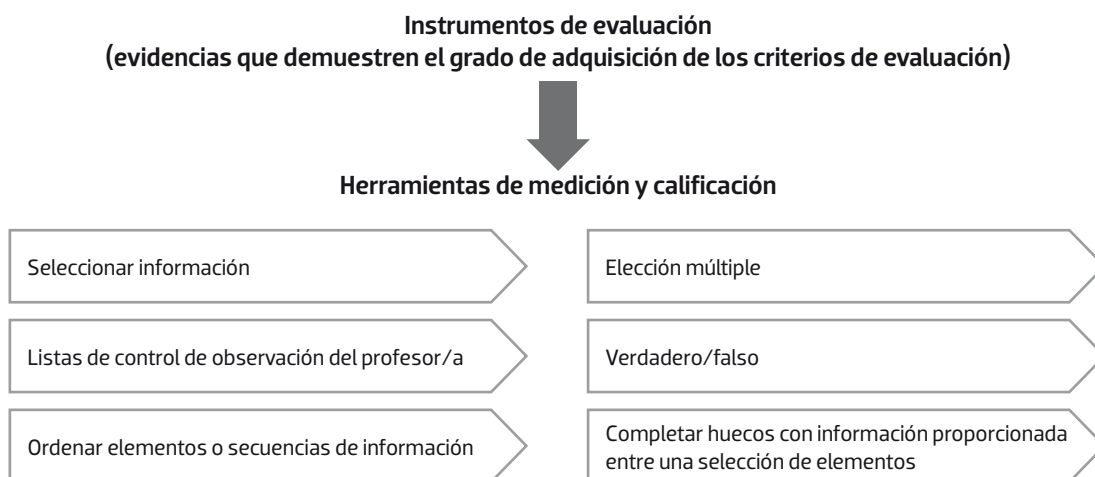


Figura 3. Modelos de instrumentos de medición y calificación



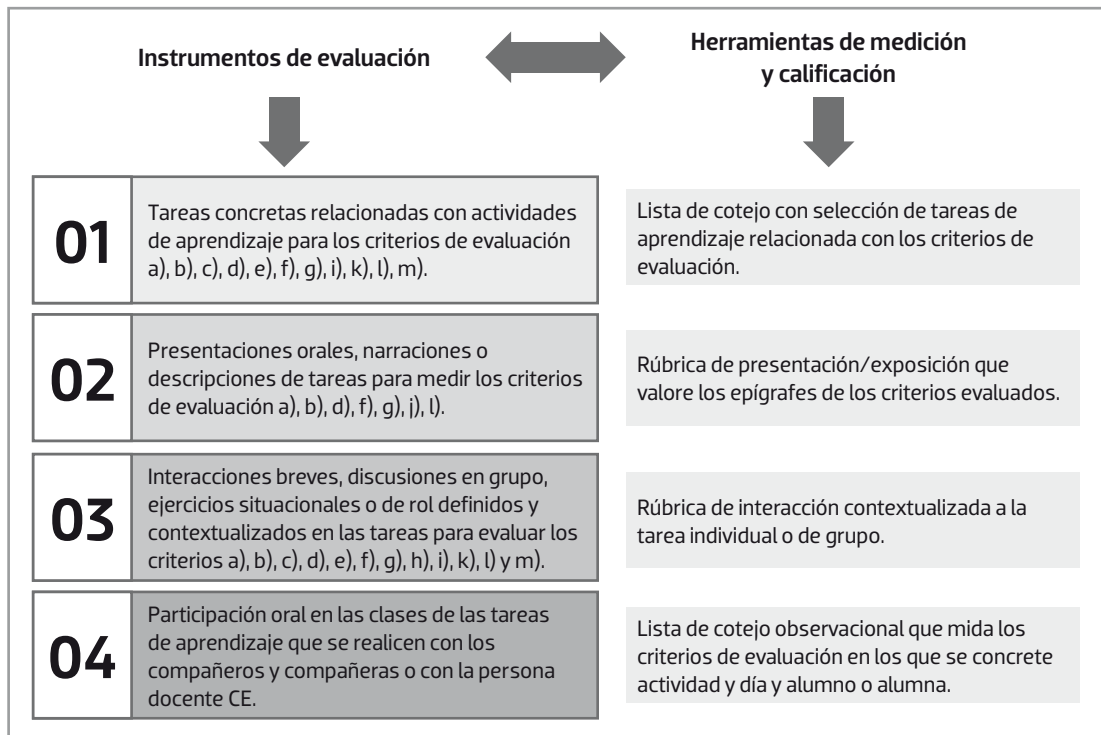
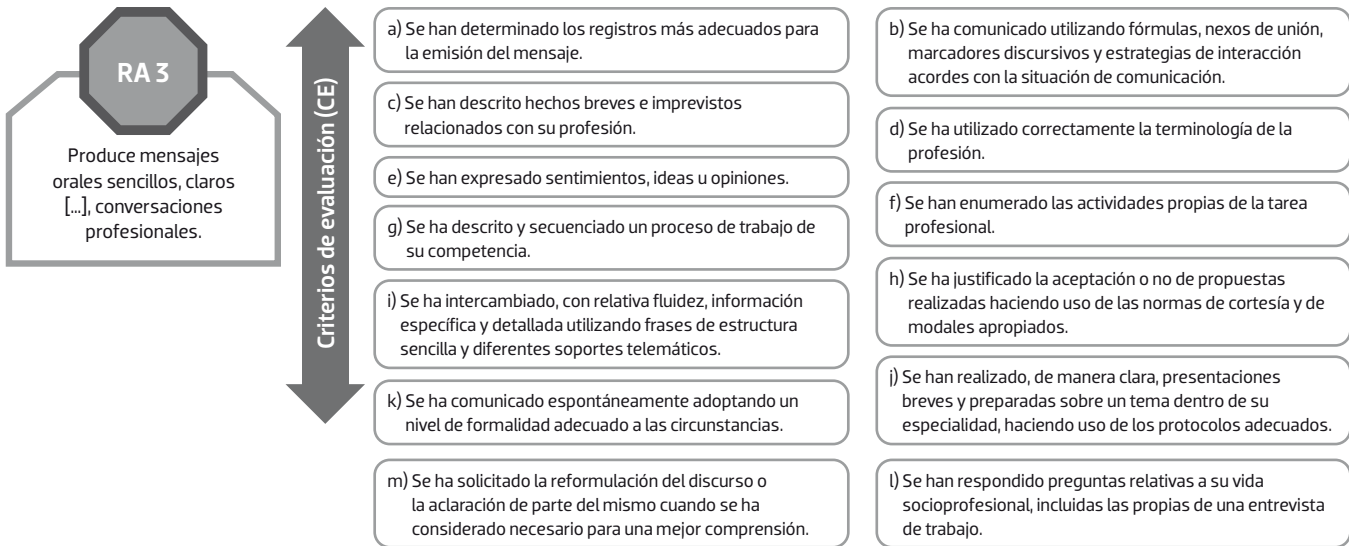
En referencia al resultado de aprendizaje relacionado con la comprensión de textos orales en sus distintos formatos, se debe tener en cuenta que lo que se valora es la comprensión y, por tanto, se debe evitar la realización de pruebas que impliquen redacción de textos más o menos complejos, puesto que esto interfiere con otro resultado de aprendizaje (concretamente, con el resultado de aprendizaje 3). Para las situaciones en las que el alumnado tenga que resumir (criterio de evaluación f), resulta conveniente proporcionarle opciones de selección de frases o ideas que sinteticen ajustadamente la información recibida. Existe cierta tendencia a emplear herramientas de medición consistentes en completar información o huecos. Es fácil que estas herramientas, si no están bien diseñadas, consistan en reconocimiento de sonidos o de palabras concretas y solo sirven para medir el resultado de aprendizaje d; no obstante, es preciso diferenciar a la hora de elaborar la herramienta de medición entre «extraer información específica» y la de «reproducción literal» de un término, elemento que, por otro lado, no está comprendido en los criterios de evaluación y, por tanto, no aporta información referida al resultado de aprendizaje.

Atendiendo al objetivo de este capítulo, se señala la conveniencia de evitar parámetros de corrección que caigan en la subjetividad y la ambigüedad en favor de parámetros universalmente objetivos y fiables donde no se dependa estrictamente del criterio subjetivo de la persona evaluadora. Entre ellas, queremos destacar las herramientas de medición propuestas en la figura 3, las cuales no interfieren con otros resultados de aprendizaje y resultan fiables y válidas y en las que no interviene el criterio subjetivo de la persona evaluadora.

