

La Evaluación de Competencia Profesional

agosto de 2007

Guía para supervisores, consejeros y empleadores - Rutas de entrada Graduado 1, 2, 3 y Adaptación 1 -

Contenido	Página	
Sección uno	Introducción	4
	El compromiso es la clave.	
Sección dos	Perspectiva general del APC	5
	¿Qué es el APC? Rutas de adaptación y vías de acceso para Graduados Puntos de inicio del APC El enfoque de las competencias Los elementos clave de APC	
Sección tres	El supervisor y el consejero	9
	El papel del supervisor El papel del consejero Orientación de carácter práctico	
Sección cuatro	Registro	11
	La importancia de la fecha de Registro del candidato Cambio de trabajo	
Sección cinco	Las competencias	12
	Las competencias obligatorias Las competencias técnicas	
Sección seis	La evaluación final	13
	Entrevista Evaluación	
Sección siete	Su papel – el calendario (Grad 1 y 2)	15
	Aspectos clave antes de comenzar la formación Diariamente y semanalmente Al cumplir tres meses Al cumplir seis meses Al cumplir 12 meses Al cumplir 23 meses Lista de control Calendario para rutas de Graduados 1 y 2 El resultado de la entrevista Orientación para candidatos referidos Apelación (antes y después de la evaluación final) La nueva evaluación de un candidato referido Formularios	

Más información

Sección uno - Introducción

El compromiso es la clave

El mundo de los negocios cambia continuamente y según los modelos de gestión la formación y preparación son inversiones para el futuro. La Evaluación de Competencia Profesional de RICS (APC- siglas en inglés) es parte de dicha inversión.

Todo aquel que desee hacerse miembro de RICS deberá demostrar poseer la habilidad para desempeñar su actividad profesional de manera estricta así como su compromiso de cumplir con los altos estándares éticos que salvaguardan la integridad de la profesión.

Ser miembro de RICS supone una gran responsabilidad, pues conlleva proporcionar servicios de 'surveying' dentro de un contexto ético y sujeto a un conjunto de valores centrales. Dichos valores son los que fundamentan el código deontológico y las directrices de RICS.

La presente guía le ayudará en la formación de un candidato para la preparación de las pruebas del APC, su compromiso y responsabilidad. Ofrece información en profundidad y facilita orientación específica sobre los requisitos de las competencias y el desarrollo profesional. Analiza su trabajo durante las diferentes etapas y los informes que deben redactarse durante el período de formación.

Las figuras del supervisor, consejero y empleador son fundamentales para el APC y para el éxito del candidato durante la evaluación final. RICS agradece sinceramente el tiempo y esfuerzo que invertirán para mantener los estándares y el estatus de la profesión.

Sección dos - Perspectiva general del APC

¿Qué es el APC?

El APC es la combinación de la formación práctica, de la experiencia profesional adquirida así como de las cualificaciones académicas que conduce al candidato a convertirse en miembro de RICS.

El objetivo del APC es asegurarse de que el candidato es lo suficientemente competente como para ejercer de Chartered Surveyor. El APC generalmente se compone de:

- un período de formación supervisada
- la entrevista final.

Rutas de adaptación y Graduados

RICS reconoce que algunos candidatos ya habrán obtenido una amplia experiencia laboral para cuando llegan a completar una licenciatura acreditada. RICS ha reducido el tiempo de formación supervisada para aquellos candidatos con más de cinco años de experiencia laboral pertinente.

- Graduado 1 es para aquellos candidatos sin experiencia o con experiencia limitada
- Graduado 2 es para aquellos candidatos con al menos cinco años de experiencia relacionada con el sector profesional
- Graduado 3 es para aquellos candidatos con al menos diez años de experiencia relevante
- Ruta de adaptación 1 es para aquellos candidatos con al menos diez años de experiencia relevante

Rutas de Graduados/adaptación- resumen

Cualificaciones Académicas	Experiencia Previa relevante (<i>cuenta la experiencia previa a la licenciatura</i>)	Entrenamiento APC	Entrevista Final de APC
<p>Graduados 1 Licenciatura acreditada por RICS*</p> <p>Los estudiantes a tiempo parcial y en prácticas pueden matricularse en el APC durante el último año de sus estudios o prácticas. Se deben completar al menos 12 de los 24 meses de formación supervisada después de la graduación.</p>	Ninguna	<ul style="list-style-type: none"> • 24 meses de formación supervisada para cumplir con los requisitos de las competencias • Reuniones frecuentes con el supervisor/consejero • 48 horas de desarrollo profesional por cada 12 meses de formación supervisada 	<ul style="list-style-type: none"> • entrevista de 60 minutos donde se incluye la presentación de 10 minutos. • Preguntas sobre ética y ejercicio profesional

Graduado 2 Licenciatura acreditada por RICS* Los 12 meses de formación supervisada deberán cumplirse después de la graduación.	Al menos 5 años de experiencia relevante antes de comenzar el APC	<ul style="list-style-type: none"> • 12 meses de formación supervisada • Reuniones frecuentes con el supervisor/consejero • 48 horas de desarrollo profesional durante el período de la formación supervisada 	<ul style="list-style-type: none"> • entrevista de 60 minutos incluyendo la presentación de 10 minutos. • Preguntas sobre ética y ejercicio profesional
Graduado 3 Licenciatura acreditada por RICS*	Al menos 10 años de experiencia	Directamente a la entrevista final	<ul style="list-style-type: none"> • entrevista de 60 minutos que incluirá la presentación de 10 minutos. • Preguntas sobre ética y ejercicio profesional
Adaptación 1 cualificación profesional reconocida por RICS o licenciatura no acreditada MÁS 450 horas supervisadas adicionales al último curso de una licenciatura o diploma acreditado por la RICS	Al menos 10 años de experiencia	Directamente a la evaluación final	<ul style="list-style-type: none"> • entrevista de 60 minutos incluyendo presentación de 10 minutos. • Preguntas sobre ética y ejercicio profesional

* Aquellos candidatos actualmente en un curso de postgrado acreditado a tiempo parcial podrán matricularse en el APC y completar la formación supervisada simultáneamente. Deberán haber completado el curso acreditado antes de poder presentarse a la evaluación final.

