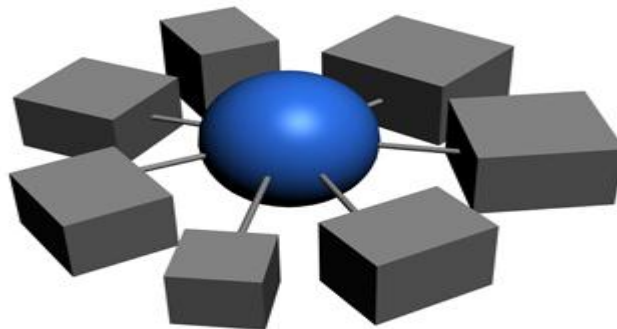


**SISTEMA NACIONAL
DE
CUALIFICACIONES
Y
FORMACIÓN PROFESIONAL**

SNCFP



Ricardo Brezmes Arceredillo

Grado en RR.LL Y RR.HH

Índice

1. Introducción.....	Págs.4 y 5
2. Justificación.....	Pág.6
3. Competencias laborales.....	Pág.7
3.1 Definiciones.....	Págs.7, 8 y 9
3.2 Dimensiones de las competencias laborales.....	Págs.10, 11 y 12
4. Competencias profesionales.....	Pág.13
4.1 Definición.....	Pág.13
4.2 Cualificaciones profesionales.....	Págs.13 y 14
4.2.1 Datos de identificación de la cualificación.....	Pág.14
4.2.2 Estructura de una cualificación provisional.....	Pág.15
4.2.3 Unidad de competencia.....	Págs.15 y 16
4.2.4 Catalogo modular de formación profesional.....	Pág.16
4.3 Catálogo de familias profesionales.....	Págs.17 y 18
5. Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional (SNCFP).....	Pag.18
5.1 Origen SNCFP.....	Págs.18, 19, 20 y 21
5.2 Principios básicos.....	Págs.21 y 22
5.3 Finalidades.....	Pág.22
5.4 Instituto nacional de las cualificaciones (INCUAL)...	Págs.22 y 23
5.4.1 Objetivos.....	Pág.23
5.4.2 Funciones.....	Págs.24 y 25
5.4.3 Organización.....	Págs.25, 26 y 27
5.5 Catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).....	Pags.27 y 28
5.5.1 Fines y funciones.....	Pág.28
5.5.2 Metodología de elaboración.....	Pág.29
5.6 Certificados de profesionalidad.....	Pág.30
5.6.1 Objetivos.....	Pág.30
5.6.2 Como se obtiene.....	Págs.30 y 31
5.6.3 Avances para mejorar los certificados de profesionalidad...	Pág.31
5.6.4 Normativa.....	Pág.31

6. Acreditación de competencias profesionales.....	Pág.32
6.1 Requisitos y fases.....	Págs.32 y 33
6.2 Documentos oficiales e informes.....	Págs.34, 35 y 36
7. Marcos de cualificaciones.....	Pág.37
7.1 Marco español de cualificaciones (MECU).....	Págs.37, 38 y 39
7.2 Marco europeo de cualificaciones (EQF).....	Págs.39, 40 y 41
8. Conclusiones.....	Págs.42, 43 y 44
9. Bibliografía.....	Pág.45

1. Introducción

El objetivo es analizar el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para que a través de su profundización se pueda establecer una idea de lo que este significa, de su composición y de lo que aporta a la sociedad o al menos la idea para la que se concibe.

Además se tratará de estudiar, comprender y analizar otros aspectos como las competencias laborales de los trabajadores a nivel general, las competencias profesionales, las cualificaciones profesionales, la acreditación de las competencias profesionales, la regulación de los certificados de profesionalidad etc...

El tema a tratar tiene que ver con toda la regulación de las cualificaciones y competencias profesionales así como de la formación profesional y en el modo en que estas cuestiones se relacionan con el empleo y la formación en el sentido de que las personas ganen en empleabilidad y con ello aumenten sus posibilidades de encontrar un trabajo acorde a su curriculum siempre que esto sea posible. Es decir la adecuación que las cualificaciones profesionales pueden tener a la hora de relacionar puestos de trabajo con personas preparadas para los mismos.

En lo referente a la relevancia del tema, es un asunto importante en el mundo del trabajo, y más en concreto en este caso las cualificaciones y la formación profesional, representan para las sociedades un papel fundamental. Es decir el trabajo afecta directamente al centro de la vida de cada individuo, le da la posibilidad a este de desarrollarse como persona, ya no solo a nivel económico, sino también a nivel social, cultural y personal.

Otro factor a tener en cuenta en este sentido es la actual crisis económica que padece Europa y más en concreto España ya que si antes destacaba la importancia del factor trabajo en los individuos y en las sociedades, este se torna más relevante aún si cabe en un contexto de crisis como el existente, debido a las dificultades añadidas para conseguir un empleo, un sustento de vida. Esto enlaza directamente, como se verá a lo largo del presente trabajo, con el Sistema Nacional de las cualificaciones profesionales y con la formación

profesional ya que son complementos básicos del factor trabajo y del mundo del empleo en general.

El plan de trabajo consistirá principalmente en el análisis y posteriores comentarios de la legislación referente al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, en la exploración de las competencias laborales y de las competencias profesionales así como la acreditación de competencias y de los marcos de cualificaciones español y europeo.

2. Justificación

La vinculación de la propuesta de trabajo con las competencias propias del título es adecuada, ya que las competencias laborales y profesionales y en concreto el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales está directamente relacionado con las relaciones laborales y también con los recursos humanos (nombre del título). Para que sea posible el desarrollo profesional son necesarias esas cualificaciones profesionales y van a ser tenidas en cuentas a la hora de seleccionar a las personas, a la hora de evaluar y también a la hora de retribuir a esas personas por su trabajo.

La importancia del tema es que el logro del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos permite a los futuros graduados una serie de competencias generales, específicas como son el derecho del trabajo, los recursos humanos, la economía, la contabilidad, la psicología, la estadística, el derecho mercantil, el derecho público y un largo etcétera ya que es complicado nombrar todas. Es gracias a esa diversidad de temas que abarca el Título la posibilidad que tenemos los estudiantes del mismo de adquirir conocimientos en diversas especialidades y por ello el tema elegido en este trabajo se adecua a los contenidos de la carrera al igual que lo harían multitud de temas relacionados con la áreas antes mencionadas.

3. Competencias laborales

A continuación se expondrán distintos significados sobre lo que son las competencias laborales y sus diferentes dimensiones: Identificación de competencias, normalización de competencias, formación basada en competencias y certificación de competencias.

