



Reconocimiento de las Competencias Profesionales
adquiridas por Experiencia Laboral

Manual de Procedimiento



Actualizada a la convocatoria
abierta de forma permanente
-marzo de 2021-



“El Instituto Nacional de las Cualificaciones, creado por Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales” Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio.



ÍNDICE de contenidos

	Pág.
1. PRESENTACIÓN	4
2. REFERENCIAS Y BASES LEGALES DEL PROCEDIMIENTO	6
3. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO (General)	8
4. GUÍAS PARA EL PROCEDIMIENTO (Candidatos, Asesores, Evaluadores)	9
5. LA CALIDAD EN EL CONJUNTO DE LOS PROCESOS DE ASESORAMIENTO Y EVALUACIÓN	10
ANEXO. GLOSARIO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO	12



1. PRESENTACIÓN

El presente **Manual de Procedimiento** es uno de los instrumentos de apoyo concebidos para optimizar la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación y garantizar su homogeneidad y su fiabilidad.

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

- Guía de la **persona candidata**
- Guía para la **figura del asesor**
- Guía para la **figura del evaluador**

Por lo tanto, la persona candidata dispone de la colaboración de dos tipos de profesionales a lo largo del Procedimiento: asesoras/es y evaluadoras/es.

Las administraciones competentes habilitarán a las asesoras/es y evaluadoras/es correspondientes de acuerdo al desarrollo del real decreto de referencia: [RD 1224/2009, de 17 de julio, de Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, modificado por RD 143/2021, de 9 de marzo](#).

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

- **Promoverán la máxima difusión** del procedimiento y
- **Darán publicidad a:**
 - a) Los lugares y medios para formalizar las inscripciones.
 - b) Los centros en los que se desarrollará el procedimiento en función del sector productivo al que estén asociadas las unidades de competencia que se van a acreditar.
 - c) El procedimiento y los plazos para presentar reclamaciones al resultado de la evaluación de las unidades de competencia.

Previo a la inscripción de la persona candidata en el Procedimiento, el Real Decreto establece que las administraciones competentes garantizarán un servicio abierto, permanente y voluntario de **información y orientación** a aquellas personas que lo soliciten. Este servicio contará con personal orientador habilitado que facilitará información sobre la naturaleza y fases del Procedimiento, el acceso al mismo, los derechos y obligaciones de las personas participantes, así como las acreditaciones oficiales que puede obtener y los efectos de las mismas, con el fin de que la persona interesada tome una decisión fundamentada sobre su participación, así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo.

El presente Manual de Procedimiento es, por lo tanto, una ayuda a las personas candidatas y a los profesionales que van a hacer posible el reconocimiento de las competencias profesionales. En su desarrollo se han considerado los siguientes argumentos:

Para el buen desempeño de las diferentes actividades profesionales, los ciudadanos adquieren sus competencias profesionales a través de la formación que ofrecen los sistemas Educativo y Laboral.

Sin embargo, hay muchas trabajadoras y trabajadores que no han podido aprovechar las posibilidades que ofrecen los diferentes sistemas de formación y han adquirido sus competencias



profesionales en el propio puesto de trabajo, a través de la práctica, de la experiencia profesional y de vías no formales de formación. Por tanto, se presume que disponen de las competencias, pero no de la acreditación oficial de las mismas.

La falta de acreditación de muchas trabajadoras y muchos trabajadores que han adquirido sus competencias profesionales a través de la experiencia, puede convertirse en un obstáculo para las personas, que puede llegar a dificultar su integración laboral, la promoción profesional y el reconocimiento social.

Estas circunstancias podrían traducirse en una falta de motivación para asumir la cultura del aprendizaje permanente, considerada actualmente una de las señas de identidad de la sociedad de la información y uno de los requerimientos más importantes del desarrollo y de la economía sostenible.

Por otra parte, para mejorar su productividad, las empresas requieren que las trabajadoras y los trabajadores sean lo más eficientes posible en sus puestos de trabajo y que mejoren continuamente su cualificación profesional, para poder atender los cambios constantes que experimentan los sistemas de producción de bienes y servicios.

Los diferentes sectores del sistema productivo coinciden en resaltar la importancia del reconocimiento de tales capacidades y en la necesidad de un apoyo permanente a la actualización y mejora de las mismas. Por ello los poderes públicos han desarrollado el marco legal que posibilita un acceso fácil a los sistemas de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o aprendizajes no formales.