Punto de partida del APC

Punto de partida para estudiantes (cursos acreditados de licenciatura)		
	Graduado 1	Graduado 2
Tiempo completo	Comenzar con la formación supervisada en el momento de conseguir un trabajo relacionado con el sector	Comenzar con la formación supervisada en el momento de conseguir un trabajo relacionado con el sector
Tiempo parcial/ a distancia	Comenzar con la formación supervisada en el momento de completar el segundo año de la licenciatura. Se puede realizar un período máximo de 12 meses simultáneamente con los estudios. El segundo tramo de los 12 meses de formación han de realizarse después de finalizar un curso acreditado	Comenzar los 12 meses de formación supervisada después de finalizar un curso acreditado
En prácticas	Iniciar la formación supervisada en el momento de comenzar las prácticas, siempre y cuando se haya completado el segundo curso. El segundo tramo de los 12 meses de formación han de realizarse después de finalizar una licenciatura acreditada	Comenzar los 12 meses de formación supervisada después de finalizar una licenciatura acreditada
Punto de partida para estudiantes de cursos de postgrado		
Tiempo completo	Comenzar con la formación supervisada en el momento de conseguir un trabajo relacionado con el sector	
Tiempo parcial/ a distancia	Comenzar con la formación supervisada en el momento de iniciar curso siempre y cuando tenga un empleo en el sector. Podrá completar la formación estructurada requerida simultáneamente con los estudios.	

Graduado 3 y Ruta de adaptación 1: el candidato puede registrarse para la entrevista final sin necesidad de realizar el período de formación.

El enfoque de las competencias

La formación supervisada del APC se basa primordialmente en las competencias. Requiere de los candidatos que demuestren tener la habilidad y destreza necesaria para desempeñar funciones o tareas específicas. Éstas se basan no sólo en las habilidades y conocimientos sino también en las pautas de actitud y comportamiento.

Las competencias específicas que el candidato deberá conseguir dependerán de la vía de acceso elegida para el APC. Existe una vía de acceso hacia el APC para cada una de las disciplinas en las que trabajan los surveyors. Debido a que la capacidad del candidato sólo se puede demostrar en base a una experiencia práctica, la vía de acceso dependerá de la función que desempeñe. El supervisor y el consejero del candidato le recomendarán la especialización a seguir.

Cada especialización está vinculada a una facultad. Las facultades son las 16 agrupaciones especializadas de RICS que determinan las competencias de todas las especializaciones. El candidato tendrá la opción de pertenecer a un máximo de 4 facultades, incluyendo la original que escogió para el APC.

Las especializaciones APC y facultades RICS se exponen a continuación.

Especializaciones

Análisis e investigación
 Antigüedades y bellas artes
 Building Surveying
 Control de la construcción (building control)
 Finanzas e inversión inmobiliaria
 Fiscalidad aplicada a la construcción e inmobiliario
 Geomática (incluyendo hidrografía)
 Gestión de costes en la construcción (quantity surveying and construction)
 Gestión de instalaciones (facilities management)
 Gestión de proyectos
 Gestión de residuos minerales
 Gestión y promoción residencial
 Gestión y consultoría
 Maquinaria y activos comerciales
 Medioambiente
 Planificación y promoción
 Propiedad comercial
 Propiedad residencial
 Propiedad rural

Valoración
 Valoración y survey residencial

Facultades

Arte y antigüedades
 Building surveying
 Control de la Edificación (Building control)
 Geomática
 Gestión de costes en la construcción (Quantity surveying and construction)
 Gestión de instalaciones (facilities management)
 Gestión de proyectos
 Gestión de Residuos y Minerales
 Gestión y consultoría (Management consultancy)
 Maquinaria y activos comerciales
 Medioambiente Planificación y promoción
 Propiedad comercial
 Propiedad residencial
 Propiedad rural
 Resolución de Conflictos
 Valoración

Algunas de las facultades permitirán el uso de una denominación alternativa y más específica a la de 'Chartered Surveyor'. Los miembros de RICS deberán solicitarlo debido a que dichas denominaciones no se conceden automáticamente. Para ampliar información sobre las denominaciones consulte la correspondiente Guía que encontrará en la sección 'Cómo hacerse miembro' de www.joinricsineurope.eu

Los elementos clave del APC

Registro de progreso (Formulario 1 del Pasaporte APC): informes trimestrales de aproximadamente 500 palabras describiendo de forma resumida el cumplimiento de las competencias y requisitos de la formación profesional a través de su experiencia y formación.

Dichos informes **no se entregan a RICS**. Es posible que el supervisor y el consejero prefieran utilizar los formularios propios de la empresa. Visite la página 'Documentos clave para el APC' en la sección de 'Cómo hacerse miembro' en www.joinricsineurope.eu para acceder a ejemplos de informes.

