

Cualificaciones y Competencias Profesionales

Alumno: Jairo Miguel del Río

Tutora: M^a Inmaculada Mínguez Lara

Fecha: Junio de 2013

Centro: Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia

Titulación: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- JUSTIFICACIÓN	5
3.- EL ENTORNO LABORAL Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES:	7
3.1.- Transformaciones en el entorno laboral	7
3.2.- Tendencias actuales en el empleo	9
3.3.- Características de los empleos emergentes	10
3.4.- Los Nuevos Yacimientos de empleo	11
3.5.- Competencias laborales. Definición, origen y tipología	13
3.6.- Competencias requeridas por el mercado de trabajo actual	17
4.- LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGISLATIVO:	18
4.1.- Clasificaciones Ocupacionales/profesionales	18
4.2.- Profesiografías y perfiles profesionales	23
4.3.- Los Catálogos de Cualificaciones	25
4.4.- Marco Europeo de Cualificaciones	26
4.5.- Desarrollo normativo de las cualificaciones en España	27
5.- EL SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES:	29
5.1.- Principios y fines del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales	29
5.2.- El Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL). Objetivos, funciones y estructura	31
5.3.- El Catálogo Nacional de las Cualificaciones. Definición, objetivos y funciones	33
5.4.- El Catálogo Modular de Formación Profesional	36
5.5.- Los Certificados de Profesionalidad. Definición y características	36
6.- ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES:	38
6.1.- Obtención de los Certificados de Profesionalidad	38
6.2.- Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales	40
6.3.- Fases del proceso de acreditación de las competencias profesionales	42
6.4.- Requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales	45
6.5.- Efectos de la acreditación de las competencias profesionales	46
7.- CONCLUSIONES	47
8.- BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES WEB CONSULTADOS	49
9.- ANEXOS	51

1.- INTRODUCCIÓN:

Parece evidente que las organizaciones empresariales sólo consiguen permanecer en el mercado siendo competitivas, y únicamente pueden ser competitivas si sus productos o servicios tienen el precio o la calidad suficientes como para conseguir fidelizar a sus clientes.

A su vez para que las empresas puedan ser competitivas necesitan empleados competentes. Por este motivo las competencias profesionales son a día de hoy los pilares sobre los que se apoya el sistema de formación profesional, el cual condiciona el diseño de los programas formativos, la metodología y los instrumentos de evaluación de esos aprendizajes.

Por otro lado la competitividad de las empresas está fundamentada además de por la competencia de sus trabajadores, por la capacidad de organizarse y poner de manifiesto su talento, favoreciendo su integración en un entorno donde se permita la creatividad y la aportación de ideas propias por parte de sus empleados.

Otro elemento que nos evidencia la importancia que poseen actualmente las competencias profesionales, es el hecho de que cerca de un 70% de los trabajadores no posea ningún tipo de acreditación profesional. Por tanto está más que justificada la existencia de un sistema que facilite el reconocimiento de sus competencias profesionales.

Considerando que la formación profesional es el principal instrumento para la generación de capital humano, se hace así indispensable un sistema que facilite la cualificación, la formación permanente y la acreditación de las competencias sea cual sea el contexto en el que éstas se hayan adquirido.

A través de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional 5/2002, el Real Decreto 1128/2003, que define el Catálogo de las Cualificaciones Profesionales, el Real Decreto 1506/2003, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad y el Real Decreto 295/2004 por el que se definen determinadas cualificaciones profesionales, se constituyó un primer paquete de medidas encaminadas a dar forma y configurar un sistema integrado de formación profesional en nuestro país.

A este primer paquete de normas le siguieron posteriormente el Real Decreto 34/2008, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, el Real Decreto 1224/2009, relativo al reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral y otras tantas normas que configuran un sistema de formación profesional en el que las competencias y las cualificaciones profesionales son uno de sus principales protagonistas.

A la vista de lo expuesto, el presente TFG persigue la consecución de varios objetivos:

- Determinar cuáles son aquellos elementos que intervienen en la transformación del entorno laboral y la incidencia que este hecho tiene sobre las cualificaciones profesionales.
- Conocer las tendencias actuales en el empleo, las características de los empleos emergentes y las competencias requeridas por el mercado laboral actual.