Resultado de aprendizaje 3. Producción de mensajes orales

En la figura 4 se expone lo que se considera una buena praxis de evaluación, correspondiente al resultado de aprendizaje de la producción oral. El objetivo del empleo de rúbricas y listas de cotejo o control u otras escalas de valoración en las tareas de expresión oral es disponer de herramientas variadas y fiables de recogida de información, lo que favorece la objetividad de la evaluación y permite un seguimiento del proceso de aprendizaje del alumnado de manera más objetiva y holística, en el que no se focaliza la atención en aspectos gramaticales de la lengua, sino en el grado de cumplimiento de las tareas asignadas (intercambio de información, responder a preguntas relacionadas con el entorno laboral, empleo de lenguaje específico, etc.), sin menoscabo de los aspectos lingüísticos que el alumnado tiene que manejar para cumplir la tarea al nivel requerido. A su vez, esta práctica permite trasladar al alumnado una información más detallada de su proceso de aprendizaje donde se puede pormenorizar aquellos criterios de evaluación que el alumnado tiene que reforzar y los que ya tiene adquiridos, lo que refuerza también los aspectos metacognitivos del aprendizaje y se enmarca en una verdadera evaluación formadora.

Figura 4. Modelos de procedimientos e instrumentos de evaluación para el resultado de aprendizaje 3



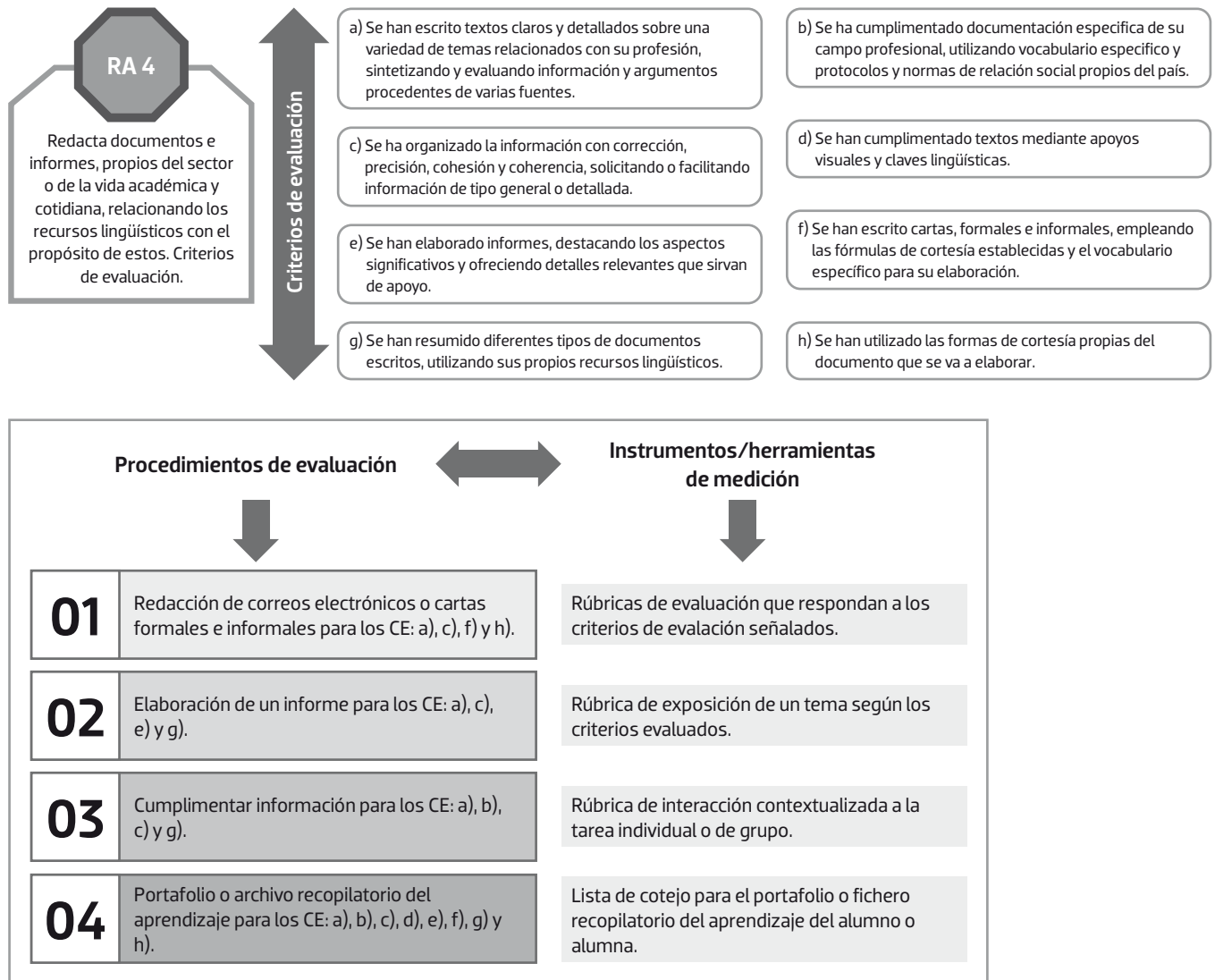
Resultado de aprendizaje 4. Producción escrita