Desarrollo Profesional (Formulario 3 del Pasaporte APC) los candidatos han de realizar 48 horas de desarrollo profesional por cada 12 meses de formación supervisada. En el contexto de formación profesional continuada en el tiempo (LLL siglas en inglés) el desarrollo profesional APC es una introducción al compromiso de realizar una formación profesional de forma continua (DPC) después de cualificarse.

Es responsabilidad del **candidato**, con la ayuda del supervisor y consejero, planificar y cumplir con el desarrollo profesional. El desarrollo y formación profesionales ayudan al candidato a conseguir habilidades y conocimientos adicionales que no siempre es posible adquirir en el trabajo diario.

Es importante planificar y estructurar su desarrollo profesional pero a la vez el candidato debe ser flexible en todo momento. El desarrollo deberá complementar y sustentar las competencias del APC. Se puede obtener mediante la asistencia a cursos de formación, programas de aprendizaje a distancia, lectura supervisada informal y cambios de puesto de trabajo por comisión de servicios. Tanto el supervisor como el consejero deberán mostrar un interés activo y ayudar en la evaluación.

El siguiente esquema puede ser de utilidad a la hora de diseñar una planificación flexible con el candidato:

Plan de desarrollo profesional

Desarrollo de habilidades personales—vinculado a las competencias obligatorias – normalmente 16 horas anuales.

Desarrollo de habilidades técnicas - vinculado a las competencias principales/opcionales - normalmente 16 horas anuales

Desarrollo de habilidades de ejercicio profesional - vinculado a las competencias de ejercicio profesional, código de conducta y conflictos de interés – normalmente 16 horas anuales

Asegúrese de que su candidato puede proporcionar pruebas de haber abordado sus informes de forma planificada y sistemática. Se deberá demostrar claramente la relación entre los temas elegidos y las competencias.

Para ampliar información consulte las Guías APC del Candidato – Graduado vía de acceso 1 y 2, Graduado vía de acceso 3 y ruta de adaptación 1.

Dichas guías están disponibles en la página 'Documentos clave para el APC' en la sección de 'Cómo hacerse miembro' en www.joinricsineurope.eu.

Análisis crítico (sin Formulario) informe escrito que demuestre la participación directa del candidato en uno o varios proyectos. Deberá proporcionar un análisis crítico del proyecto conjuntamente con un esbozo de las lecciones aprendidas. Para obtener más detalles consulte las Guías APC del Candidato – orientación para Graduado 1 y 2, Graduado 3 y ruta de adaptación 1 en la página 'Documentos clave para el APC' en la sección de 'Cómo hacerse miembro' en www.joinricsineurope.eu

Sección tres – El supervisor y el consejero

El supervisor y el consejero tienen el doble papel de asesorar y apoyar al candidato en su desarrollo profesional así como evaluar su competencia. Deben asegurarse de que el candidato obtenga la requerida profundidad en su experiencia y formación.

El supervisor del APC es quien en el devenir diario será el responsable de la formación del candidato y por tanto conocerá a la perfección su trabajo. El consejero tiene un papel de carácter más estratégico, centrándose en la planificación del programa de formación y realizando un seguimiento del progreso del candidato. El supervisor y el consejero deberán mantener un estrecho contacto para tratar del progreso del candidato. Preferiblemente ambos deberán ser Chartered Surveyors y de la misma rama de surveying que el candidato (pero el supervisor puede no ser miembro de RICS). El consejero será obligatoriamente Chartered Surveyor y puede proceder de otra empresa distinta a la del candidato. En caso necesario, los papeles de supervisor y consejero los puede desempeñar la misma persona en cuyo caso necesariamente ha de ser Chartered Surveyor.

El papel del supervisor

Preferiblemente será Chartered Surveyor, el supervisor se designará de entre el personal de la misma empresa en la que el candidato trabaja.

Sus responsabilidades son:

- ayudar al candidato a elegir las competencias apropiadas a la hora de matricularse
- apoyar, guiar y estimular al candidato
- ayudar al candidato a interpretar las competencias para que sean dignos del mérito de todas las actividades desempeñadas
- asesorar al candidato sobre las competencias de forma trimestral.
- transcurridos 12 meses (para candidatos Graduado vía de acceso 1), conjuntamente con el consejero y el candidato deberá evaluar el progreso de éste último y elaborar el historial del primer año.
- conjuntamente con el consejero, valorará el progreso del candidato en cumplimiento de los requisitos de las competencias de las vías de acceso APC y vigilará que posea todos los documentos para elaborar los informes para la evaluación final.
- apoyar y guiar al candidato en el análisis crítico
- antes de la evaluación final evaluará el progreso y grado de preparación del candidato con el consejero
- si el candidato es considerado como no apto, tratará con el consejero el progreso y grado de preparación para determinar cuándo se ha de volver a presentarse.

El papel del consejero

El consejero deberá ser Chartered Surveyor y normalmente se designará entre el personal de la misma empresa en que trabaja el candidato. Procederá de la misma facultad que el candidato.