3.1 Distintas definiciones

Existen múltiples y diferentes definiciones acerca de la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado establece a la competencia laboral como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

A continuación (como se recoge en el artículo "¿Qué son competencias laborales?" en, www.gestiopolis.com) se señalan varias definiciones sobre competencia laboral relativas a distintos territorios y organizaciones

México: Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. (Según el artículo "¿Qué son competencias laborales?" en, www.gestiopolis.com)

España: Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

OIT: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de

trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

Quebec: Una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina): Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

AUSTRALIA: La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

ALEMANIA: Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, esta

capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ): En el sistema inglés, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.

En este sistema se han definido cinco niveles de competencia que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.¹

A pesar de la diversidad de definiciones sobre las competencias laborales existe un denominador común en todas ellas y es que no solo son necesarias las capacidades, destrezas y habilidades para llevar a cabo una actividad profesional sino que también es necesario saber estar, actuar adecuadamente según la situación, habilidad para transmitir y comunicar entre otras cuestiones de esta índole. Es decir no solo es el hecho de estar bien preparado conceptualmente y capacitado, además se requieren una serie de acciones concretas sobre el terreno, lo que se podría describir como el desempeño de la actuación profesional. Muchas veces este desempeño se gana con la propia experiencia profesional.

¹ ¿Qué son competencias laborales?, en, <http://www.gestipolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/no10/competencias%20laborales.htm>

3.2 Dimensiones de las competencias laborales

Es conveniente distinguir entre las cuatro dimensiones, que pueden significar aplicaciones prácticas del concepto de competencia. Se trata de la Identificación de competencias, la Normalización de competencias, la Formación basada en competencias y la Certificación de competencias.

Muchas de las preguntas que componen este texto se referirán a cada una de las dimensiones. Sin embargo, se adelantan algunas precisiones conceptuales sobre cada una.

Identificación de competencias: Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo. Se dispone de diferentes y variadas metodologías para identificar las competencias. Entre las más utilizadas se encuentran el análisis funcional, el método "desarrollo de un currículo" (DACUM, por sus siglas en inglés) así como sus variantes SCID y AMOD y las metodologías caracterizadas por centrarse en la identificación de competencias claves, de corte conductista.

Normalización de competencias: Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país)

Formación basada en competencias: Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización; la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

Es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo, la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso-reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua. De igual forma, es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo decidiendo lo que más necesita de la formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizará en su formación, así como los contenidos que requiere.

Algunas de las competencias clave en las que más se insiste hoy desde la óptica de la gestión de recursos humanos no se generan en el conocimiento transmitido en los materiales educativos sino en las formas y retos que el proceso de aprendizaje pueda fomentar. Paradójicamente muchas veces se insiste en la generación de actitudes enfocadas hacia la iniciativa, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la interpretación y la anticipación; en medio de ambientes educativos en los que la unidad básica es el grupo, todos van al mismo ritmo y todos se someten a la misma cantidad y calidad de medios en un papel totalmente pasivo.

Certificación de competencias: Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada.

La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, en un sistema normalizado, no es

un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido. Esto otorga mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber qué competencias están requiriendo en su empresa y a las entidades capacitadoras, que orientación dar a su currículum.

El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.²

².OIT,Cinterfor;Competenciaslaborales,<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>, en http://cmap.upb.edu.co/rid=1133967433770_979963846_282/Competencias%20Laborales%20OIT.pdf

4. Competencias profesionales

En este apartado se analizará el significado de las competencias profesionales y más en profundidad el de las cualificaciones profesionales y las características que las componen: Datos de identificación, estructura, unidad de competencia y catálogo modular de formación profesional.

Además de lo mencionado se hará también alusión al catálogo de familias profesionales.

4.1 ¿Qué es una competencia profesional?

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define la competencia profesional como “El conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo.³

4.2 Cualificaciones profesionales

Una cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral.

Una persona está cualificada cuando en el desarrollo de su trabajo obtiene unos resultados que están al nivel demandado por el sistema productivo. La cualificación no regula la profesión.

La competencia general de una cualificación profesional describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional.

³ Ministerio de educación, cultura y deporte, INCUAL, en http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_faqs.html#faq01

El entorno profesional describe el ámbito profesional en el que se desarrolla la actividad especificando el tipo de organizaciones, áreas o servicios; los sectores productivos, las ocupaciones y puestos de trabajo relacionados.

Todas las cualificaciones profesionales tienen un código alfanumérico.⁴

La Ley Orgánica 5/2002, se define la cualificación profesional como “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”.

4.2.1 Datos de identificación de la cualificación

Denominación oficial: se relaciona con la función principal y es reconocible en el sector. No indica categoría profesional.

-Familia profesional: En la que está ubicada la cualificación profesional.

-Nivel: Existen 5 niveles

-Código Alfanumérico: Permite ubicar sistemáticamente las cualificaciones en el CNCP.⁵

⁴ Ministerio de Educación Política social y Deporte. “El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional”. Ministerio de Educación, Política social y Deporte, Madrid

⁵ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación Política social y Deporte)

4.2.2 Estructura de una cualificación profesional

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	
Datos de Identificación	
Competencia general	
Entorno profesional	

UNIDADES DE COMPETENCIA		FORMACIÓN ASOCIADA
Unidad de competencia 1	→	Modulo formativo 1
Unidad de competencia 2	→	Modulo formativo 2
Unidad de competencia N	→	Modulo formativo N

Fuente: INCUAL

4.2.3 Unidad de competencia

“Cada cualificación profesional se organiza en unidades de competencia (UC). La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial. La unidad de competencia se expresa como realizaciones profesionales (RP) que establecen el comportamiento esperado de una persona en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza.

Cada realización profesional es evaluable a través de un conjunto de criterios de realización (CR) que expresan el nivel aceptable de la realización profesional para satisfacer los objetivos de las organizaciones productivas y constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.

El conjunto de la competencia se desarrolla en un contexto profesional en el que se describe con carácter orientador los medios de producción, los productos y resultados del trabajo, la información utilizada y generada y

cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.

Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia”.⁶

4.2.4 Catálogo Modular de Formación Profesional

“El Catálogo Modular de Formación Profesional es el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Proporciona un referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida.

Mediante el Catálogo Modular de Formación Profesional se promueve una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con sus expectativas de progresión profesional y desarrollo personal.

Además, atiende a las demandas de cualificación de los sectores productivos, por lo que pretende generar un aumento de la competitividad a través del incremento de la cualificación de la población activa.