- Realizar un repaso por las distintas Clasificaciones y Catálogos Ocupacionales existentes.
- Establecer el marco normativo de las cualificaciones profesionales tanto en el ámbito europeo como a nivel nacional.
- Conocer la estructura, principios y fines del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- Definir el funcionamiento del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) y la estructura del Catálogo Nacional de Cualificaciones.
- Determinar los diferentes medios existentes para la obtención de los certificados de profesionalidad, observando su definición y características principales.
- Conocer los requisitos y las diferentes fases del proceso de acreditación de las competencias profesionales.

2.- JUSTIFICACIÓN:

Según la Universidad de Valladolid “los objetivos del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se proponen vienen determinados por las exigencias de capacitación profesional que la sociedad demanda de los futuros graduados, teniendo en cuenta la evolución del contexto socioeconómico en los últimos años y especialmente los cambios acaecidos en el mundo del trabajo en sus diferentes aspectos y manifestaciones. Por lo tanto, la consecución de los perfiles profesionales previamente definidos se alcanza, a su vez, mediante la realización los siguientes objetivos: (Página Web Universidad de Valladolid).

1. *Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.*

2. *Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.*

3. *Capacitar para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.*

4. *Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.*

5. *Capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.*

6. *Facilitar y promover líneas de investigación transdisciplinares que favorezcan la producción y evolución del conocimiento en el ámbito de las relaciones de trabajo.*

7. *Favorecer la consecución de programas de doctorado interdepartamentales”.*

Para que estos objetivos puedan ser alcanzados existen una serie de competencias genéricas y específicas que han de ser adquiridas por los/as alumnos/as que cursen los estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

En primer lugar y dentro de estas competencias genéricas encontramos a su vez una triple división entre instrumentales, personales y sistémicas.

Centrándonos en primer lugar en las competencias instrumentales, el desarrollo del tema propuesto está directamente vinculado con las capacidades de “análisis y síntesis”, “organización y planificación” y “gestión de la información”, que están necesariamente presentes en todo el proceso de elaboración y redacción de este Trabajo Fin de Grado.

Por otro lado, y desde el punto de vista de las competencias personales, el “razonamiento crítico” es otro elemento que ha caracterizado el proceso de reflexión posterior a la lectura de la bibliografía consultada y que ha intentado plasmarse en este documento.

En relación con la competencia anterior, la “creatividad”, es otra de las competencias, en este caso de carácter sistémico, que también ha sido muy tenido en cuenta para la redacción de este TFG, mediante la aportación de ideas y opiniones propias.

Por otro lado y como apuntamos anteriormente este título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos también contiene una serie de competencias específicas, concretamente encontramos 3 clases claramente diferenciadas: disciplinares, profesionales y académicas.

En cuanto a las primeras, observamos una clara relación con la competencia denominada “Economía y mercado de trabajo”, ya que la temática de nuestro TFG está directamente integrada en este área.

En lo que se refiere a las competencias profesionales, el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, está vinculado igualmente con la “capacidad de transmitir y comunicarnos por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas”, “seleccionar y gestionar la información y documentación laboral necesaria para su redacción,” y la realización de análisis y diagnósticos en materia de estructura organizativa”, todas ellas muy presentes en nuestro TFG.

Por último y en relación a las competencias académicas, el tema central de nuestro TFG se relaciona muy directamente con la “capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales”, por el conjunto de transformaciones que se producen constantemente en el mercado de trabajo y su evidente relación sobre las competencias laborales requeridas por las empresas que exigen una continúa adaptación a estos cambios.

3.- EL ENTORNO LABORAL Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES:

3.1.- Transformaciones en el entorno laboral.

Los cambios asociados a la globalización y a la sociedad de la información están provocando una rápida transformación del mundo laboral, destacado en gran parte por la irrupción de nuevos modelos de organización del trabajo y por la continua necesidad de cualificación de la población activa.

“La mundialización de los intercambios, la globalización de las tecnologías, y en particular la consecución de la sociedad de la información han aumentado las posibilidades de acceso de los individuos a la información y el conocimiento. Pero al mismo tiempo, todos estos fenómenos conllevan una modificación de las competencias adquiridas y de los sistemas de trabajo”. ¹

El sistema productivo derivado de la expansión de las Nuevas Tecnologías de la Información se ha pasado a denominar Nueva Economía. Ahora bien, ¿qué cambios ha originado en las dinámicas de producción la aplicación generalizada de las nuevas tecnologías? J. Delcourt identifica por medio de los siguientes factores clave esos cambios en las dinámicas de producción:

EN EL PASADO	EN EL PRESENTE
Empresas de grandes dimensiones	Nuevo desarrollo de las grandes empresas en forma de pequeñas y medianas empresas
Predominio del capital físico (hardware)	Predominio del capital inmaterial, investigación, patentes, licencias (software y orgware)
Máquinas especializadas y unifuncionales	Equipos basados en la microelectrónica y en mecanismos cibernéticos
Taller con maquinaria idéntica	Talleres flexibles, agrupación de instrumentos diversos
Utilización de energías pesadas y de corrientes fuertes	Utilización económica de la energía y de las corrientes débiles
Producción a altas temperaturas (química pesada)	Producción a temperatura baja (microquímica y microbiología)
Rigidez de los programas de producción	Búsqueda de flexibilidad
Controles de calidad ex post	Controles on line
Concentración geográfica de las unidades de producción	Desarrollo policelular y reticular de las empresas y recursos de subcontratación

Fuente: Evolución de los sistemas de producción de las lógicas correspondientes (Delcourt, J. 1991:46). ²

A la hora de reconocer las características del nuevo contexto de trabajo, no solo hemos de centrarnos en los cambios originados por la aplicación generalizada de las nuevas tecnologías en cualquier sector, sino también en la evolución de los contenidos y medios de producción.

Frente a los métodos de producción fordianos (sistemas de producción en cadena), van cobrando más interés estructuras laborales flexibles que permitan el aprovechamiento máximo de las cualificaciones y competencias de cada trabajador.

¹ Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo de la Comisión Europea, CE 1995.

² Citado en Echevarría Samanes, B. (2008). Orientación profesional (p.36).

Los métodos de producción flexibles a los que las empresas competitivas tienden, se caracterizan por:

- Oferta de productos de calidad perfeccionados.
- Gran disponibilidad de variantes
- Aplicación y desarrollo de tecnologías programables.
- Escasa división del trabajo.
- Contar con obreros cualificados.
- Organización en pequeñas unidades de producción.
- Identificarse con una organización inteligente.

Estos métodos de producción flexible son esenciales para asegurar la competitividad empresarial, en cuanto permiten que las organizaciones se adapten a las demandas del entorno con gran rapidez y a la innovación constantemente exigida por los mercados de bienes y servicios.

Si como comentábamos antes, el nuevo sistema productivo derivado de la expansión de las Nuevas Tecnologías de la Información se conoce como Nueva Economía, hemos de saber que la sociedad que la desarrolla se ha denominado Sociedad de la Información y del Conocimiento.

Caspar, P. (1994)³ identifica una serie de rasgos de esta Sociedad de la Información:

- *Aceleración del cambio, asociado principalmente a la explosión de ciencias, tecnologías y técnicas.*
- *Desarrollo de la complejidad, generadora de nuevos comportamientos socio-profesionales.*
- *Desmaterialización de los intercambios y de los sistemas de producción, lo que supone que cobren relevancia las actividades de creación, dirección y gestión.*
- *Internacionalización de las relaciones y construcción de la UE, con crecientes redes de conexión de las que dependen muchos de los actores implicados en cualquier actividad sociolaboral.*
- *Profundas transformaciones del mercad laboral, con menos puestos de trabajo estable, mayor flexibilidad laboral y emergencia de nuevas formas sociales de trabajo (autoempleo, teletrabajo...)*
- *Continua evolución de los puntos de referencia con el subsiguiente riesgo de pérdida de identidad grupal e individual en medios de los fenómenos de globalización definitorios de la era digital.*
- *Intensa búsqueda de mayor y más amplia competencia socioprofesional dentro de un mundo donde la movilidad se impone como cultura.*

³ Citado en Echevarría Samanes, B. (2008). Orientación profesional (p.38).

3.2.- Tendencias actuales en el empleo.

Las posibilidades que hoy en día tenemos de trabajar están condicionadas por la implicación de las nuevas tecnologías en el empleo. Al respecto existe una opinión que mantiene que los cambios en el mercado laboral marcados por la inclusión de los nuevos sistemas de producción que acabamos de describir, supone una disminución de los puestos que exigen una mínima cualificación, conllevando por el contrario un aumento de aquellos que exigen una mayor cualificación.

Otros autores como Levin y Rumberger⁴ cuestionan este planteamiento al considerar que, si bien en determinados sectores y ocupaciones se producen mayores necesidades de mayor cualificación, en otros no se observa la necesidad de gran cualificación, a pesar de que la introducción de avances tecnológicos haya reducido la necesidad de realizar esfuerzos físicos para su desempeño.