Sus responsabilidades son:

- ayudar al candidato a elegir las competencias apropiadas en que matricularse
- apoyar, guiar y estimular al candidato
- evaluar las competencias que elegirá como segunda opción y hacer un repaso del progreso del candidato cada seis meses
- determinar con el candidato y el supervisor si la obtención de mayor experiencia es necesaria y designar quién lo va a organizar.
- a los 12 meses (para los candidatos de la ruta de Graduado 1) se realizará una revisión que se coordinará con el supervisor y el candidato, valorando el progreso y las áreas en las que el candidato deberá profundizar y firmará la evaluación del primer año
- juzgar el momento en que el candidato haya cumplido con todas las competencias y esté preparado para presentarse a la evaluación final.
- estar en contacto con el supervisor para cerciorarse de que todos los documentos necesarios se hayan incluido en los informes para la evaluación final.
- trabajar conjuntamente con el supervisor para ofrecer asesoramiento y orientación al candidato durante su preparación para la presentación y entrevista de la evaluación final.
- si el candidato fuera referido, abordar con el consejero el progreso y grado de preparación del mismo para volver a presentarse.

Orientación de carácter práctico

Es responsabilidad del supervisor y del consejero asegurarse de que el candidato es competente en todas las áreas y al nivel requerido **antes** de solicitar la presentación a la evaluación final. Los periodos de formación expuestos en esta guía son períodos mínimos. Los candidatos no deben presentarse a la evaluación final si no están suficientemente preparados para afrontarla.

Uno de los papeles clave del supervisor es la evaluación diaria del progreso del candidato en lo referente a las competencias de las vías de acceso APC. Un aspecto clave en la gestión durante el período de formación por lo tanto son **sus** conocimientos y comprensión de dichas competencias. El método de las competencias no sólo evalúa los conocimientos de los candidatos sino que también valora hasta dónde son capaces de llegar profesionalmente hablando. Se deberá asegurar de que el candidato posea los conocimientos y comprensión necesaria así como que los sepa aplicar.

Si usted es el supervisor del candidato, mucho de lo que haga para evaluarlo requiere de las mismas habilidades que para evaluar a sus empleados:

- conocer cómo desempeñan sus actividades diarias, evaluar las competencias tales como trabajar en equipo, resolver problemas y cumplir con los plazos de entrega.
- mediante el análisis del trabajo del candidato, conocer su nivel de comprensión así como sus conocimientos técnicos y profesionales
- formular preguntas sobre el enfoque adoptado y explorar sus conocimientos y comprensión
- realizar preguntas sobre las implicaciones del trabajo del candidato y poner a prueba su comprensión del entorno de trabajo.

De todo lo anterior, se podrá formar una idea del progreso del candidato. Cuando tenga la certeza de que el candidato está capacitado para desempeñar una actividad sin

supervisión y a un nivel aceptable es cuando se le considerará competente en esa materia.

.

Los candidatos necesitan orientación y apoyo para sacar el máximo partido del programa de formación. Esto es importante sobre todo cuando haya evaluado su progreso y haya decidido que todavía no son competentes. El candidato necesita una orientación clara para mejorar en las áreas necesarias. Es posible que el candidato no se haya dado cuenta de un problema y desperdicie la oportunidad de aprender. Dichas cuestiones deberán tratarse de forma trimestral.

Sección cuatro - Registro

La importancia de la fecha de Registro del candidato

El retraso de unas semanas para inscribirse puede demorar la fecha de la evaluación final 6 meses ya que éstas normalmente se celebran **dos veces al año**. En la sección de 'Noticias' de www.joinricsineurope.eu podrá encontrar las fechas de las próximas Evaluaciones Finales que se celebrarán en Europa.

Además de la presente guía existen los siguientes documentos de Registro:

- Guías APC del Candidato
- Guía de las competencias
- El Pasaporte APC (formulario de Registro) disponibles en la página 'Documentos clave para el APC' en la sección de 'Cómo hacerse miembro' en www.joinricsineurope.eu

Una vez aceptada la solicitud, la Asociación Nacional del país de residencia del candidato o RICS Europe confirmará la matrícula y la fecha de comienzo de registrar la experiencia adquirida.

Cambio de trabajo

Mediante el uso del Pasaporte APC arriba mencionado el candidato puede comunicar a la Asociación Nacional de su país de residencia o a RICS Europe en Bruselas su cambio de empleo. Para más detalles visite la página www.joinricsineurope.eu

Sección cinco – Las competencias

Las rutas de Graduado 1 y 2 requieren un período de formación durante el cual el candidato deberá completar las competencias técnicas y las obligatorias que componen los requisitos mínimos del APC.

En las rutas de Graduado 3 y Adaptación 1, el candidato deberá demostrar que ha cumplido con las competencias obligatorias y técnicas requeridas según la vía de acceso elegida.

Las competencias tienen tres grados progresivos relacionados con la destreza y habilidades del candidato.

Nivel 1 – conocimientos y comprensión

Nivel 2 – aplicación de los conocimientos y comprensión

Nivel 3 – consejo fundamentado y profundidad de conocimientos técnicos

El candidato deberá satisfacer tres diferentes tipos de competencias.

Competencias obligatorias – habilidades personales, interpersonales y empresariales comunes a todas las vías de acceso

Competencias centrales – habilidades principales de la vía de acceso APC elegida

Competencias opcionales – seleccionadas por el candidato con la ayuda del supervisor y del consejero de la lista correspondiente a la vía de acceso APC elegida

Determine con el candidato cuándo cumple los requisitos establecidos de habilidades y destrezas para cada una de las competencias. El número de días necesarios para alcanzar el nivel apropiado de competencia dependerá de una combinación de los siguientes factores que se exponen a continuación:

- el punto de inicio - ¿existe una experiencia previa?
- la aptitud y velocidad de progreso del candidato en las competencias
- la calidad de la formación y experiencia proporcionada
- la competencia en sí misma.