Con las herramientas de medición propuestas se trata de evitar la corrección abierta de estas tareas por parte del personal docente, evitando su evaluación atendiendo exclusivamente a aspectos gramaticales, ya que se debe incidir en otros elementos como la coherencia, el grado de comunicación efectiva de la persona aprendiz y su grado de consecución en la tarea diseñada.

En general, el empleo de rúbricas, cuando se diseñan e implantan de manera adecuada, es una herramienta valiosa para el profesorado, ya que proporcionan criterios claros y específicos para medir las habilidades lingüísticas del alumnado. Como colofón, reiteramos la idea

de que se debe evitar el uso de baremos abiertos o no bien precisados para evaluar estos aprendizajes, puesto que se apartan de un concepto de evaluación objetiva.

Figura 5. Ejemplos de procedimientos y de instrumentos de evaluación



5. Buena práctica 4: programación y evaluación basadas en resultados de aprendizaje

El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, dedica la sección 3.^a del título I a los módulos profesionales, siendo estos el nexo de unión entre todas las ofertas de Formación Profesional. No cabe aquí repetir lo que ya se ha dicho en diferentes capítulos de este libro, pero sí recordar que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.3 de este Real Decreto, los resultados de aprendizaje y sus criterios de evaluación correspondientes integran el currículum básico de los módulos profesionales junto con otros elementos que podríamos definir como reguladores, pero no propiamente curriculares. Este hecho implica que todo el desarrollo curricular se implementa a partir de los resultados de aprendizaje y sus criterios de evaluación.

No obstante, nos encontramos en un periodo transitorio en el que a partir del curso 2024-2025 se implantará en la oferta de grado D (ciclos formativos) una nueva ordenación, pero todavía basada en los anteriores currículos, ya que los Reales Decretos publicados el 28 de mayo de 2024 y que sirven de base a la implementación del Real Decreto 659/2023 en los ciclos formativos de los diferentes niveles y en la oferta de grado E apenas introducen modificaciones curriculares en estas ofertas, manteniendo básicamente los currículos desarrollados a partir de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) y siguiendo las directrices y el desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Sin embargo, el instrumento de evaluación que aquí se propone es válido también para los actuales currículos vigentes (los llamados currículos LOE), basados en unidades de competencia y no todavía en estándares de competencia, ya que el anexo I de los currículos LOE ya establece resultados de aprendizaje desglosados en criterios de evaluación. Por eso, en los últimos años algunos centros han comenzado a elaborar sus programaciones didácticas teniendo muy en cuenta los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación, muy presentes en sus unidades de trabajo, y han experimentado para programar y evaluar a partir de ellos, diseñando así actividades específicas e instrumentos de evaluación para cada resultado de aprendizaje y en ocasiones para cada criterio de evaluación. A este conjunto de prácticas se le ha denominado «Programación por competencias profesionales».

La programación, y su consecuente evaluación por competencias, supone un cambio de paradigma en cuanto a la obtención de las calificaciones, parciales y finales, basadas antes en la evaluación de diferentes unidades didácticas o de trabajo a lo largo del curso que nos permitían hacer una media, ponderada o no, para un periodo determinado, como podrían ser las evaluaciones de seguimiento previas a la ordinaria. La programación y evaluación por resultados de aprendizaje implica que un mismo resultado de aprendizaje se puede trabajar en diferentes unidades de trabajo que pueden impartirse, o no, de manera consecutiva. Además, en la mayoría de Administraciones educativas se trabaja con al menos dos evaluaciones de seguimiento previas a la ordinaria; por ello, el profesorado se plantea dudas sobre cómo llevar a cabo estas evaluaciones parciales. El alumnado y el profesorado necesitan disponer de instrumentos para poder valorar en cualquier momento el nivel de progreso en el que se encuentran, pero también el nivel de consecución de cada uno de los resultados de aprendizaje.