Todas las ofertas formativas vinculadas al Catálogo Modular de Formación Profesional, asociado al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, pueden impartirse en los Centros Integrados de Formación Profesional. También se pueden impartir ofertas en Centros de Educación y Formación autorizados y en los Centros de Referencia Nacional”.⁷

⁶ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación Política social y Deporte)

⁷ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación Política social y Deporte)

4.3 Catalogo de familias profesionales

1. Agraria.....	AGA
2. Marítimo–Pesquera.....	MAP
3. Industrias Alimentarias.....	INA
4. Química.....	QUI
5. Imagen Personal.....	IMP
6. Sanidad.....	SAN
7. Seguridad y Medio Ambiente.....	SEA
8. Fabricación Mecánica.....	FME
9. Instalación y Mantenimiento.....	IMA
10. Electricidad y Electrónica.....	ELE
11. Energía y Agua.....	ENA
12. Transporte y Mantenimiento de Vehículos...TMV	
13. Industrias Extractivas.....	IEX
14. Edificación y Obra Civil.....	EOC
15. Vidrio y Cerámica.....	VIC
16. Madera, Mueble y Corcho.....	MAM
17. Textil, Confección y Piel.....	TCP
18. Artes Gráficas.....	ARG
19. Imagen y Sonido.....	IMS
20. Informática y Comunicaciones.....	IFC
21. Administración y Gestión.....	ADG
22. Comercio y Marketing.....	COM
23. Servicios Socioculturales y a la Comunidad...SSC	
24. Hostelería y Turismo.....	HOT
25. Actividades Físicas y Deportivas.....	AFD
26. Artes y Artesanías.....	ART

Las familias profesionales comprenden más de 140 titulaciones de que tienen su reflejo en el mercado laboral. Los títulos se clasifican en las 26 ramas o familias señaladas anteriormente.

Dentro de cada una de las 26 Familias Profesionales, se encuentran Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior que otorgan respectivamente los títulos de Técnico y Técnico Superior.⁸

5. Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)

El SNCFP es un conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, mediante el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Asimismo, busca promover y desarrollar la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.⁹

5.1 Origen SNCFP

La incorporación de España a la Unión Europea en 1986 implicó la adopción de una serie de directrices y criterios, a la vez que la recepción de ayudas significativas del Fondo Social Europeo en función del bajo PBI del país. En el mismo año se creó el Consejo General de Formación Profesional que, presidido de manera alterna por los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, y de Educación y Ciencia, es el órgano de consulta y asesoramiento al Gobierno en materia de formación profesional. Su composición es de carácter tripartito, integrado por representantes de organizaciones empresariales, sindicales y administraciones, tanto centrales como autonómicas. Su labor condujo en 1993 a la aprobación del primer Programa Nacional de Formación Profesional (I PNFP), con el objetivo prioritario de instaurar un Sistema Nacional de Cualificaciones. También en esa década se inició el desarrollo de la formación basada en competencias, en atención a la Ley Orgánica General del Sistema

⁸ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación Política social y Deporte)

⁹ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL, SNCFP, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_ncfp.html

Educativo (LOGSE). En el año 2007 (como se recoge en el artículo de Arbizu Echávarri, Francisca M^a “Cualificaciones profesionales: bisagra entre el empleo y la formación”) medio millón de jóvenes asiste a ofertas de formación profesional, en tanto un millón y medio cursa estudios en el nivel universitario.

En la década de los 90 también se asistió a un profundo proceso de descentralización del Estado que implicó el traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas, que en la actualidad gozan de significativas atribuciones a la hora de definir políticas: a modo de ejemplo, si bien la regulación de los títulos es potestad del Estado tal como lo establece la Constitución Española, del 100% de carga horaria del currículo un 55% es definido por éste y el 45% se reserva para las adaptaciones que introduce la Comunidad Autónoma correspondiente en función con sus especificidades geográficas, demográficas, económicas, productivas, etc. Las competencias profesionales son las mismas, y el título en cuestión, más allá de las diferencias regionales, continúa siendo el mismo en todo el territorio nacional.

Con posterioridad, en 1998 fue aprobado el II PNFP, y en el año siguiente se creó el Instituto Nacional de las Cualificaciones de España (INCUAL), órgano técnico de apoyo del Consejo General de FP en la consecución de objetivos vinculados a la observación, identificación y acreditación de las cualificaciones, como responsable de la definición de las competencias profesionales para el conjunto de los sectores productivos y de los módulos asociados, para las ofertas formativas.

Como consecuencia de este proceso, se avanzó en la producción de legislación específica y convergente, que constituye la base jurídica de una estructura para que las cualificaciones y la formación articulen tanto las ofertas formativas del sistema educativo como del laboral:

- la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional
- la Ley 56/2003, de Empleo, que se vincula con la anterior para la formación laboral de ocupados y desempleados y,

- la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, que enlaza las titulaciones otorgadas por el sistema educativo con la Ley Orgánica de Cualificaciones.
- El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, por su parte, está constituido por un conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, principalmente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, acompañado de un Catálogo Modular de Formación Profesional; el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales; las iniciativas de evaluación y mejora de la calidad del propio sistema, así como de información y orientación profesional. Centralmente, el sistema apunta a articular las diferentes cualificaciones existentes en España, las estructuras formativas y los modos de acreditación, con el objeto de favorecer el desarrollo profesional y social de las personas y satisfacer las necesidades del sistema productivo.

El punto de partida para la adopción de decisiones en torno a la formación profesional es el diagnóstico de las necesidades del mundo productivo. Éste se deriva en el Catálogo Nacional de Cualificaciones y el Catálogo Modular de Formación Profesional y es con estos con los que el Ministerio de Educación -la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa- define las nuevas titulaciones de formación profesional. De la misma forma, los nuevos Certificados de profesionalidad otorgados en el marco de la oferta formativa gestionada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se establecen con referencia al Catálogo, lo cual favorece sus interrelaciones.

Cabe señalar que la formación profesional ofrecida por el sistema educativo es en un 70% gestionada por el sector público, y el resto, por el sector privado. La relación se invierte cuando se considera la oferta dependiente de la administración laboral, aunque es de destacar que el conjunto de la oferta privada de este ámbito recibe fondos públicos derivados de la tasa del 0,7% que abonan las empresas y los trabajadores en concepto de formación. La nueva legislación avanza en la creación de centros integrados de formación

profesional que transformen las instituciones de excelencia con que cuenta el sistema, pero que disponen de horarios de funcionamiento restrictivos para los trabajadores, en centros abiertos a desempleados, empleados, jóvenes y adultos según sus posibilidades horarias.¹⁰

5.2 Principios básicos

Sus principios básicos son los siguientes:

- El desarrollo personal en el ejercicio del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- La satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
- El acceso, en condiciones de igualdad, de todos los ciudadanos a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos.
- La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea.
- La participación y cooperación entre las diferentes Administraciones Públicas.
- La promoción del desarrollo económico con atención a las distintas necesidades que, en cada región, presenta el sistema productivo.