Deberá analizar cuidadosamente el significado de cada una de las competencias antes de dar el visto bueno al historial de progreso de un candidato de cualquier nivel.

Deberá cerciorarse de que el candidato cuenta con la experiencia apropiada y podrá responder a las preguntas formuladas en la evaluación final sobre las correspondientes competencias. El supervisor y el consejero se formarán una opinión sobre el candidato antes de dar el visto bueno al historial de progreso del mismo. Dicha opinión deberá mantenerse fiel a las normas de RICS.

Nota: no se establece un número mínimo de días de formación de cada competencia el único requisito es que deberá completarse un mínimo de 400 días en un plazo de 24

meses de formación supervisada para los candidatos por la ruta de 'Graduado 1' y 200 días en un plazo de 12 meses para los de 'Graduado 2'. Durante el periodo de formación mínimo es posible que el candidato no adquiera el grado de competencia requerido.

Las competencias obligatorias

Dichas competencias son una combinación de las habilidades necesarias para el ejercicio profesional, así como habilidades interpersonales, empresariales y de gestión que se consideran comunes y necesarias para todo surveyor. Estas competencias son obligatorias para todos los candidatos. El candidato deberá alcanzar los siguientes niveles como mínimo:

Código de conducta, ética y ejercicio profesional – a nivel 3

Atención al cliente]	
Comunicación y negociación]	a
Prevención de riesgos laborales]	nivel 2

Principios y procedimientos de contabilidad]	
Planificación empresarial]	a
Gestión de conflictos]	nivel 1
Gestión de datos]	
Sostenibilidad]	
Trabajo en equipo]	

Las competencias técnicas

Para cada Vía de acceso APC se deberá cumplir unas competencias técnicas específicas – véase en página 7 una lista completa de vías de acceso. Las competencias se dividen en principales y opcionales. Para algunas de las vías de acceso existe un elemento de libre elección en lo que a las competencias principales se refiere, y las competencias opcionales se elegirán de entre las que aparecen en la lista de vías de acceso de APC. Por favor verifique que sea respetado el número de competencias requeridas y sus niveles. Para algunas de las vías de acceso se puede escoger una competencia opcional de la lista completa de competencias técnicas y algunas vías de acceso permiten al candidato elegir una competencia obligatoria y tratarla como una competencia opcional llevándole a un nivel superior. Para ampliar información consulte la 'Guía de Requisitos y competencias APC', disponible en 'Documentos clave para el APC' en la sección de 'Cómo hacerse miembro' en la página www.joinricsineurope.eu

Es importante que analice cuidadosamente la selección y combinación de competencias realizadas por el candidato. Dicha combinación deberá reflejar no sólo el trabajo diario del candidato (impulsado por las necesidades de su empleador o clientes) sino que además deberá ser afín a la especialización del APC.

Sección seis – La entrevista final

Entrevista

La evaluación final se basa primordialmente en las competencias y su candidato requerirá habilidades concretas para ellas. Es de extrema importancia que planifique esto con el candidato durante el período de su formación. Cerciórese de que el candidato cuenta con conocimientos teóricos y prácticos de la especialización del APC correspondiente, así como una detallada experiencia de las competencias opcionales elegidas.

Evaluación de la pruebas

Piense sobre los tipos de documentos que pueden demostrar la capacidad del candidato (por ejemplo los informes, las valoraciones, la correspondencia). Base sus decisiones sobre documentos actuales de trabajo efectuado y no sobre la habilidad del candidato de hablar sobre su trabajo. La evaluación basada en las competencias es todo cuestión de la habilidad del candidato de desarrollar su actividad bajo las presiones normales del trabajo, como las interrupciones y plazos ajustados. También se trata de tener habilidades interpersonales y formar parte de un equipo. La mejor forma de formarse una opinión sobre el candidato es mediante la observación diaria. Debe ser objetivo en sus evaluaciones y ofrecer al candidato asesoramiento fundamentado.

Las principales maneras de evaluar al candidato son:

- observación durante la realización normal del trabajo de ambos
- examinar el trabajo formulando preguntas al candidato
- hablar con terceros que conozcan el trabajo del candidato para que confirmen sus habilidades.

A la hora de revisar el trabajo del candidato, averigüe qué trabajo desempeñaron ellos mismos y qué partes se desarrollaron en equipo. Hable con el candidato sobre esto. Las siguientes preguntas le ayudarán a establecer si el candidato ha cumplido adecuadamente con las competencias:

- ¿Tiene relación el trabajo efectuado con las competencias que citan?
- ¿Es suficiente? ¿Está seguro de que el candidato sería capaz de repetir el trabajo en circunstancias similares o lo ha realizado de modo excepcional?
- Si el candidato tarda en alcanzar el nivel ¿están actualizados los documentos que demuestran la experiencia? ¿está todavía el candidato suficientemente preparado?

El candidato deberá estar capacitado en todas las competencias requeridas al nivel establecido **antes** de presentarse a la evaluación final. Mediante la utilización de varios métodos de evaluación y la familiaridad con el trabajo del candidato durante el transcurso de un tiempo podrá llegar a formarse una opinión fiable. El candidato no podrá solicitar la evaluación final hasta que, en la opinión de su supervisor y de su consejero, no haya alcanzado el nivel de competencia que justifique presentarse a dicha evaluación.