Tabla 6. Evaluación por resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

UT	RA	CE	Criterios de evaluación	% cal.	Instrumento de evaluación
UT 1. Mercado laboral y búsqueda activa de empleo	RA 1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida	a	Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.	10,00 %	Carpeta aprendizaje (DAFO)
		b	Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con su perfil profesional.	20,00 %	Carpeta aprendizaje (Identidad digital y opciones formativas)
		c	Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.	10,00 %	Carpeta aprendizaje (Perfil y competencias)
		d	Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para su ciclo.	10,00 %	Carpeta aprendizaje (Exigencias)
		e	Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	20,00 %	Carpeta aprendizaje (Herramientas)
		f	Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.	5,00 %	Carpeta aprendizaje (Opciones formativas)
		g	Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.	25,00 %	Carpeta aprendizaje (Visión, valores y objetivos)
				100,00 %	

Cal.: calificación; CE: criterios de evaluación; RA: resultados de aprendizaje; UT: unidad de trabajo.

Los instrumentos que se presentan en la tabla 6 pretenden facilitar la evaluación competencial, asignando un porcentaje a cada criterio de evaluación de un mismo resultado de aprendizaje, de manera que el resultado final permite obtener la valoración final de ese resultado de aprendizaje. También se puede observar cómo se evalúa cada criterio de evaluación. En el primer ejemplo se utiliza un instrumento de evaluación para cada criterio de evaluación; no sería necesario llegar a tal nivel de detalle si se considera que un mismo instrumento puede servir para evaluar varios criterios de evaluación.

El segundo instrumento facilita la supervisión de los resultados de aprendizaje superados y muestra la ponderación de cada uno de ellos en relación con el total del curso. En el caso de tratarse de un resultado de aprendizaje que se desarrolla a lo largo de dos trimestres o evaluaciones diferentes, se puede obtener fácilmente la valoración obtenida para cada periodo a partir de una sencilla regla de tres.

Tabla 7. Seguimiento de los resultados de aprendizaje a lo largo del curso

Módulo					
Alumno/a	Trimestre	% RA	Media RA	Nota acumulada del módulo	Puntuación máxima
RA 1	1.º	15	9,4	1,41	1,5
RA 2	1.º	15	9	1,35	1,5
RA 3 (1 T)	1.º y 2.º	10	7	0,7	1
RA 3 (2 T)	1.º y 2.º	10		0	1
RA 4	2.º	15		0	1,5
RA 5	2.º	15		0	1,5
RA 6	3.º	10		0	1
RA 7	3.º	10		0	1
Nota acumulada primer trimestre				3,46	10

RA: resultados de aprendizaje.

En el ejemplo, los resultados de aprendizaje 1 y 2 están finalizados y el 3 está en curso, habiendo finalizado una parte de él en el primer trimestre y quedando pendiente otra parte para el segundo trimestre. La parte evaluada del resultado de aprendizaje 3 pasa a formar parte de la calificación del primer trimestre o evaluación, y queda pendiente de evaluación una parte del resultado de aprendizaje que, en este caso, se trabajará en el segundo trimestre. Simplemente queda traducir la nota acumulada (3,46) a una calificación entre 1 y 10; en este caso, el resultado sería 8,65. La calificación acumulada del curso se obtiene fácilmente (y de forma automática si se utiliza una hoja de cálculo) al completar la evaluación de todos los resultados de aprendizaje.

Los instrumentos aquí presentados solo pretenden compartir una manera de evaluar por competencias profesionales. Evidentemente, se pueden crear y desarrollar múltiples instrumentos similares, la capacitación docente mejora cuando se trabaja en red y se comparten experiencias.

6. Recomendaciones y errores que se deben evitar

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, establece en el artículo 26.1, dedicado a la evaluación, que «las ofertas de Formación Profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los

resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo». ¿Y qué tipo de evaluación se concreta en la Formación Profesional? Pues, como en el resto de enseñanzas, tanto de régimen general como especial, el proceso evaluador se ha de efectuar bajo las características de la evaluación continua (artículos 18, 63, 93, 107 y 123 del Real Decreto 659/2023, para todos los ciclos y grados).

El concepto de evaluación continua (que, por otro lado, lleva en nuestro sistema educativo desde 1970¹) se ha tergiversado hasta límites insospechados. No es difícil encontrar a una persona docente de cualquier especialidad que diga: «Evaluación continua quiere decir que la última nota es la que vale, porque es al final cuando el alumnado logra adquirir todos los objetivos».