En el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se promueve la pertinente colaboración de los Agentes Sociales con las Administraciones Públicas, las universidades, las cámaras de comercio y las entidades de formación.

Para identificar y actualizar las necesidades de cualificación, así como para su definición y la de la formación requerida, se establecen procedimientos de

¹⁰ Arbizu Echávarri, Francisca M^a. (2007): "Cualificaciones profesionales: bisagra entre el empleo y la formación", *Revista de la asociación de inspectores de educación de España*, nº7, en, http://www.acide.org/revista/index.php?Itemid=49&id=218&option=com_content&task=view

colaboración y consulta con los diferentes sectores productivos y con los interlocutores sociales.¹¹

5.3 Finalidades

- Capacitar a los trabajadores para el ejercicio profesional.
- Promover una oferta formativa de calidad.
- Proporcionar información y orientación sobre formación profesional y cualificaciones para el empleo.
- Favorecer el espíritu emprendedor mediante la incorporación a la oferta formativa de acciones que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia.
- Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional, sea cual sea la forma de adquirirla.
- Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de trabajadores y aprovechar del mejor modo los recursos dedicados a formación profesional.¹²

5.4 Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (en adelante, INCUAL) fue creado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo. Es el instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de cualificaciones y formación profesional

La Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, atribuye al INCUAL la responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional ha sido modificada por:

¹¹ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL, SNCFP)

¹² Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL, SNCFP)

- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. (BOE de 5 de marzo).
- Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible. (BOE de 12 de marzo).
- Sentencia 111/2012, de 24 de mayo de 2012. Recursos de inconstitucionalidad 4937-2002 y 5305/2002 (acumulados), promovidos por el Gobierno de la Generalitat de Cataluña y el Parlamento de Cataluña en relación con diversos preceptos de la Ley Orgánica 5/2002, de las cualificaciones y de la formación profesional. Competencias sobre condiciones básicas de igualdad, trabajo y relaciones laborales y educación: nulidad de la reserva al Estado del desarrollo exclusivo de diversas previsiones legales, (BOE de 20 de junio).

El órgano rector del Instituto es el Consejo General de Formación Profesional, aunque depende orgánicamente de la Secretaría General de Educación (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), según lo fijado en el Real Decreto 1553/2004, de 20 de junio.¹³

5.4.1 Objetivos

- Observación de las cualificaciones y su evolución.
- Determinación de las cualificaciones.
- Acreditación de las cualificaciones.
- Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales.
- Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.¹⁴

¹³ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html

¹⁴ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL)

5.4.2 Funciones

- Proponer el establecimiento y la gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Establecer criterios sobre los requisitos y características que deben reunir las cualificaciones profesionales para ser incorporadas al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Establecer una metodología base para identificar las competencias profesionales y definir el modelo que debe adoptar una cualificación profesional para ser incorporada al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Proponer un sistema de acreditación y reconocimiento profesional.
- Establecer el procedimiento que permita corresponsabilizar a las Agencias o Institutos de Cualificaciones de ámbito autonómico, así como a los agentes sociales, tanto en la definición del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, como en la actualización de las demandas sectoriales.
- Fijar criterios sobre los métodos básicos que deben observarse en la evaluación de la competencia y sobre el procedimiento para la concesión de acreditaciones por las autoridades competentes.
- Proponer los procedimientos para establecer modalidades de acreditación de competencias profesionales del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como para su actualización.
- Desarrollar, en su calidad de instrumento básico al servicio del Consejo General de Formación Profesional, actividades esencialmente técnicas de la Formación Profesional, referidas tanto al ámbito nacional como al comunitario, tales como: estudios, informes, análisis comparativos, recopilación de documentación, dotación bibliográfica, y seminarios científicos.
- Facilitar las interrelaciones funcionales entre actividades formativas de los diferentes subsistemas de Formación Profesional, y de las titulaciones y certificaciones que generen, con los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva.

- Realizar las tareas necesarias para el establecimiento de un marco de referencia de la programación general de todos los subsistemas; al tiempo, apoyar la tarea normativa y de reglamentación de la Formación Profesional.
- Proponer las medidas necesarias para la regulación del sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los tres subsistemas de FP (reglada, ocupacional y continua), incluyendo la experiencia laboral.
- Apoyar la puesta en marcha y expansión del nuevo contrato para la formación, concibiendo un modelo de desarrollo formativo que potencie el carácter cualificante que le otorga la Ley.
- Mejorar el diseño y contenido de los certificados de profesionalidad; así, se facilitarán las homologaciones y correspondencias entre éstos y las unidades de competencia (asociadas a módulos de títulos profesionales de la Formación Profesional Reglada inicial).
- Proponer, a través del Consejo General de Formación Profesional, la definición del alcance de los módulos de Formación Profesional Ocupacional, con vistas a su capitalización, mediante el correspondiente certificado de profesionalidad, para el trabajador que los curse.
- Realizar propuestas sobre la certificación de acciones de formación continua, en relación al Sistema Nacional de Cualificaciones, mediante su integración en el Sistema de Certificados Profesionales, tanto en términos jurídicos como operativos.¹⁵

5.4.3 Organización

El INCUAL se organiza en cuatro áreas y la dirección:

Dirección

A la dirección del Instituto se le encomienda la coordinación e impulso de sus trabajos y actividades con las siguientes competencias:

¹⁵ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL)

- Elaborar y presentar a la Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional la propuesta de los planes de actividades anuales.
- Desarrollar los planes de actividades aprobados por la Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional.
- Presentar ante la Comisión Permanente o el Pleno del Consejo General cuantos informes le sean requeridos.
- Actuar en nombre del INCUAL ante las instancias y organismos relacionados con sus funciones.

El nombramiento y cese del Director del Instituto Nacional de las Cualificaciones se efectúa mediante orden del Ministro de Educación, Cultura y Deporte, previa conformidad del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y con informe preceptivo del Consejo General de Formación Profesional.

Área de Observatorio Profesional

Objetivos:

- Establecer los procedimientos y convenios necesarios que aseguren la cooperación y el flujo recíproco de información entre los diferentes observatorios profesionales.
- Dichos convenios incluirán la participación de los agentes sociales, con quienes se definirán las especificaciones técnicas de la información a proporcionar y recibir, así como sus contenidos mínimos.
- Proporcionar información sobre la evolución de la demanda y oferta de las profesiones, ocupaciones, y perfiles en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta, entre otros, los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva.