Independientemente de la idea que nos parezca más acertada de las dos, donde sí parecer haber consenso es sobre dos ideas fundamentales:

- Considerar que la formación continua además de responder a las necesidades del mercado laboral, satisface otras necesidades sociales de crecimiento y desarrollo, por lo que estaría de más poner en duda los beneficios de la formación para sectores poco cualificados.
- Los empleadores tienden a seleccionar candidatos con un nivel de cualificación superior al que realmente se precisa para cubrir un puesto.

Al hilo de esto, uno de los pilares fundamentales de la Estrategia Europea de Empleo desde el proceso de Luxemburgo (1997) ha sido la empleabilidad, entendida esta directriz como la preocupación de los estados miembros por asegurarse que la población adquiera la cualificación precisa para ocupar los puestos de trabajo ofertados en la sociedad.

Analizando la trayectoria de la política comunitaria de empleo dispuesta hasta el momento, es constatable que la formación es una estrategia clave que permitirá reforzar la productividad y la competitividad de las empresas, a la vez que facilite el desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio.

En la Cumbre de Lisboa celebrada en marzo de 2000, se hizo patente la preocupación por las medidas referidas a la educación y a la investigación, pues ambas son de vital importancia para lograr el deseable crecimiento económico y el pleno empleo. Entre las afirmaciones del Parlamento Europeo en esta cumbre, se manifestó la necesidad de aumentar la inversión en capital humano y el fomento de un estado de bienestar activo y armónico, ambos esenciales para conseguir una economía basada en el conocimiento.

Los estados miembros se ponen como objetivo a partir de entonces, el incremento de la inversión per cápita en recursos humanos y dar mayor prioridad al aprendizaje a lo largo de la vida.

4 Citado en Pérez Boullosa, A. y Blasco Calvo, P. (2001). Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y Tendencias (p. 174). 9

Para que esto sea así, la formación no se puede reducir a un momento puntual en la vida de las personas, sino que ésta debe acompañar a la persona a la largo de toda su vida. Han quedado atrás, por tanto, los planteamientos en los que la formación de los trabajadores era algo previo a su incorporación al mundo del trabajo, pues la adaptación a los continuos cambios del entorno, hacen que el capital humano necesariamente tenga que formarse de manera constante.

Más recientemente, ha sido publicada la Estrategia Europea de Crecimiento Europa 2020, *“cuya finalidad no es sólo superar la crisis que continúa azotando a muchas de nuestras economías, sino también subsanar los defectos de nuestro modelo de crecimiento y crear las condiciones propicias para un tipo de crecimiento distinto, más inteligente, sostenible e integrador”*.⁵ Para ello se ha establecido una serie de objetivos que debe alcanzar la UE al final de la década en varios ámbitos, entre ellos en el empleo.

La diferencia entre la Estrategia de Lisboa y Europa 2020, radica en que ésta última reconoce las virtudes de la primera, pero intenta corregir sus defectos, entre los que se encuentra *“la aplicación deficiente o las grandes diferencias entre los países de la UE en cuanto a la rapidez y profundidad de las reformas”*.

En este sentido Europa 2020 presenta un nuevo tipo de crecimiento *“inteligente, sostenible e integrador”* que persigue sobre todo la *“mejora en el grado de capacitación y la educación permanente, el impulso de la investigación y la innovación, el uso de las redes inteligentes y la economía digital, la modernización de la industria y la mejor utilización de los recursos energéticos”*.

3.3.- Características de los empleos emergentes.

El continuo desarrollo de innovaciones tecnológicas en nuestro sistema productivo, ha provocado una dinámica de transformación acelerada del mismo, condicionando una serie de dinámicas sobre el mundo del trabajo y por extensión sobre las necesidades de mercado laboral.

Si el mundo laboral cambia de forma rápida, parece obvio que la demanda de cualificación de los trabajadores también se verá afectada. La formación inicial y continua de los trabajadores deberá responder a las competencias demandadas y valoradas por el mercado laboral, y para que esto sea posible, es necesario que las políticas diseñadas sean verdaderamente efectivas. Los trabajadores por tanto, deberán aprender a desenvolverse en un panorama laboral sujeto a continuos cambios.

Además de considerar cómo inciden las nuevas tecnologías en el tipo de trabajo (nivel de cualificación requerida y características de los puestos de trabajo), podemos tratar de analizar la cantidad de empleo que destruyen o generan, y en concreto, las posibilidades de empleo que fomentan.