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

<http://incual.mecd.es/manual-procedimiento>

marzo de 2021



2. REFERENCIAS Y BASES LEGALES DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO

Dentro de los principios rectores de la política social y económica establecidos en la Constitución Española (en el Art. 40), se exige el compromiso de los poderes públicos en el fomento de la formación y readaptación profesionales, siendo ambos instrumentos de esencial importancia para hacer realidad el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio o la promoción a través del trabajo.

Por otra parte, en la Unión Europea existen estrategias coordinadas para el empleo que favorecen la formación de una población activa cualificada, que sea apta para la libre circulación de las trabajadoras y de los trabajadores, tan necesaria en un mercado único.

Los antecedentes de la coordinación europea en este terreno tienen como referencia: la Cumbre de Lisboa de 2000, la Comunicación de la Comisión Europea sobre el Aprendizaje a lo Largo de la Vida de 2001, la Declaración de Copenhague de 2002 y, más relevante, la correspondiente a las conclusiones del Consejo sobre principios europeos comunes para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal en 2004. En 2005-2007 se elaboró el Inventario Europeo para la validación de los aprendizajes no formales e informales. En 2009, inspirado en los principios europeos comunes, se han desarrollado las Directrices Europeas para Validar el Aprendizaje no Formal e Informal.

Las cualificaciones profesionales, recogidas en el [Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP](#) proporcionan, entre otras posibilidades, la base para la formación necesaria para mejorar el nivel y calidad de vida de las personas y, como consecuencia de ello, favorecer la cohesión social y económica, así como el fomento del empleo.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional facilita la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales. El Sistema, siguiendo los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional, fomenta la formación y acreditación a lo largo de la vida.

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

La [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional](#), expone en su artículo 8.4 que *“El Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas”*. Este Procedimiento constituye uno de los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (Art. 4.1.b.).

El [RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales](#), establece que mediante éste se desarrollará la función de evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales, con la finalidad de facilitar la formación a lo largo de la vida y la acumulación de los aprendizajes adquiridos en diferentes ámbitos.



El RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, modificado por RD 143/2021, de 9 de marzo, desarrolla los principios expresados anteriormente en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

En este Real Decreto se señalan los instrumentos de apoyo al Procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación que garanticen su homogeneidad y fiabilidad, siendo el Manual de Procedimiento, uno de ellos:

“Artículo 9. Instrumentos de apoyo.

1. El Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, elaborarán instrumentos para optimizar el procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad. Se facilitarán, al menos, los siguientes instrumentos:

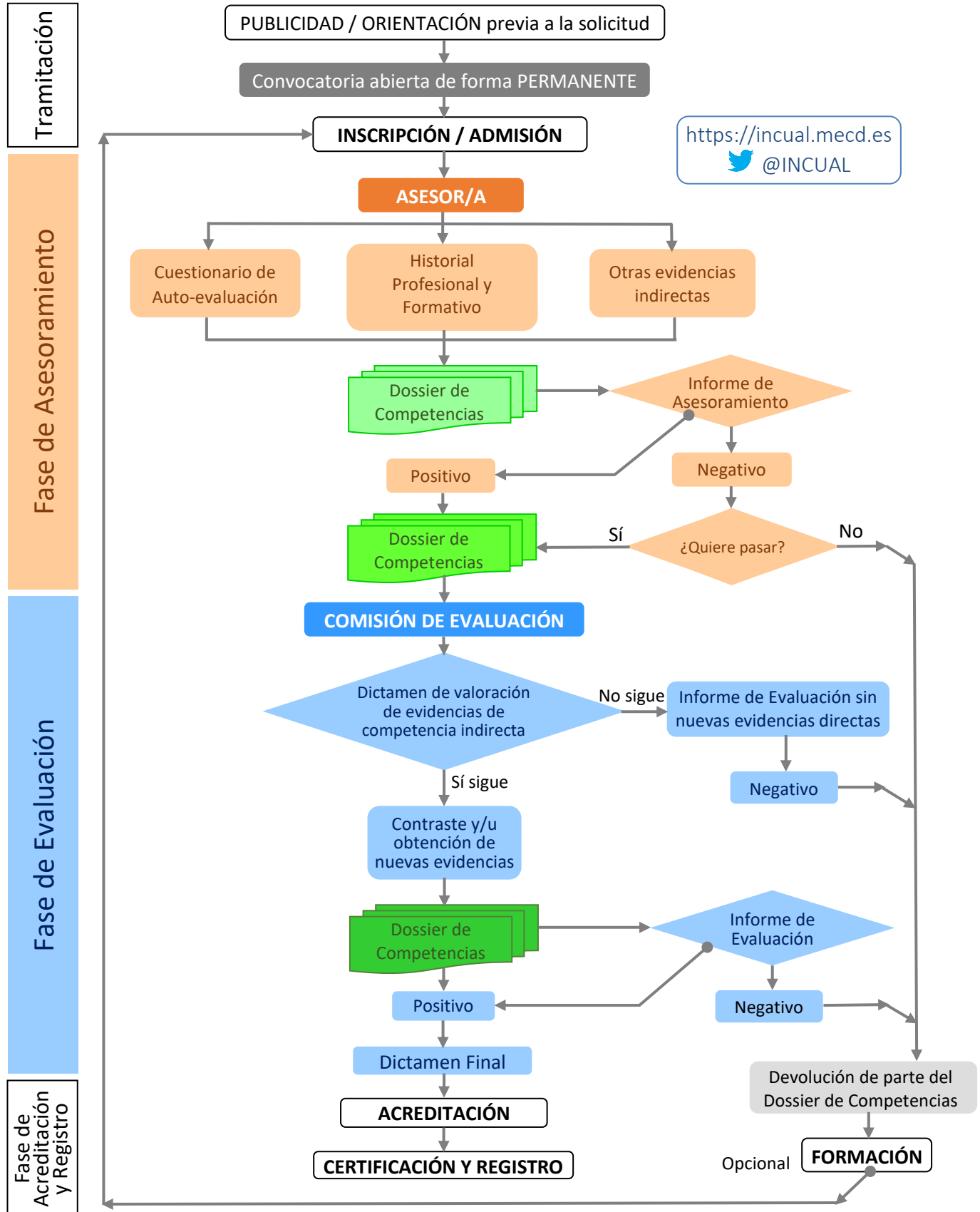
*a) Un **manual de procedimiento** que comprenderá una guía de las personas candidatas y guías para las figuras del asesor y del evaluador.*

*b) **Cuestionarios de autoevaluación** de las unidades de competencia.*

*c) **Guías de evidencias de las unidades de competencia** como apoyo técnico para realizar el proceso de evaluación, y cuya estructura básica se especifica en el Anexo I.*

2. Las administraciones competentes de las comunidades autónomas podrán completar dichos instrumentos de apoyo para adaptar la metodología de evaluación a sus necesidades específicas.”

3. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO (General)



4. GUÍAS PARA EL PROCEDIMIENTO (Candidatos, Asesores, Evaluadores)

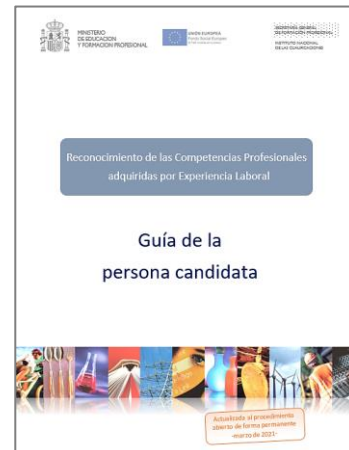
Como se ha indicado, se dispone de guías con pautas específicas para los principales intervinientes:

- Guía de la **persona candidata**
- Guía para la **figura del asesor**
- Guía para la **figura del evaluador**

Guía de la persona candidata

Incluye aspectos como:

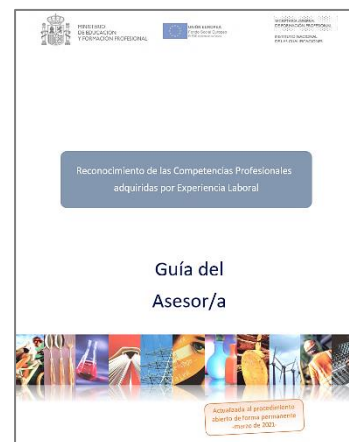
- Requisitos para participar,
- Diagrama de flujo para la persona candidata
- Fases del procedimiento
- La acreditación y el registro
- Desarrollo de la trayectoria profesional y formativa
- Glosario general para la persona candidata
- Glosario sobre las cualificaciones y las unidades de competencia