Aunque existan múltiples artículos y libros explicando la evaluación continua, nos proponemos hablar de una forma directa sobre el concepto y recomendar las acciones y herramientas necesarias para su aplicación en la Formación Profesional.

La evaluación continua es un procedimiento metodológico que consiste en la evaluación sistemática y regular del progreso y del rendimiento de los y las estudiantes. Este tipo de evaluación se basa en la recopilación sistemática de información sobre el aprendizaje del estudiante a lo largo del tiempo, utilizando diversas técnicas y herramientas de evaluación con el fin de conseguir una retroalimentación constante con el alumnado.

¿Qué se pretende conseguir con la evaluación continua? Ni más ni menos que tener la información precisa para saber cuándo el alumnado está teniendo dificultades o no está adquiriendo los resultados de aprendizaje previstos en la programación. De esta manera, la persona docente podrá cambiar la metodología o las herramientas utilizadas para que se logren los objetivos marcados.

¿Qué procedimientos se deben llevar a cabo en la evaluación continua?

- evaluación inicial: es fundamental para conocer el nivel del alumnado, tanto a nivel individual como grupal. Es la primera retroalimentación que la persona docente va a tener para empezar a trabajar en la metodología y en las herramientas para utilizar en función de los resultados obtenidos en ella. También permite a la persona docente saber hasta qué punto los alumnos y alumnas tienen los conocimientos previos necesarios para abordar los nuevos aprendizajes y actuar en consecuencia;
- procedimiento evaluador: la programación tiene que clarificar los procedimientos evaluadores y calificadores. Los alumnos y alumnas han de saber en todo momento cómo se llevará a cabo su evaluación, lo que implica conocer de antemano criterios de evaluación, tareas o productos que se evaluarán, instrumentos de evaluación, criterios de calificación y ponderaciones de calificaciones, si se dan. El alumnado tiene que saber cómo va a obtener la calificación por evaluación, qué herramientas se utilizarán, con qué ponderación o porcentajes y cómo se obtendrá la calificación final. Además, será necesario que sea informado adecuadamente y comprenda el procedimiento establecido para recuperar el módulo o los resultados de aprendizaje en caso de no llegar a superarlos. Igualmente, en las programaciones didácticas deben determinarse los aprendizajes mínimos exigibles de cada resultado de aprendizaje;
- planificación de las actuaciones: en la programación debemos tener una planificación de las actividades y los procedimientos evaluadores asegurando que los y las estudiantes tengan tiempo suficiente para prepararse y que las actividades de evaluación sumativa no se acumulen en un mismo periodo;

¹ Orden del 16 de noviembre de 1970 sobre Evaluación Continua del Rendimiento Educativo de los Alumnos.

- utilización de diferentes métodos y herramientas de evaluación: se recomienda utilizar diversos procedimientos e instrumentos de evaluación para obtener una visión completa del aprendizaje del estudiante. Ejemplos: exámenes escritos, cuestionarios y encuestas, proyectos, portafolios, presentaciones orales, observaciones, rúbricas, listas de cotejo, autoevaluaciones, coevaluaciones, diarios de aprendizaje y entrevistas;
- realización de una retroalimentación constructiva: es sobradamente conocida la importancia de que los y las estudiantes reflexionen sobre su propio aprendizaje y, de esta manera, dar y recibir retroalimentación constructiva a sus compañeros y compañeras. Ejemplo: si como docente enseño la rúbrica que estoy haciendo para evaluar la tarea, conseguiremos que el alumnado pueda autoevaluarse y coevaluarse, teniendo el profesorado información valiosa de su proceso de enseñanza;
- aprendizaje a partir de los errores: si corregimos las tareas evaluables, pero los y las estudiantes no hacen nada con dichas correcciones, ¿han aprendido de los errores? Ejemplo: tras un caso práctico el profesorado señala los aspectos que deben corregirse sin aportar la solución y que sea el propio alumnado quien trate de resolverlo (y, en caso de que no halle la respuesta correcta, que se la plantee a la persona docente).
- utilización de un registro detallado: hay que documentar el progreso de los y las estudiantes de manera sistemática, utilizando herramientas como hojas de cálculo, plataformas de gestión de aprendizaje, cuadernos de notas, portafolio... Es fundamental evidenciar el trabajo realizado, y
- adaptabilidad: hay que utilizar toda la información que se vaya recopilando para adaptar los métodos de enseñanza y asegurarse de que el alumnado con necesidades y dificultades alcance los objetivos y las competencias profesionales de cada ciclo formativo.