Sección siete—Su papel: una cronología (Graduado 1 y 2)

Aspectos clave antes de comenzar la formación

- Demuestre su compromiso claramente desde el principio.
- Ayude al candidato con el Pasaporte APC (formulario de Registro).
- Planifique su desarrollo profesional.
- Anote las fechas en la agenda para hacer evaluaciones a los tres, seis y doce meses.
- Cerciórese de firmar todos los documentos pertinentes en el momento adecuado.

Diariamente y semanalmente

El supervisor y el consejero deberán mantener un contacto regular con el candidato. Especialmente el supervisor deberá:

- cerciorarse de que el trabajo diario del candidato cubra, por lo general, sus competencias.
- discutir antes, y evaluar a posteriori, cualquier evento de formación o desarrollo profesional.
- involucrar al candidato en actividades prácticas, cerciorarse de que los otros miembros de la empresa conozcan las necesidades de formación del candidato y estén dispuestos a ayudar cuando surjan oportunidades interesantes.
- anotar frecuentemente ejemplos del comportamiento del candidato - como apoyo a su memoria para las evaluaciones trimestrales.

Al cumplir tres meses

El supervisor deberá:

- disponer un lugar y hora donde no se les interrumpirá para reunirse
- hacer una revisión de sus notas personales sobre el rendimiento del candidato
- preguntarle al candidato su opinión sobre su progreso – y pídale que preparen algunas anotaciones para la celebración de la reunión.
- durante dicha reunión utilizar siempre como referencia las definiciones que aparecen en la 'Guía de las competencias', disponible en 'Documentos clave para el APC' en la sección de 'Cómo hacerse miembro' en la página www.joinricsineurope.eu
- al finalizar la reunión, documentar lo hablado sobre cuestiones de formación hasta esa fecha e incluirlo como parte del informe de progreso intentando que aparezcan una o dos líneas de acción para el siguiente trimestre demostrando al candidato que existe una relación activa entre el supervisor y él
- pedirle al candidato que añada sus comentarios al informe de progreso.

Nota: repetir este proceso en los meses 9, 15 y 23

Al cumplir seis meses

En este momento el consejero se involucra siguiendo el proceso descrito para el supervisor al finalizar los tres primeros meses.

El consejero ofrece una visión general del progreso del candidato conforme a las competencias y también deberá ayudar en áreas de incertidumbre. A la reunión asistirán las tres partes implicadas aunque es posible reunirse sólo con el consejero cuando exista una razón específica para ello.

Nota: repetir este proceso al finalizar los 18 meses

Al final de 12 meses – la primera revisión anual para Graduado 1

Dentro del plazo de 1 mes desde que se iniciaron los primeros 12 meses de formación (Durante el mes 13), el candidato, el supervisor y el consejero deberán completar la primera evaluación anual sobre la formación y experiencia adquirida (Véase Sección A VII del Pasaporte APC).

Nota: la fecha de la primera evaluación anual es importante porque las normas exigen otros 12 meses de formación adicional antes de poder presentarse a la evaluación final.

Este es un punto muy significativo dentro del APC. Les da la oportunidad al supervisor y al consejero, conjuntamente con el candidato, de revisar el progreso para poder planificar los siguientes 12 meses de formación. En este momento algunos candidatos cambiarán de supervisor si se trasladan de departamento o cambian de puesto de trabajo.

Una copia de la declaración de cumplimiento con la primera revisión anual se enviará obligatoriamente a la Asociación nacional del país de residencia del candidato o la oficina RICS Europe en Bruselas dentro del plazo de un mes desde la finalización de los primeros 12 meses de formación supervisada. El hecho de no presentar los documentos en este momento retrasará la fecha de la evaluación final del candidato ya que la fecha de la misma se calcula a partir de los 12 meses desde la presentación del informe.

Al cumplir 23 meses (mínimo)