Guía para la figura del asesor

Incluye aspectos como:

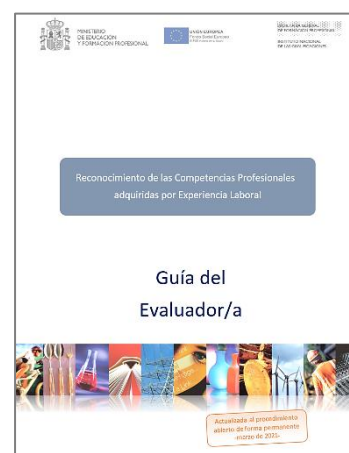
- El proceso de asesoramiento
- Actividades y actuaciones clave en el proceso
- Aplicación de las modalidades de asesoramiento
- Utilización de los instrumentos de apoyo y otras referencias para el asesoramiento.
- Calidad del asesoramiento
- Anexos con modelos de documentos
- Glosario específico



Guía para la figura del evaluador

Incluye aspectos como:

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





5. LA CALIDAD EN EL CONJUNTO DE LOS PROCESOS DE ASESORAMIENTO Y DE EVALUACIÓN

Introducción

El Procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, se apoya en mecanismos de aseguramiento de la calidad orientados a garantizar que los procesos aplicados se realicen de conformidad con los requerimientos administrativos y técnicos-metodológicos diseñados para este fin.

El Procedimiento requiere total transparencia y se fundamenta en un conjunto de instrumentos que deben ser válidos y en actuaciones que exigen una dedicación rigurosa y sistemática, obteniendo resultados homogéneos y fiables.

El [RD 1224/2009, de 17 de julio](#), en su Art. 6, reconoce la calidad como uno de los principios del Procedimiento: *“Calidad: Un mecanismo de verificación interno y externo asegurará la calidad, el rigor técnico y la validez del mismo.”*

Más adelante, en su Art. 22, establece las funciones de las administraciones responsables del Procedimiento, relacionadas con la calidad en el ámbito territorial correspondiente: *“Planificar, dirigir y coordinar la gestión del procedimiento, impulsando el desarrollo y la calidad del mismo en su territorio de gestión.”* *“Establecer un plan de calidad de todo el proceso en su ámbito de competencia.”*

El Art. 28 determina que una de las funciones de la Comisión de Evaluación será *“Documentar el proceso de evaluación para el seguimiento, control y aseguramiento de la calidad.”*

El Art. 30 Seguimiento y evaluación, determina que *“la Administración General del Estado, en colaboración con las comunidades autónomas, y previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, elaborará un Plan de Seguimiento y Evaluación que permita comprobar la calidad, la eficacia y el impacto del procedimiento.”*

La disposición adicional primera se dedica íntegramente a la Gestión de la Calidad, estableciendo que las administraciones competentes han de dotarse de sistemas de gestión de calidad que aseguren que se logran los objetivos y se cumplen las finalidades y los principios establecidos en el Real Decreto.

En consecuencia, el Manual de Procedimiento, por medio de las respectivas Guías, concreta la gestión de la calidad en la fase de asesoramiento y de evaluación.



La calidad en el proceso de asesoramiento

El control de calidad en relación con el asesoramiento establece la definición de los objetivos, la uniformidad de criterios y la creación de un registro que garantice la calidad del Procedimiento.

La singularidad del proceso de asesoramiento se basa en su carácter individual en una doble vertiente, la de la persona candidata por una parte y la del asesor/a por otra; de ahí que se insista en que los criterios de actuación tienen que estar estandarizados y adaptarse a la diversidad de casos que se puedan presentar, de manera que los resultados obtenidos sean equivalentes o muy semejantes, con independencia de quién realice el proceso de asesoramiento.

La verificación del seguimiento y control del proceso de asesoramiento debe ir encaminada a confirmar que se están llevando a cabo las actuaciones con los criterios establecidos, con una interpretación homogénea, y a confirmar que lo que tendría que ocurrir, cuando los candidatos son asesorados, ocurre efectivamente.

Los resultados del proceso de asesoramiento deben ser analizados en primera instancia por el propio asesor/a, autoevaluando al tiempo su propia actuación en el proceso. Igualmente, el control interno y externo por el órgano responsable, así como la propia Comisión de Evaluación, contrastarán dichos resultados en el ejercicio de sus respectivas funciones.