Área de Investigación Metodológica y Articulación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Objetivos:

- Proponer un procedimiento para la evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional.
- Realizar el seguimiento y evaluación de cada cualificación y de su Formación Profesional asociada.

Área de Diseño de las Cualificaciones

Objetivos:

- Definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- Determinar los módulos asociados a cada cualificación para conformar el Catálogo Modular de Formación Profesional, donde se incluyen los requisitos básicos que debe cumplir el contexto formativo para asegurar su calidad.

Área de Información y Gestión de Recursos

Objetivos:

- Gestionar los recursos y la información del INCUAL.¹⁶

5.5 Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales (CNCP)

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

¹⁶ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL)

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.¹⁷

5.5.1 Fines y funciones

El CNCP tiene como fines principales los siguientes:

- Adecuar la formación profesional a los requerimientos del sistema productivo.
- Integrar las ofertas de formación profesional. A partir de este Catálogo se diseñan la Formación Profesional Ocupacional y la Formación Profesional Reglada, por lo que sirve de marco común para ambos sistemas formativos.
- Ejercer como referente para la evaluación y el reconocimiento de las competencias adquiridas por vías informales y no formales.
- Promover la formación a lo largo de la vida.
- Elevar la calidad de la formación profesional en su conjunto, satisfaciendo las necesidades de los usuarios para elevar la demanda social de este tipo de formación.
- Transparentar el mercado laboral, de modo que se facilite el ajuste entre oferta y demanda de trabajo.
- Fomentar una mejor cualificación de la población activa, mediante la formación permanente a lo largo de la vida, premisas ambas del SNCFP.
- Mejorar la información y la orientación profesionales.
- Potenciar la calidad y evaluación del SNCFP.¹⁸

¹⁷ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL, Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

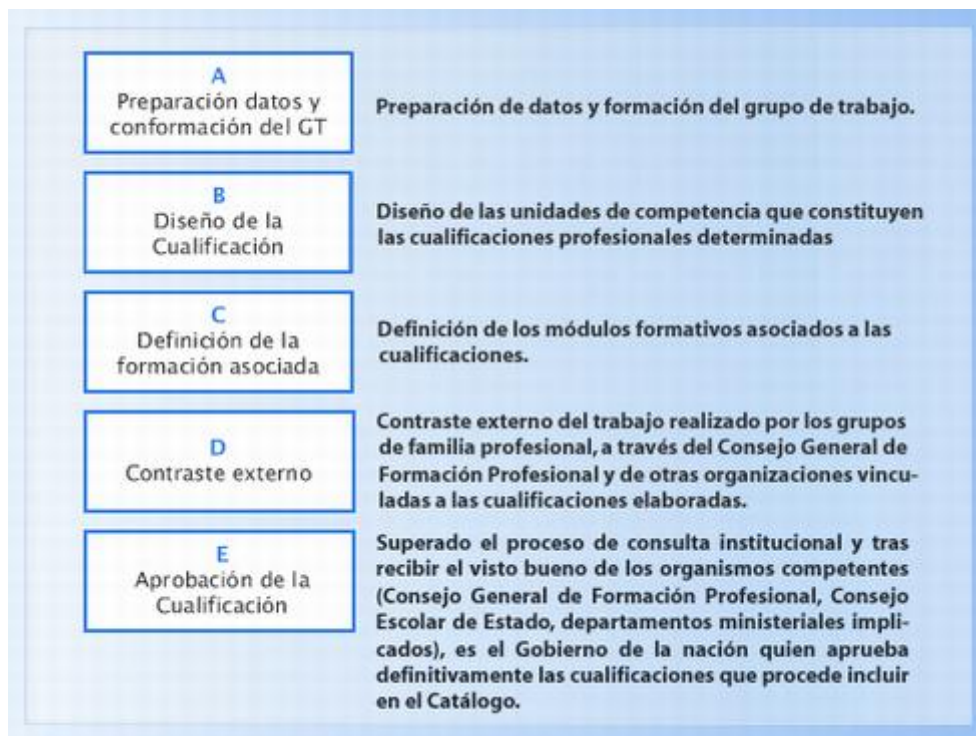
¹⁸ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL, Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales)

5.5.2 Metodología de elaboración

La elaboración del Catálogo responde a unas bases metodológicas aprobadas por el Consejo General de Formación Profesional, en el que participan colaboran la Administración General, las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales. Esta metodología es similar a la que se utilizó para elaborar el Catálogo de Títulos de Formación Profesional y los Certificados de Profesionalidad.

Para definir las cualificaciones se han creado 26 grupos de trabajo -uno por cada familia profesional del Catálogo- que integran expertos formativos y productivos seleccionados por las organizaciones del Consejo General de Formación Profesional. La dirección de los grupos corresponde al Instituto Nacional de las Cualificaciones, organismo responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP.

El trabajo para determinar y elaborar el Catálogo se organiza en cinco etapas sucesivas:¹⁹



Fuente: INCUAL (CNCP)

¹⁹ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, INCUAL, Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales)

5.6 Certificados de profesionalidad

Son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Acreditan con carácter oficial el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral, identificable en el sistema productivo y reconocido y valorado en el mercado laboral, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional. Acreditan las cualificaciones de manera oficial y con validez en todo el país.²⁰

5.6.1 Objetivos

Su objetivo es doble:

- Proporcionar a las personas trabajadoras la adquisición de las competencias profesionales requeridas por el sistema productivo.
- Dar respuesta a las necesidades del mercado laboral y de las empresas.

De la interrelación de estos objetivos se deriva la mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales mediante la formación a lo largo de la vida.²¹

5.6.2 ¿Cómo se obtiene un Certificado de Profesionalidad?

Existen dos vías:

- Superando todos los módulos que integran el Certificado de Profesionalidad que se desea obtener.
- Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, o de vías no formales de formación.

²⁰ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). “*Formación para el empleo. Certificados de Profesionalidad*”

²¹ Vid. citado anteriormente. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE))

Además, se pueden obtener a partir del reconocimiento, de forma parcial y acumulable, de las competencias profesionales. Cualquier persona puede optar por una u otra vía en función de sus circunstancias e intereses.²²

5.6.3 Avances para mejorar los Certificados de Profesionalidad

Los módulos formativos para la obtención de Certificados de Profesionalidad podrán ofertarse a distancia (on-line), en su totalidad o en parte.

Cuando esta formación se desarrolle, en todo o en parte, a distancia deberá realizarse a través de una plataforma de teleformación que asegure la gestión de los contenidos y el seguimiento y evaluación de las personas participantes.²³

5.6.4 Normativa de referencia

-Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad.

(B.O.E. Núm. 27 de 31 de enero de 2008)

-Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008 de 18 de enero.