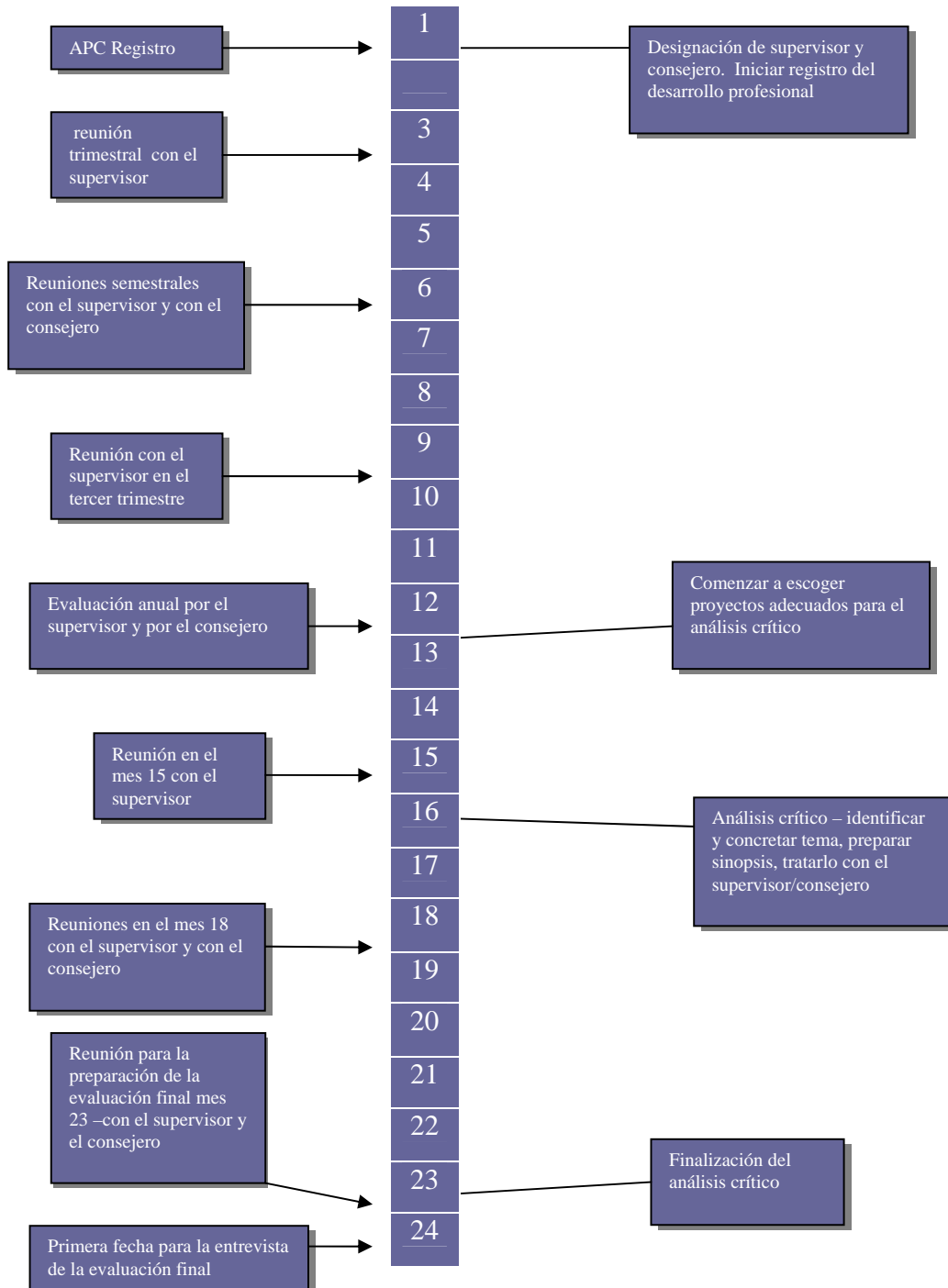
El **Registro para la evaluación final** se compone de los últimos 4 historiales de progreso. El consejero deberá evaluar los informes del candidato y corroborar que cumple los requisitos.

Lista de control – lo que debe tener la aprobación del supervisor y del consejero

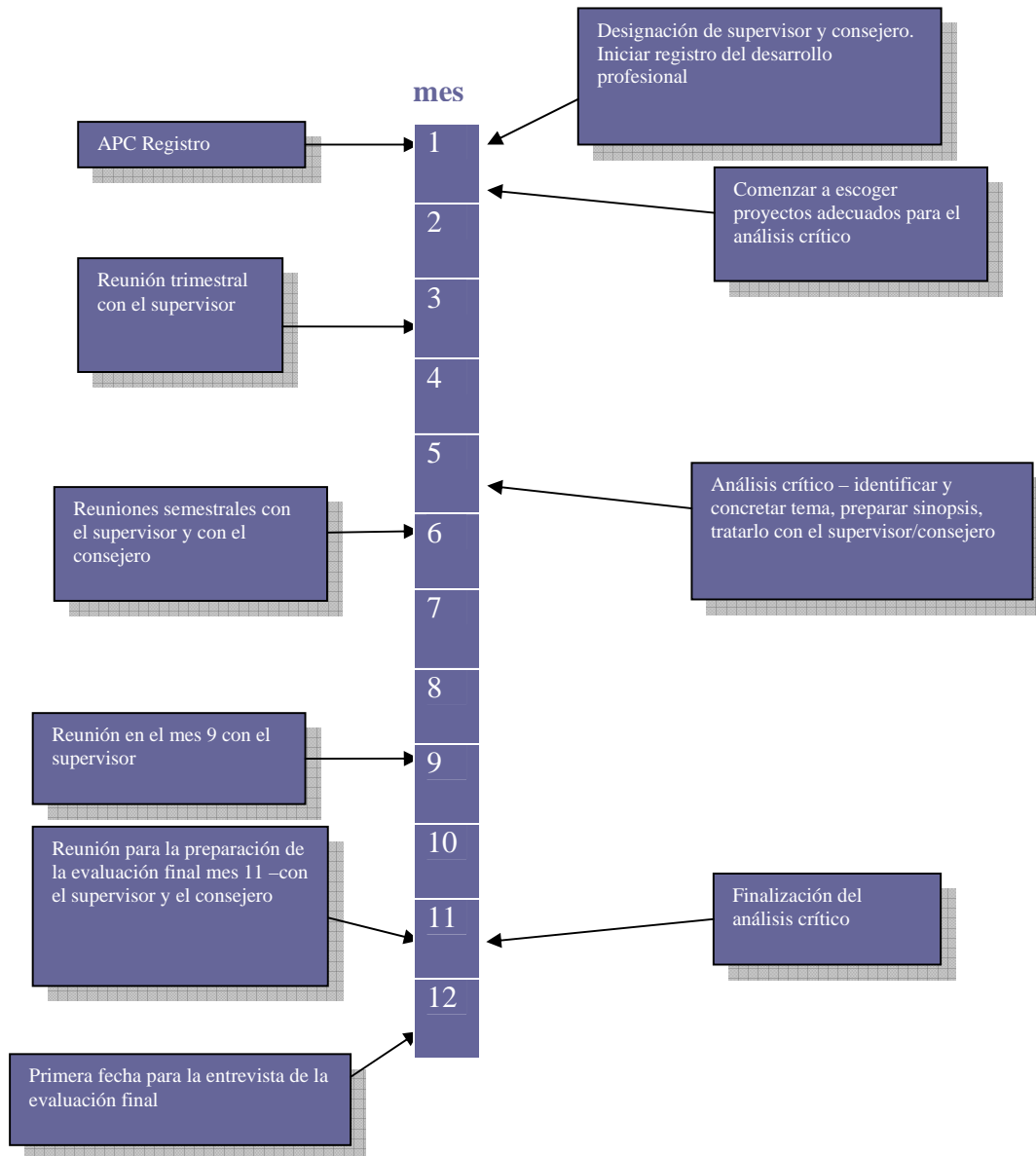
- Registro de Progreso – Sección A.VII en el Pasaporte APC
- Informe para la evaluación final - Sección B.II en el Pasaporte APC
- Análisis crítico