La calidad en el proceso de evaluación

La calidad de la evaluación es un aspecto dependiente de múltiples factores que van desde la normativa reguladora del Procedimiento hasta las características de personalidad del evaluador, pasando por el diseño de los instrumentos o por cuestiones organizativas, entre otras variables.

Debido, precisamente, a esta complejidad, la garantía de calidad del proceso de evaluación se debe sustentar en datos objetivos de tipo cualitativo y cuantitativo, respaldados por un adecuado soporte documental.

Los resultados del proceso de evaluación deben servir en primera instancia a las evaluadoras y los evaluadores para una serie de propósitos entre los que se pueden señalar la verificación de la calidad de los instrumentos de evaluación, tener una visión sobre el funcionamiento de los criterios de evaluación para incrementar su fiabilidad de modo que se pueda acceder a una información relevante sobre el proceso de evaluación.



ANEXO - GLOSARIO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO

Acreditación de la competencia

Proceso por el cual se otorga un reconocimiento de competencias a una persona candidata mediante una acreditación oficial.

Administraciones competentes

Administraciones a las que el RD 1224/2009, de 17 de julio otorga funciones específicas en el Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral: Administración General del Estado y Comunidades Autónomas.

Asesor/a

Profesional habilitado por las administraciones competentes, responsable de ejercer las funciones de asesoramiento establecidas en el RD 1224/2009, de 17 de julio.

Candidata/o

Persona que, una vez cumplidos los requisitos de acceso, es admitida en el Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral.

Certificado de Profesionalidad

El certificado de profesionalidad es el instrumento de **acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y que configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

Comisión de Evaluación

Órgano formado por un conjunto de evaluadores y evaluadoras que decide colegiadamente acerca de las competencias profesionales demostradas por la persona candidata.

Competencia profesional

Conjunto de conocimientos y capacidades que se ponen en práctica, de forma integrada, para el ejercicio de las actividades profesionales incluidas en una cualificación profesional, dando respuesta a diferentes contextos y situaciones de trabajo.

Confidencialidad

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

Consejo General de la Formación Profesional

Órgano asesor y consultivo que participa en el seguimiento y evaluación del desarrollo y resultados del Procedimiento en colaboración con las administraciones competentes.



Criterios de evaluación

Conjunto de pautas de evaluación que utilizan los evaluadores para inferir la competencia profesional de las candidatas y los candidatos. Se complementan con indicadores y escalas de competencias.

Cualificación Profesional

El conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Se recoge en un documento estructurado que se publica en el BOE como Anexo de un real decreto.

Las Cualificaciones Profesionales se ordenan en el **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**.

Cuestionario de Autoevaluación

Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y que recoge todas las Actividades Profesionales que dan soporte a las realizaciones profesionales y criterios de realización de la unidad de competencia. Mediante este Cuestionario, el asesor/a ayuda a la persona candidata a autoevaluar su competencia profesional.

Dimensiones de la competencia profesional

Cada una de las categorías en que se puede desglosar la competencia. De las múltiples de las opciones existentes se ha optado por competencias técnicas que recogen el “saber hacer” y “saber” y competencias sociales e interpersonales, que recogen el “saber estar”.

Dossier de Competencias

El Dossier de Competencias es el conjunto de información profesional, pruebas aportadas por la persona candidata y nuevas evidencias de competencia obtenidas a lo largo del Procedimiento, que se estructura sistemáticamente para su manejo. Adjunto al Dossier, figuran otros documentos susceptibles de formar parte de su expediente personal.

Equidad

Cualidad que garantiza el respeto de los derechos individuales y la imparcialidad en el Procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Evaluador/a

Profesional habilitado por las administraciones competentes, responsable de ejercer las funciones de evaluación establecidas en el RD 1224/2009 de 17 de julio en el marco de la Comisión de Evaluación.

Evidencias de competencia profesional

Toda prueba (documental, material, testimonial u otras) que la persona candidata aporta o genera al Procedimiento y, debidamente contrastada con el Referente de Evaluación, sirve para valorar su competencia profesional.

Expediente del Procedimiento

Conjunto de documentos definido por la administración responsable del Procedimiento cuyo objeto es formalizar en un registro las acreditaciones de cada candidato y las actuaciones relevantes realizadas por evaluadores y asesores, así como las decisiones de la Comisión de Evaluación, de tal forma que se posibilite la trazabilidad del proceso y su revisión.