¿Qué no debe hacer la persona docente en una evaluación continua?

- no debe tener unos criterios de evaluación y calificación ambiguos o sin claridad, que pueden llevar a confusión y frustración;
- no debe realizar pruebas que, aun poniendo nombres diferentes (control, prueba, test...), sigan siendo los exámenes rutinarios que comporten el 100 % de la nota;
- no se debe evaluar de forma acumulativa todos los contenidos trabajados hasta ese momento;
- no se tiene que dar un valor decisivo y excluyente a una prueba o tarea, de manera que, de no superarla, invalide todo lo anterior, y
- no es un sistema que pretenda detectar de manera sorpresiva al alumnado que no estudió.

La norma específica² que la calificación de los módulos profesionales y el proyecto estará en función de la consecución de los resultados de aprendizaje y será numérica, entre 1 y 10, sin decimales.

Con el fin de garantizar el derecho a la evaluación objetiva del alumnado y evitar en lo posible que se produzcan reclamaciones, recordaremos algunos aspectos que no pueden ser objeto de calificación y que no deben aparecer en las programaciones:

² Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Artículo 18.8.

- como se ha indicado en la buena práctica 1, uno de los aspectos que genera más confusión entre los docentes es la manera de evaluar los aprendizajes de carácter actitudinal. Es evidente que resolver (o sancionar) los aspectos contrarios a las normas de convivencia tienen su cauce en las normas de organización y funcionamiento (NOF). Pero bien es cierto que el marco normativo se refiere a las competencias personales y sociales como competencias para la empleabilidad, destacando su carácter transversal y valor añadido en el mercado laboral. En todo caso, es importante que la evaluación de estos aprendizajes sea sistemática, práctica, objetiva, formativa y basada en evidencias;
- la asistencia tampoco puede formar parte de la calificación. La norma ya establece los procedimientos que se deben utilizar cuando un alumno o alumna falta a clase;
- lo mismo podemos decir de las conductas que implican una quiebra de valores como la honradez y honestidad académicas y profesionales, como plagiar o copiar en un trabajo o en una prueba escrita. Estas actuaciones fraudulentas no pueden, por sí mismas, impedir el derecho a la evaluación continua y objetiva;
- el hecho de no hacer un trabajo o una prueba tendrá sus consecuencias en la parte en la que esta se evalúe, pero no impedirá hacer el resto de pruebas especificadas de cada evaluación. En todo caso, hay que garantizar el derecho a la evaluación continua de los alumnos y alumnas, lo que significa que el hecho de no realizar un trabajo, prueba, actividad o tarea tendrá sus consecuencias en la parte en la que esta se evalúe, pero no impedirá que el alumnado pueda realizar el resto de actividades de evaluación previstas;
- los aspectos como orden, higiene, limpieza..., siempre que estén relacionados con resultados de aprendizaje y objetivos del ciclo y tengamos la evidencia de haberlos calificado, tendrán un respaldo normativo para tenerlo en cuenta en un procedimiento evaluador, y
- no se pueden calificar las actividades extraescolares con el fin de subir o bajar nota. Las actividades extraescolares no son obligatorias, por lo que puede haber alumnos o alumnas que no asistan y no tendrían la calificación como el resto de sus compañeros y compañeras. La participación en actividades extraescolares propiamente dichas (no en caso de actividades fuera del centro, pero con carácter curricular) no puede servir como elemento de evaluación, dado su carácter.

7. Conclusiones

El objetivo de este capítulo final es mostrar algunas buenas prácticas de evaluación en la Formación Profesional, así como presentar algunos errores que se deben evitar en la evaluación. Partiendo de que la evaluación objetiva es un derecho de todos los alumnos y alumnas y de que la evaluación ha de ser continua, formativa y formadora, podemos destacar que:

- la evaluación de las competencias para la empleabilidad, de carácter transversal, forma parte del perfil profesional de cada ciclo y estas deben ser evaluadas desde los diferentes módulos. Para evaluar de manera objetiva estas competencias, se deberán identificar los objetivos y las competencias del título que se establecen como referentes curriculares para la evaluación de las competencias personales y sociales para la empleabilidad, establecer la ponderación entre competencias profesionales y personales y sociales para la calificación final del módulo, decidir el material que utilizará el alumnado para registrar su aprendizaje (diario de clase, carpeta de aprendizaje, etc.) y determinar y diseñar el procedimiento de evaluación, el sistema de calificación y el instrumento que se