(B.O.E. Núm. 318 de 31 de diciembre de 2010)

-Real Decreto–Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

(B.O.E. Núm. 43 de 19 de febrero de 2011)

-Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

(B.O.E. Núm. 162 de 7 de julio de 2012).²⁴

²² Vid. citado anteriormente. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE))

²³ Vid. citado anteriormente. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE))

²⁴ Vid. citado anteriormente. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE))

6. Acreditación de competencias profesionales

Es un conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Esta evaluación y acreditación de las competencias profesionales se desarrollará siguiendo criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales sirve de referencia objetiva en este procedimiento.

Si las competencias profesionales evaluadas al trabajador no alcanzan a completar las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se le realiza una acreditación parcial acumulable. De este modo, si así lo desea, el trabajador podrá completar su formación para la obtención del correspondiente título o certificado

En España más del sesenta por ciento de la población activa no cuenta con una acreditación reconocida de su cualificación profesional, además existe un volumen importante de aprendizaje no formal cuya falta de reconocimiento, en especial en colectivos como mujeres, inmigrantes, trabajadores desocupados, puede provocar situaciones de deficiente transición en el mercado laboral con el consiguiente riesgo de exclusión.

La Unión Europea estableció en marzo de 2004 los principios comunes europeos para la validación del aprendizaje no formal e informal, que son necesarios para fomentar la comparabilidad y la aceptación de las diferencias entre los Estados miembros así como para la transferencia y aceptación de los resultados educativos y formativos en distintos entornos.²⁵

6.1 Requisitos y fases

1. Las personas que deseen participar en el procedimiento deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - a. 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, 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.
 - b. Tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción, cuando se trate de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel I y 20 años los niveles II y III.

²⁵ Ministerio de educación, cultura y deporte, INCUAL, Reconocimiento, evaluación y acreditación de cualificaciones, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_recAcr.html

- c. Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieran acreditar:
- En el caso de experiencia laboral, justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.
 - En el caso de formación, justificar, al menos 300 horas, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán al menos 200 horas. En los casos en los que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.
- d. En los casos a los que se refiere el artículo 10.1.b), poseer documento justificativo de cumplir con alguno de los requisitos adicionales previstos.
2. Las personas mayores de 25 años que reúnan los requisitos de experiencia laboral formativa indicados en el apartado anterior, y que no puedan justificarlos mediante los documentos señalados en el artículo 12 del Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio, podrán solicitar su inscripción provisional en el procedimiento. Presentarán la justificación mediante alguna prueba admitida en derecho, de su experiencia laboral o aprendizajes no formales de formación. Para estudiar estos casos, las administraciones competentes designarán a los asesores y asesoras necesarios, que emitirán un informe sobre la procedencia o no de la participación del aspirante en el procedimiento. Si el informe es positivo, se procederá a la inscripción definitiva.

La instrucción del procedimiento constará de las siguientes fases:

- a. Asesoramiento.
- b. Evaluación de la competencia profesional.
- c. Acreditación y registro de la competencia profesional.²⁶

²⁶ Vid. citado anteriormente (Ministerio de educación, cultura y deporte, INCUAL, Reconocimiento, evaluación y acreditación de cualificaciones)

6.2 Documentos oficiales e informes

APRENDIZAJE CONTINUO: INVENTARIO EUROPEO SOBRE VALIDACIÓN DE APRENDIZAJES NO FORMALES E INFORMALES

Publicado en 2005 por el CEDEFOP, es el primer inventario europeo en el que se recogen, a lo largo de 153 páginas, las principales cuestiones metodológicas que suscita este tema y las políticas que efectúan los Estados miembros de la Unión Europea. A este respecto, se señalan las áreas de convergencia y el papel importante que desempeñarán los Principios Comunes Europeos de Validación. Idioma: Inglés.

PRINCIPIOS EUROPEOS DE VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

En la Declaración de Copenhague (2002) -a propuesta de los 31 ministros de Educación y Formación- los Agentes sociales y la Comisión Europea instaron a desarrollar principios comunes de validación de los aprendizajes no formales e informales. De este modo se procuraba asegurar la comparabilidad entre los enfoques adoptados por los diferentes países. Finalmente, en mayo de 2004, coincidiendo con la presentación de estos principios, se invitó a los Estados miembros de la Unión Europea a su aplicación como pautas para sus políticas futuras. Idioma: Español

DIRECTIVA RECONOCIMIENTO CUALIFICACIONES 2005/36.

Nueva Directiva del Parlamento y Consejo Europeo de 7 de septiembre de 2005, en la que se da uniformidad a los principios establecidos en anteriores directivas, tanto de carácter general como sectorial, sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales adquiridas en un Estado por parte de otro de los Estados miembros. Idioma: Español.

RESOLUCIÓN OIT 195

Resolución sobre desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Nueva recomendación adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2004. Contiene un apartado sobre el marco para el reconocimiento y la certificación de aptitudes profesionales.

Idioma: Español

INVENTARIO INTERNACIONAL Y DOCUMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS NACIONALES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL (CANADÁ)

Inventario canadiense, publicado en 2005 con 159 páginas, que analiza las principales características de los sistemas de cualificación profesional en siete países: Francia, Estados Unidos, España, Italia, Portugal, Suiza y Méjico.

Idioma: Francés.

LA HISTORIA INACABADA DE LA EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN DE APRENDIZAJES (The unfinished story of VPL. Valuation and validation of prior learning in europeŽs learning cultures)

Informe final, editado con 209 páginas en 2005, correspondiente a un proyecto Leonardo de investigación e intercambio de prácticas europeas en materia de validación del aprendizaje previo. Presenta un estudio específico de dispositivos de reconocimiento en países como Francia, Noruega, Holanda y Suiza. Idioma: Inglés.

RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES: POLÍTICA PRÁCTICA PARA LAS HABILIDADES APRENDIDAS EN EL TRABAJO (Recognition of prior learning. Policy practice for skills learned at work)

Informe de 89 páginas realizado por la Organización Internacional del Trabajo en 2005 sobre las prácticas nacionales en materia de reconocimiento de los aprendizajes previos en las empresas, correspondiente a Australia, Cánada, Nueva Zelanda, Sudáfrica y Estados Unidos. Idioma: Inglés.

INFORME VAE MISSION 2005

Informe de 143 páginas que redactó Michel Blachere, a instancia del Ministerio de Educación francés, sobre la aplicación y vigencia de la Ley francesa de 17 de Enero de 2002 para la validación de la experiencia, que afecta a 14 ministerios, empresas y asalariados. Idioma: Francés.