Fiabilidad

Cualidad que asegura, mediante el empleo de criterios, métodos e instrumentos homogéneos, que los resultados obtenidos por las candidatas y los candidatos en el Procedimiento son comparables, independientemente de su lugar o momento de realización.

Guía de Evidencias de la Competencia Profesional

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

Guía del Asesor/a

Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y cuya finalidad es concretar la figura del asesor/a, así como servirle de apoyo en su labor con la persona candidata.

Guía del Candidato/a

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

Guía del Evaluador/a

Instrumento que forma parte del Manual de Procedimiento y cuya finalidad es concretar la figura del evaluador/a, definiendo su actuación, tanto individual como colectiva en el seno de la Comisión de Evaluación, así como servirle de apoyo en el conjunto del proceso de evaluación.

Instrumentos de apoyo al Procedimiento

Conjunto de instrumentos que permiten optimizar el Procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad. El RD 1224/2009 de 17 de julio, establece como mínimo, los siguientes: el Manual de Procedimiento con sus Guías, los Cuestionarios de Autoevaluación y las Guías de Evidencias de las distintas Unidades de Competencia, objeto de la inscripción.

Manual de Procedimiento

Instrumento de apoyo al Procedimiento que comprende la Guía de la Persona Candidata, la Guía del Asesor/a y la Guía del Evaluador/a y que tiene como finalidad optimizar el Procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad.

Plan de Seguimiento y Evaluación del Procedimiento

Instrumento elaborado por la Administración General del Estado, en colaboración con las Comunidades Autónomas, y previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, que permite comprobar la calidad, eficacia e impacto del Procedimiento y mejorar su funcionamiento.

Referente de Evaluación

Conjunto de realizaciones profesionales, criterios de realización y contexto profesional incluidos en la Unidades de Competencia, de acuerdo con los criterios que se fijan en las correspondientes Guías de Evidencias de la competencia profesional.



Rigor técnico de asesores y evaluadores en el Procedimiento

Principio de profesionalidad definido en los códigos éticos del asesor/a y del evaluador/a, que establece protocolos de actuación que permitan el uso adecuado de los instrumentos y aseguren los principios del Procedimiento.

Título de Formación Profesional

Los Títulos son un instrumento de la administración educativa para acreditar las Cualificaciones Profesionales y las Unidades de Competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se incluyan en el mismo. Incorpora además otras competencias determinadas por la administración educativa competente.

Transparencia

Principio del Procedimiento que garantiza que todas las informaciones de interés relativas al mismo son totalmente accesibles, exactas y claras para el público en general, y para las candidatas y los candidatos, en particular.

Trazabilidad

Conjunto de registros que permiten reconstruir la trayectoria seguida por la persona candidata en cualquier momento de su paso por el procedimiento con objeto de que pueda ser contrastada tanto interna como externamente.

Unidad de Competencia

Agregado -conjunto- mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, que unidas a otras conforman una cualificación profesional.

Validez

Principio del Procedimiento que garantiza la medición de la competencia profesional de las personas, descrita en el Referente de Evaluación, mediante la utilización de las pruebas de competencia y los procedimientos de evaluación adecuados.

Puede [Ver/descargar](#): [Glosario y descripción de términos de una Cualificación profesional](#)

@INCUAL

Glosario con descripción de términos, para una mejor comprensión del documento estructurado

En relación a las cualificaciones -en general-	Datos de Identificación	Unidad de Competencia	Módulo Formativo -referencia formativa-
<ul style="list-style-type: none"> Familia profesional Cualificación profesional Estructura de una cualificación 	<ul style="list-style-type: none"> Código (de la cualificación profesional) Niveles (de cualificación profesional) Competencia general (de la cualificación) Entorno Profesional Ámbito Profesional Sectores Productivos Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes 	<ul style="list-style-type: none"> Competencia -en general- Unidad de Competencia (UC) Realizaciones profesionales (RP) Criterios de realización (CR) Contexto profesional Medios de producción Productos y resultados Información utilizada o generada 	<ul style="list-style-type: none"> Módulo Formativo (MF) Capacidades (C) Criterios de evaluación (CE) Capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo Contenidos -del Módulo Formativo- Duración -del Módulo Formativo- Espacios e instalaciones Perfil profesional del formador o formadora