Con la aplicación de las nuevas tecnologías en el sistema productivo ¿se crea o se destruye empleo? Esta pregunta tiene trampa, pues en realidad tal dicotomía no existe, sino que

5 Página Web de la Comisión Europea. Estrategia Europea para el Crecimiento Europa 2020. http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm

hay que matizar en qué sectores se crea empleo y cuales se destruyen puestos de trabajo, como consecuencia del desarrollo de las nuevas tecnologías.

*“En cualquiera de los casos parece que las tasas de ocupados y desempleados están más determinadas por la coyuntura económica y por las políticas de empleo, que por los cambios tecnológicos”.*⁶

En una situación de crisis como la actual, la recesión genera escasez de demandas de bienes y servicios, lo que origina excedentes en la producción que deben suprimirse mediante la disminución de la mismas. Este proceso conlleva lógicamente situaciones de desempleo, siendo el proceso inverso en situaciones de bonanza económica.

En cualquier caso, las oportunidades laborales no dependen únicamente de los puestos de nueva creación, sino de los puestos que se deben cubrir por las necesidades de sustitución (jubilaciones, bajas, etc).

Considerando las necesidades de sustitución por sectores, es frecuente que los puestos de trabajo menos atractivos cuenten con tasas de sustitución más altas, independientemente de que se trate de ocupaciones de nueva creación. En estos casos lo que sucede es que en cuanto el trabajador encuentra una oportunidad algo mejor, cambia.

Por tanto, una tasa de sustitución alta dentro de una ocupación concreta, genera muchas posibilidades de empleo, mientras que las ocupaciones que se asocian con tasas de sustitución mínimas, generan menos posibilidades de empleo. Quienes encuentran un trabajo atractivo, tienen por tanto menos motivos para querer cambiar de empresa, y además es muy probable que se afiance en la ocupación elegida, aunque tenga posibilidades de continuar desarrollando su carrera profesional.

De esta manera se observa que ciertas profesiones en expansión, pero que requieren una alta cualificación, generan menos posibilidades de empleo que otras profesiones, que aún estando estancadas, presentan tasas de sustitución elevadas.

3.4.- Los Nuevos Yacimientos de Empleo.

La expresión Nuevos Yacimientos de Empleo se refiere a aquellas actividades laborales que satisfacen las nuevas necesidades de la sociedad. Este concepto, concretamente hace alusión a sectores que en la actualidad y previsiblemente en un futuro a corto y medio plazo, ofrecerán grandes oportunidades de trabajo.

Los Nuevos Yacimientos de Empleo comprenden actividades muy heterogéneas, pero para considerarse como tal, deberán de tener en común cuatro características:

- Cubrir necesidades sociales insatisfechas.
- Configurarse en campos o sectores de actividad para los que se requiere incorporar profesionales con un nuevo perfil.
- Tener un ámbito de producción o prestación localmente definido.

⁶ Pérez Boullosa, A y Blasco Calvo, P. (2001). Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y Tendencias (p. 176).

- Tener un alto potencial en la generación de puestos de trabajo.

Los Nuevos Yacimientos de Empleo se asocian a mercados de gran potencial de crecimiento, que bien antes no existían, por ejemplo el sector de las energías renovables, o tenían un escaso desarrollo, como por ejemplo la atención profesional de personas dependientes.

Los continuos cambios sociales, sobre todo los relacionados con la aparición de las nuevas tecnologías y la instauración de nuevos hábitos sociales, están provocando el afloramiento de profesiones emergentes. Podemos afirmar por tanto, que los cambios que se producen en la sociedad son los que ocasionan la aparición de los Nuevos Yacimientos de Empleo.

Según los resultados presentados por el Instituto de la Mujer en 1998, se podrían reconocer tres filones fundamentales que concentran los nuevos perfiles profesionales:

a) *Nuevos puestos de trabajo de servicios en persona*: en el ámbito de la vida diaria de la familia y el hogar hay actualmente altos niveles de autoaprovisionamiento de actividades como son la atención a personas dependientes (mayores o con alguna discapacidad), la limpieza y el cuidado del hogar, la compra diaria, las reparaciones del hogar, etc. Estas actividades que hasta ahora habían sido desarrolladas habitualmente por algún miembro de la familia, tienen una gran demanda insatisfecha de puestos de trabajo relacionados con la vida cotidiana de las familias y un destacado nivel de insatisfacción de cómo se resuelven en el presente.