- aplicará para evaluar las competencias personales y sociales, todo ello desde un enfoque formativo;
- en cuanto a la autoevaluación como elemento de la evaluación formadora, se destaca su componente metacognitivo, autorregulador y de autocontrol, que permite un aprendizaje más profundo y significativo y aplicable durante la futura vida profesional del alumnado y del aprendizaje a lo largo de la vida. Es fundamental que la persona docente presente con antelación los objetivos y las tareas, se planifiquen y secuencien adecuadamente estos contenidos, se consiga la activación de los conocimientos previos y el encaje entre estos y los nuevos, así como interiorizar los criterios de evaluación. También se elegirá y aplicará el método de evaluación y de calificación, y el cuestionario de autoevaluación. Seguidamente, deben contrastarse la evaluación y la autoevaluación, estimulando la reflexión autónoma y sincera de los alumnos y alumnas y activando la metacognición, el autoanálisis y la autorregulación. Por último, es fundamental proporcionar una retroalimentación adecuada;
 - el módulo de «Inglés profesional» abarca todos los ciclos formativos de grado medio y superior y tiene por objetivo capacitar al alumnado para comunicarse eficazmente en contextos plurinacionales y de movilidad. Las buenas prácticas presentadas en relación con dicho módulo garantizan la evaluación objetiva de los aprendizajes. Así, se remarca que, al evaluar la comprensión, los instrumentos utilizados a tal efecto deben ser idóneos para este fin, y evitar activar otros conocimientos o habilidades lingüísticas como la expresión. El uso de rúbricas u otras escalas de valoración ajustadas a los objetivos preestablecidos son un instrumento fiable y objetivo para evaluar estos aprendizajes;
 - la evaluación por competencias profesionales supone un nuevo enfoque de la cuestión, ya que no se evalúan unidades didácticas o de trabajo, sino resultados de aprendizaje, lo que supone que un mismo resultado de aprendizaje puede trabajarse desde distintas unidades de trabajo. Para garantizar la evaluación objetiva de los aprendizajes se requieren instrumentos como los propuestos, que pretenden facilitar la evaluación competencial mediante la ponderación a cada criterio de evaluación de un mismo resultado de aprendizaje, y
 - por último, se destacan algunos errores que deben evitarse a la hora de evaluar los aprendizajes de los alumnos y alumnas, ya que vulneran el derecho a la evaluación objetiva. En este sentido, se explicita qué es y qué no es la evaluación continua y se acompaña con ejemplos de casos concretos, como la necesidad de evaluar adecuadamente las competencias para la empleabilidad, tratando los aspectos contrarios a las normas de convivencia mediante el cauce correspondiente, cómo deben ser tratadas las conductas contrarias a la honestidad intelectual, la participación o no en actividades extraescolares, etc.

En definitiva, con los ejemplos propuestos se pone a disposición de las personas docentes toda una serie de recursos adaptados a la realidad de la Formación Profesional que facilitan su labor (garantizar el derecho a la evaluación objetiva, continua, formativa y formadora) y permiten el aprendizaje significativo y competencial de los alumnos y alumnas, además de movilizar estrategias metacognitivas y autorreguladoras.



El proceso de evaluación en la nueva FP

USIE – Antonio Asegurado Garrido y Jesús Marrodán Gironés (Coords.)

Primera edición, septiembre 2024

Esta obra se publica con una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Puede descargarse gratuitamente desde las webs de USIE (<http://usie.es>) y de Editex (www.editex.es).



Se permite compartir, copiar y distribuir la obra en cualquier formato. Debe reconocer los créditos de la obra, no puede utilizarla para fines comerciales y no se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de la misma.

El presente libro ha sido creado por iniciativa y bajo la coordinación de USIE (Unión Sindical de Inspectores de Educación) y de Editorial Editex.

Edición: Carmen Calvo

Diseño de cubierta: Juan Pablo Rada / Paso de Zebra

Fotocomposición, maquetación y realización de gráficos: Mouse Life

Preimpresión: José Ciria

Dirección de producción: Santiago Agudo

Editorial Editex, S. A.

Vía Dos Castillas, 33. C.E. Ática 7, edificio 3, planta 3ª, oficina B
28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

ISBN papel: 978-84-1059-258-2

ISBN eBook: 978-84-1059-259-9

DOI: <https://doi.org/10.52149/L.6>

Depósito Legal: M-20853-2024

Impreso en España – Printed in Spain