MEMORIA FINAL DEL PROYECTO ERA

Informe de sesenta páginas relativo al proyecto de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación (ERA) desarrollado en 2004 por la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación de España. Se trata de un proyecto pionero en el Estado español pues hizo colaborar conjuntamente a los Ministerios de Educación y Trabajo, las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales, en la experimentación de un procedimiento de evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral. Idioma: Español.

GUÍAS DEL EVALUADOR, CANDIDATO Y ORIENTADOR

Guías elaboradas en el marco del proyecto ERA para el apoyo de los evaluadores, orientadores y candidatos en el proceso de evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales. Idioma: Español.²⁷

²⁷ Vid. citado anteriormente (Ministerio de educación, cultura y deporte, INCUAL, Reconocimiento, evaluación y acreditación de cualificaciones)

7. Marcos de cualificaciones

En este epígrafe se explican el Marco Español de Cualificaciones y el Marco Europeo de Cualificaciones así como sus rasgos más característicos.

7.1 Marco Español de Cualificaciones (MECU)

El MECU es el Marco Español de Cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de la vida.

Un marco de cualificaciones es una estructura, internacionalmente reconocida, donde todas las cualificaciones son descritas de una forma coherente que permite relacionarlas y compararlas y que sirve, asimismo, para facilitar la movilidad de las personas en el espacio europeo del aprendizaje permanente y en el mercado laboral internacional.

Con el MECU, los estudiantes, los trabajadores, los empleadores, las entidades que imparten formación y, en general, todos los ciudadanos y ciudadanas, podrán entender mejor el sistema nacional de cualificaciones.

El MECU va a permitir comparar las cualificaciones reconocidas en España con las del resto de Europa mediante el EQF, (Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida).

El MECU es un instrumento para promover y mejorar el acceso de todos al aprendizaje permanente y la participación en el mismo, así como el reconocimiento y el uso de las cualificaciones a nivel nacional y comunitario.²⁸

El MECU no se concibe como:

- Un nuevo sistema de clasificación de los estudios.
- Un procedimiento de homologación o convalidación de títulos, aunque sí es una herramienta que se puede (y debe) usar para el reconocimiento

²⁸ Ministerio de educación, cultura y deporte, MECU, en, <http://www.mecd.gob.es/mecu/que-es/que-es.html>

- Un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (ni un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales).²⁹

El MECU es una estructura de organización de los niveles de aprendizaje, desde los aprendizajes más básicos a los de mayor complejidad, y que incluye:

- Enseñanzas en centros formativos (colegios, institutos, universidades, centros de formación dependientes de los ayuntamientos, instituciones formativas autorizadas...)
- Aprendizaje en el trabajo (actividades de formación, la propia actividad profesional)
- Otras vías de aprendizaje (ONGs, aficiones, actividades culturales...)

EL MECU se está elaborando. Los criterios para determinar los niveles se basarán en los resultados del aprendizaje, es decir, en las capacidades que se han adquirido, independientemente del modo de aprendizaje (en el sistema educativo, en el trabajo...).

- Se prevé que el MECU estará en vigor a partir de 2014.

Los criterios de cada nivel del MECU son genéricos, de modo que se pueden aplicar a todos los sectores del conocimiento y a todas las profesiones.³⁰

Desde el momento en que el MECU entre en vigor, en cada uno de los títulos formativos, diplomas o certificados de competencia laboral que una persona consiga aparecerá además el nivel del MECU que corresponde a dicho título o certificado.

¿Para qué va a servir esto?

- Por un lado, ayudará a cada ciudadano a avanzar en su itinerario formativo individual. El MECU será un instrumento de dinamización del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida, al recoger e integrar todos los aprendizajes validados en España (ya sea mediante títulos, certificados o diplomas obtenidos en los centros de enseñanza y en las

²⁹ Vid. citado anteriormente (Ministerio de educación, cultura y deporte, MECU)

³⁰ Vid. citado anteriormente (Ministerio de educación, cultura y deporte, MECU)

distintas entidades de formación, o mediante certificados de reconocimiento de aprendizajes previos emitidos por los órganos competentes).

- Por otro, tendrá una función informativa. El nivel del MECU que aparezca en un título, diploma o certificado informará:
 - Al interesado, sobre su situación en lo referente a las demandas del mercado laboral.
 - A los empleadores, sobre las competencias de los trabajadores.
 - A las entidades de formación, sobre las necesidades formativas reales de las personas en proceso de formación.
 - A todos ellos, del nivel correspondiente en el EQF, ya que cada nivel del Marco Español se alinearán con uno del Marco Europeo. Se facilitará así la movilidad internacional de estudiantes y trabajadores, en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos europeos.³¹

7.2 Marco europeo de cualificaciones (EQF)

El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (EQF) es un marco común europeo de referencia que permite a los países europeos comparar sus cualificaciones. Partiendo de un marco común de referencia, mejorarán la transparencia, la posibilidad de comparación y la transferibilidad de las cualificaciones de los ciudadanos expedidas con arreglo a las prácticas de los diversos Estados miembros.

- Apoya una mejor adecuación entre las necesidades del mercado de trabajo y la educación y formación.
- Facilita la validación del aprendizaje adquirido por vías distintas de las enseñanzas oficiales.
- Facilita la transferencia y uso de cualificaciones entre distintos países y sistemas de educación y formación.

³¹ Vid. citado anteriormente (Ministerio de educación, cultura y deporte, MECU)

El EQF permite relacionar las cualificaciones de los distintos países en torno a una referencia común a escala europea. En la práctica, funcionará como un dispositivo de traducción de las cualificaciones. Esto ayudará a la movilidad de los estudiantes y los trabajadores.

El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida facilita la validación del aprendizaje no formal e informal y, además, es una herramienta que ayuda a flexibilizar los sistemas educativos europeos, adaptándolos a las características de la sociedad, que ha evolucionado más rápidamente que ellos. El avance hacia una sociedad del conocimiento requiere que en los sistemas educativos europeos se supriman los compartimentos estancos (o callejones sin salida), permitiendo así promover, facilitar y valorar en su justa medida la formación continua de los trabajadores europeos.³²

El EQF utiliza 8 niveles de referencia basados en los resultados del aprendizaje, en lo que una persona realmente sabe y es capaz de hacer, independientemente del modo en que ha adquirido esas capacidades.³³

El Punto Nacional de Coordinación es el punto de contacto en el que encontrar información sobre el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (MECU), así como sobre su relación con el Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (EQF).