Dentro de este mismo apartado se englobarían los servicios de mejora de la calidad de vida, que son aquellas otras actividades que difícilmente pueden autoproveerse por parte de los particulares, y por tanto deben ser llevados a cabo por empresas y administraciones. En este sentido muchas personas por ejemplo expresan su necesidad de reformar su vivienda, gestionar eficazmente el ahorro energético, etc. Por otro lado estarían aquellas otras actividades vinculadas con el tiempo libre como el turismo rural o cultural, de aventura o especializado por temáticas o sectores, Tareas como la restauración, la creación de nuevos centros artísticos y la nueva oferta cultural, generan así nuevas ocupaciones.

b) *Nuevos puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías*: el sector de las nuevas tecnologías es el segundo de los nuevos servicios, con un enorme potencial de creación de empleo. Incluye el teletrabajo, los teleservicios, la producción y distribución de programas y fabricación y distribución de hardware, las nuevas profesiones asociadas al ámbito científico, técnico e investigador de las nuevas tecnologías, nuevos materiales y energías alternativas, así como a aquellos trabajadores del conocimiento.

c) *Nuevos puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente*: el importante crecimiento de la preocupación social por el medio ambiente, conlleva la necesidad de optimizar la gestión privada y pública de los residuos, del agua, del aire y de invertir en la minimización y el control de la contaminación atmosférica y acústica. Las empresas, las administraciones y los particulares van a invertir en estas cuestiones, en unos casos de manera voluntaria y proactiva y en otros casos bajo la presión de ajustarse a las normativas de obligado cumplimiento.

Algunos expertos apuntan a que precisamente por su novedad y por aparecer como respuesta a las necesidades sociales, que a menudo no tienen capacidad de ser cubiertas por el libre mercado motivad por el elevado coste relativo comparado, mayoritariamente los Nuevos Yacimientos de Empleo no van a convertirse automáticamente en puestos de trabajo estables y con óptimas condiciones de trabajo, es decir, con altos salarios, posibilidades de formación permanente y jornadas laborales buenas.

3.5.- Competencias laborales. Definición, origen y tipología.

Cuando hablamos de competencia nos referimos al dominio de un conjunto de habilidades. Más concretamente se puede definir competencia como *“un conjunto de conocimientos y procedimientos, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para realizar actividades diversas (ejercer una profesión, resolver problemas) con un cierto nivel de calidad y eficacia, y de forma autónoma y flexible”*.⁷

Para ser capaz de realizar una acción concreta de manera adecuada, necesitamos dominar una serie de conocimientos sobre cómo llevar a cabo esa acción y además también estar motivados para emprender esa acción.

En el estudio de las competencia laborales han predominado dos perspectivas: el enfoque estadounidense y la perspectiva europea.

Dentro de la perspectiva estadounidense, el estudio de la competencia laboral se inscribe en la tradición de la Psicología Industrial, iniciándose con los trabajos de investigación de McClland en la década de los 70. Actualmente uno de los representantes más significativos de esta perspectiva es Boyatzis. Para este autor la competencia profesional es *“una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con un desempeño excelente en un puesto de trabajo y en una organización concreta”*.⁸

Los elementos que constituyen las características personales que condicionan el desempeño laboral de cada individuo, serían los siguientes:

- *Motivos: son las necesidades que impulsan a la acción y hacen que una conducta perdure en el tiempo. La motivación de logro, la perspectiva de una recompensa material...*
- *Rasgos de personalidad: hacen referencia a la predisposición de una persona a comportarse de una determinada forma o manera.*
- *Autoconcepto: lo que la persona, piensa, valora o está dispuesta a hacer condiciona su competencia laboral.*
- *Conocimientos: conocimientos técnicos, organizativos, etc que domina una persona en relación a una determinada tarea o disciplina.*
- *Capacidades cognoscitivas y de conducta: hacen referencia a la capacidad que tiene una persona para llevar a cabo una determinada actividad, ya sea observable de manera*

⁷ Bisquerra, R. (2002). Educación emocional y competencias emocionales. Reflexiones sobre la práctica psicopedagógica en el siglo XXI (p. 67).

⁸ Palaci y Moriano (2003). El Nuevo mercado laboral: estrategia de inserción y desarrollo profesional (p. 309).

directa o no.

En relación al desempeño Boyatzis distingue entre dos tipos de competencias: las competencias umbral y las competencias diferenciadoras. Las primeras son las que posibilitan un desempeño laboral suficiente, y las segundas son las que distinguen a los empleados con un desempeño laboral excelente.