Si actúa como consejero de un candidato Graduado 3 o Adaptación 1, no necesitará seguir el calendario anterior debido a que estos candidatos no realizan ninguna formación supervisada y pueden presentarse directamente a la evaluación final. Su papel es el de confirmar que el candidato haya cumplido, a todos los niveles, con las competencias requeridas por la especialización elegida.

Graduado 1 calendario mínimo



Graduado 2 calendario mínimo



El resultado de la entrevista

La Asociación Nacional del país de residencia del candidato, en su defecto la oficina de RICS Europe en Bruselas, informará al candidato del resultado en un plazo de 21 días. En el caso de que el candidato haya sido referido, recibirá asimismo un informe de no apto explicando las razones por las cuales el tribunal ha llegado a esa conclusión. El informe de no apto será enviado en un plazo de 21 días.

Orientación para candidatos considerados no aptos

Su apoyo y orientación serán de gran ayuda para un candidato que sea considerado no apto. Pídale que anote su experiencia en relación al contenido del informe de no apto. La reunión deberá ser de estilo 'orientación'.

Ayude al candidato a comprender el resultado de la evaluación y que acepte la realidad de la situación. El candidato deberá responsabilizarse del resultado y aceptarlo sin buscar disculpas o (si considera que hay razones para apelar) ayudarle en dicho trámite. Ambos deberán decidir el camino a seguir.

Apelación (antes y después de la evaluación final)

Antes de la evaluación final

En caso de que su solicitud sea rechazada por la Asociación Nacional bajo cualquiera de las Vías de acceso, el candidato tendrá derecho a que RICS Europe revise su solicitud de Registro.

Si desea que su solicitud sea revisada envíe su currículum completo, la notificación que haya recibido de la Asociación Nacional y una declaración exponiendo claramente las causas por las que considera que su solicitud no debería haber sido rechazada, a RICS Europe a la dirección ricseurope@rics.org. Toda petición de revisión será atendida en un plazo de 15 días.

Después de la evaluación final

El candidato dispondrá de 10 días desde la fecha de recepción de los resultados enviados por RICS para formular la apelación. Para más detalles sobre cómo apelar consulte las Guías APC del Candidato – orientación para Graduado vía de acceso 1 y 2, Graduado vía de acceso 3 y ruta de adaptación 1 en la página 'Documentos/Formularios clave para el APC' en la sección de 'Cómo hacerse miembro' en www.joinricsineurope.eu.

Las apelaciones se podrán formular en base a tres conceptos:

- aspectos administrativos o de procedimiento: por ejemplo, al tribunal no se le había facilitado la información correcta
- preguntas y pruebas profundizando en competencias al margen de las principales de su formación y experiencia
- cualquier tipo de discriminación.

RICS Europe

Deberá proceder a remitir la apelación a su Asociación Nacional que responderá en un plazo de 15 días.

La nueva entrevista de un candidato referido

El próximo paso será conducir al candidato durante otros 100 días adicionales de formación y prepararle para la siguiente evaluación. El candidato deberá satisfacer los siguientes requisitos como mínimo:

- Desarrollar un mínimo de 100 días de experiencia profesional pertinente (véase Formulario 4 del Pasaporte APC) – si decide cambiar alguna competencia deberá actualizar dicha información cumplimentando la sección A.III b del Pasaporte RICS.
- completar al menos 24 horas adicionales de formación profesional
- redactar un nuevo análisis crítico, o si se le solicita, presentar el original, debidamente actualizado y revisado (para las rutas de Graduado 1, 2, 3 y la Ruta de Adaptación 1).

Es entonces cuando el candidato será entrevistado de nuevo.

Su papel durante estos seis meses es el de proporcionar apoyo y orientación a diario. Primero deberá concretar con el candidato la formación adicional necesaria según consta en el informe de no apto. Deberán realizarse unas revisiones transcurridos tres y seis meses. Antes de que el candidato se presente de nuevo, tanto el supervisor como el consejero deberán firmar la declaración de cumplimiento en virtud del informe de referimiento (véase Formulario 4 del Pasaporte APC).

Formularios

Todos los formularios forman parte del Pasaporte APC que podrá encontrar en la página 'Documentos clave para el APC' en la sección de 'Cómo hacerse miembro' en www.joinricsineurope.eu.

Sección ocho - Dónde encontrar ayuda

En caso de necesitar ayuda contacte con la Asociación Nacional de su país de residencia o con la oficina RICS Europe sita en Bruselas. Podrá encontrar todos los datos de contacto en la sección Contacto en la página www.joinricsineurope.eu

Más información

Encontrará información exhaustiva en la página de RICS Europe en www.joinricsineurope.eu