El Punto Nacional de Coordinación del MECU se ha creado de acuerdo con la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativo a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente por la que se espera de los países:

Que designen puntos de coordinación nacionales vinculados a las estructuras y criterios particulares de los Estados miembros con la misión de apoyar y, en asociación con otras autoridades nacionales pertinentes, guiar las relaciones entre los sistemas nacionales de cualificaciones y el Marco Europeo de

³² Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, EQF, en <http://www.mecd.gob.es/mecu/mecu-europa/que-es-ef.html>

³³ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, EQF)

Cualificaciones, con vistas a fomentar la calidad y transparencia de esa relación.

En concreto, estos puntos de coordinación deberían:

1. poner en relación los niveles de cualificación previstos en el sistema nacional de cualificaciones con los niveles previstos en el Marco Europeo de Cualificaciones;
2. velar por que se aplique una metodología transparente para establecer correspondencias entre los niveles de cualificación nacionales y el Marco Europeo de Cualificaciones con el fin de facilitar las comparaciones entre ambos, por un lado, y velar por que se publiquen las decisiones resultantes, por otro;
3. orientar a los interesados y facilitarles el acceso a la información sobre las correspondencias que se establezcan entre las cualificaciones nacionales y el Marco Europeo de Cualificaciones a través de los sistemas nacionales de cualificaciones;
4. promover la participación de todos los interesados afectados, incluidos, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, las instituciones de educación superior y de educación y formación profesionales, los interlocutores sociales, los sectores y los expertos en materia de comparación y uso de cualificaciones a nivel europeo.³⁴

³⁴ Vid. citado anteriormente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, EQF)

8. Conclusiones

Como conclusión global sobre el tema cabe señalar que el mundo de las competencias laborales y de las competencias profesionales se desarrolla en un entorno complejo y cambiante como es el actual, aunque también es cierto que lo ha sido siempre. Es por esto que la propia regulación, como se ha visto, es complicada, es decir, consta de muchos artículos, leyes e innumerables referencias que cambian constantemente para adaptarse al propio entorno. En consecuencia queda un marco de actuación, en cuanto a las cualificaciones profesionales, algo complejo y engorroso sobre todo de cara a la gente de a pie, personas no expertas en estas materias y que a lo largo de su vida muy probablemente necesiten saber sobre ellas debido a la importancia para su desarrollo profesional.

En cuanto a las dimensiones de las competencias laborales y más concretamente en la identificación de competencias se dice que una vez señaladas las competencias clave en una actividad profesional será más sencillo adaptar los currículos de las personas a lo que la sociedad y más en concreto las empresas demanden. Cabe preguntarse si esa identificación de competencias encaja con la tendencia en materia de recursos humanos de la proactividad, es decir tener iniciativa, actitud positiva, ser creativo y contar con adaptación a los cambios y al entorno. En definitiva el hecho de que las competencias estén claramente identificadas y analizadas no va a hacer que los futuros trabajadores estén más satisfechos ni sean más productivos para las empresas puesto que son necesarios aspectos proactivos y de actitudes como los dichos anteriormente.

Por otra parte un aspecto muy importante de las competencias profesionales es que están vinculadas al desarrollo profesional y no son independientes del contexto, es decir, para que un trabajador pueda desarrollar las competencias necesarias de una actividad necesita un contexto, un entorno y unas condiciones determinadas. Esto enlaza en cierto modo con la idea expuesta en el párrafo anterior en el sentido de que para que el trabajador llegue a realizarse profesionalmente y a la vez sea productivo para la empresa, se han de dar una serie de factores, además de cumplir con las competencias

señaladas para el puesto, como son la actitud positiva, el buen ambiente en el lugar de trabajo, el dinamismo, la polivalencia funcional en no pocas ocasiones y la preocupación de la empresa por el bienestar de los empleados mediante planes de acción social entre otros aspectos.

De otro lado las 26 familias profesionales existentes en la actualidad dan salida a muchas de las demandas del mercado laboral pero no es menos cierto que cabría la posibilidad de agrupar ciertas titulaciones en otras familias profesionales y dar más protagonismo a familias como la de artes o la textil ya que estas no son muy tenidas en cuenta profesionalmente. Claro que esto tiene su origen en el mercado de trabajo, dado que no se demandan tantos profesionales del arte o del textil como de la informática o de la electricidad por ejemplo. Este es un asunto que da lugar a debate en el sentido de que las artes, el textil y alguna familia más no son lo suficientemente valoradas por la sociedad, precisamente por el hecho de que no tienen demasiada demanda en el mercado. Pero por el contrario es de justicia señalar que este tipo de oficios como las artes se nutren de creatividad, ingenio, iniciativa en mayor medida que otras profesiones más técnicas como las de montaje y fabricación, es por ello que deben ser más tenidas en cuenta aunque posiblemente como profesiones liberales, ya que como se ha dicho anteriormente la demanda del mercado actual para profesiones de este tipo es de menor grado que otras ya mencionadas (véase fabricación, montaje, reparación...).

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional tiene una gran dimensión y su misión y labor son muy loables, si bien debiera tener más repercusión en el sentido de llegar más a la sociedad. Muy poca gente que no sea profesional de las relaciones laborales, la economía, los recursos humanos o el derecho conoce de la existencia del SNCFP y en que consiste el mismo. Tendría que tener más promoción no solo entre los profesionales de cada sector si no en la población en general, mediante anuncios en radio, televisión o campañas en los centros de educación públicos.

En cuanto a los marcos de cualificaciones, he de señalar que son un instrumento relevante y menos “conocido” aún si cabe por la sociedad en general que el SNCFP. Aparte de la promoción como he dicho anteriormente,

sería interesante la posibilidad de interrelacionar en mayor medida y con más posibilidades el Marco Español de Cualificaciones (MECU) y el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). Esto es algo clave en un mundo como vemos cada vez más globalizado y conectado entre sí, de este modo se podrían conectar problemas relacionados con los marcos de cualificaciones ya sucedieran estos a personas de España o de cualquier parte de Europa. No hablo solo a nivel institucional sino entre propios particulares.

9. Bibliografía

- Arbizu Echávarri, Francisca M^a, (2007): “Cualificaciones profesionales: bisagra entre el empleo y la formación”, *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, nº7, en, http://www.adide.org/revista/index.php?Itemid=49&id=218&option=com_content&task=view
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *EQF*, en, <http://www.mecd.gob.es/mecu/mecu-europa/que-es-eqf.html>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *INCUAL*, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_faqs.html#faq01
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *INCUAL*, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *INCUAL*, *Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales*, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *MECU*, en, <http://www.mecd.gob.es/mecu/que-es/que-es.html>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *INCUAL*, *Reconocimiento, evaluación y acreditación de cualificaciones*, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_recAcr.html
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *INCUAL*, *SNCFP*, en, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_ncfp.html
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. *El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). *Formación para el empleo. Certificados de Profesionalidad*.