Boyatzis también enfatiza la idea de que una misma competencia adquirirá connotaciones diferentes en función del puesto de trabajo al que se refiera. Por ejemplo, la competencia “pensamiento analítico” para un informático no tendrá el mismo contenido que para un abogado, ya que ambas profesiones las conductas asociadas a esa competencia serán diferentes.

La otra perspectiva de estudio que anticipábamos antes como perspectiva europea, surgió en Inglaterra en la década de los 80 como respuesta a la crisis de los sistemas formativos, y particularmente como respuesta a las carencias y lagunas de los sistemas de formación profesional implementados en la mayor parte de los países europeos.

Esta perspectiva plantea el hecho de que el concepto de competencia comprende una serie de habilidades que sólo se desarrollan a través de la experiencia profesional. Estas habilidades no tienen una valoración constatable por el sistema productivo, pongamos por caso en los procesos de selección.

Estas competencias carecen de reconocimiento formal por medio de titulación alguna, lo que impide que haya una conexión entre los procesos de aprendizaje formales y los procesos de aprendizaje que acontecen en la realidad laboral.

Uno de los representantes más destacados de este enfoque Léby-Leboyer concreta que la competencia se caracteriza por un comportamiento observable (componente conductual) al que subyacen una serie de componentes cognitivos, motivacionales y actitudinales. En contraste con la perspectiva estadounidense este enfoque se centra en los comportamientos observables, relegando a un segundo plano las características subyacentes.

Este modelo de Léby-Leboyer comprende dentro de las competencias personales las siguientes apreciaciones:

- La cualificación hace referencia a lo que los trabajadores saben. (Grado de pericia y conocimientos).
- El talento se identifica con las habilidades, destrezas y capacidades del trabajador.
- Mientras que el talante implica voluntad, la motivación, valores y actitudes que muestra la persona.

Cuando las competencias personales se contrastan con un referente productivo, hacemos alusión a las competencias profesionales. Éstas serían las realizaciones que la persona tiene que llevar a cabo en su puesto de trabajo.

Siguiendo el trabajo de Blas⁹ (1997) en contraste con las características de la perspectiva estadounidense, la perspectiva europea presenta las siguientes peculiaridades:

⁹ Citado en Palaci y Moriano (2003). El Nuevo mercado laboral: estrategia de inserción y desarrollo profesional (p. 312).

- *El enfoque europeo se centra en desempeños efectivos pero corrientes, que se realizan en situaciones cotidianas del trabajador.*
- *Se fundamenta en el análisis de las competencias profesionales más básicas, por lo que su ámbito de aplicación no serían los directivos sino la mayor parte de los trabajadores en activo.*
- *La competencia se define por las capacidades y destrezas que se manifiestan a través de comportamientos observables y efectivos. Por este motivo la competencia siempre va asociada a criterios de realización.*

Dejando atrás las diferencias entre ambos enfoques, propondremos una aceptación de competencia que suponga la integración de comportamientos observables y características subyacentes de la persona, aunando un desempeño laboral satisfactorio. En este sentido destacamos que las competencias laborales son aquellas que:¹⁰

- *Recogen un conjunto de comportamientos observables.*
- *Integran características propias de la persona, tales como conocimientos, motivación, actitudes, etc.*
- *Suponen un nexo de unión entre estas características subyacentes y la cualificación que se requiere dentro de una organización concreta para desempeñar una tarea, actividad o puesto de manera exitosa.*

Pereda y Berrocal (1999)¹¹ conciben un modelo de competencia integrado por cinco componentes:

- *SABER: Conocimientos.*
- *SABER HACER: Habilidades y destrezas.*
- *SABER ESTAR: Actitudes e intereses.*
- *QUERER HACER: Motivación.*
- *PODER HACER: Medios y recursos.*

Según estos autores *“las competencias comprenden un conjunto de comportamientos observables que caracterizan un desempeño satisfactorio, bueno o excelente en un trabajo y organización determinados, y los componentes referidos se deben presentar de manera integrada para evidenciar el comportamiento competente”*.

Tal y como describe García Sáiz,¹² cada componente significaría lo siguiente:

a) SABER: Hace referencia a los conocimientos relacionados con los comportamientos que incluye la competencia, incluida su ejecución y su adecuada contextualización. Pueden tener carácter técnico, social u organizacional.

b) SABER HACER: Se refiere al conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se dominan. Incluiría las habilidad cognitivas, emocionales, sociales o

10 Palaci y Moriano (2003). El Nuevo mercado laboral: estrategia de inserción y desarrollo profesional (p. 313).

11 Repetto, E. y Pérez J.C. (2003). Orientación y desarrollo de los recursos humanos en la pequeña y mediana empresa. Guía didáctica. El enfoque de competencias (p. 47).

12 García M. (2003). Entrenamiento en competencias. Encuentros en Psicología Social I (p. 28).

técnicas.

c) *SABER ESTAR*: Comprende el conjunto de valores, creencias y actitudes personales. Estos factores favorecen u obstruyen determinados comportamientos en situaciones concretas.

d) *QUERER HACER*: Alude a los factores motivacionales, es decir, a la motivación que impulsa a cada persona a realizar una determinada tarea de una forma y no de otra.

e) *PODER HACER*: Este conjunto de factores se relacionan con la capacidad personal para emprender y llevar a cabo un trabajo de manera satisfactoria, así como a las condiciones y recursos del medio o contexto laboral que posibilitan un desempeño óptimo.

En función del criterio empleado, podemos distinguir entre los siguientes tipos de competencias:

Según su aplicabilidad a distintas situaciones:

a) *Genéricas o básicas*: son aquel tipo de competencias aplicables a diferentes situaciones, como por ejemplo hablar en público. En este sentido si analizamos el contenido de las ofertas que se lanzan en nuestro mercado de trabajo, observamos que además de las competencias que se presumen por la titulación académica exigida, la mayor parte de ellas hacen alusión a otros requisitos adicionales entre ellos trabajar en equipo o ser una persona resolutiva o con don de gentes.

Más allá de los conocimientos o habilidades específicas que los empresarios demandan de cara a cubrir un puesto de trabajo concreto, existen este tipo de competencias básicas que son aplicables a muchas tareas diferentes entre sí. Los expertos hablan a su vez de cuatro tipos diferentes de competencias básicas.¹³

1) *Capacidades intelectuales transferibles*: hacen referencia a que el trabajador debe adaptarse continuamente a las exigencias cambiantes de la empresa en la que trabaje. Ej. uso de nuevos procedimientos de trabajo, nuevas herramientas, etc. En este sentido las organizaciones van a valorar muy positivamente que sus empleados sean polivalentes, en definitiva que tengan capacidad de aprender a aprender.

2) *Actitudes personales*: son aquellas actitudes que mantenemos en el trabajo respecto a nuestros/as compañeros/as, responsables, clientes, proveedores, etc. No es algo que no se exteriorice y sirvan para caracterizar cómo nos comportamos laboralmente. Si admitimos que nuestra actitud condiciona nuestro rendimiento, es lógico pensar que el empresario se preocupe de que sus trabajadores tengan una actitud positiva en el trabajo.

3) *Facilidad para las relaciones interpersonales*: hoy en día es imprescindible que el trabajador controle y domine las relaciones con los demás porque es éste un factor crucial en la estrategia de las empresas por la orientación al cliente, ya que el mayor o menor medida todos los trabajos conllevan el desarrollo de un comportamiento social y la relación con otras personas.

4) *Conocimientos específicos*: una de las competencias elementales para que las personas puedan mantener su empleabilidad es que el trabajador posea una serie de conocimientos

13 Citado en Pérez Boulosa, A. y Blasco Calvo, P. (2001). Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y Tendencias (p.212). 16

específicos, propios de su tarea, que sean imprescindibles para llevar a cabo una determinada actividad laboral.

b) *Específicas*: son aquellas competencias aplicables a situaciones muy específicas como por ejemplo saber utilizar una carretilla elevadora.

2) Según su contenido:

a) *Competencias Técnicas*: son aquel tipo de competencias relacionadas con un sector profesional muy concreto o un puesto de trabajo muy específico si vamos más allá, como por ejemplo cuadrar caja al final de la jornada para un/a cajero/a de supermercado.

b) *Competencias Cognitivas*: hacen referencia al procesamiento mental de información y la resolución de problemas. Ej. Organizar los turnos de una plantilla.

c) *Competencias Sociales*: son aquellas competencias que tienen que ver con el campo de interacción social y comprenden competencias como por ejemplo trabajar en equipo.

d) *Competencias Emocionales*: tienen que ver con la gestión eficaz de las emociones, refiriéndose a competencias como reconocer las emociones ajenas.

A su vez y por otro lado, otros autores hablan de competencias de tercer nivel, que son aquellas competencias que el mercado revaloriza como resultado de la aplicación de las nuevas concepciones del trabajo, las nuevas tecnologías o las nuevas formas de producción. Este tipo de competencias implican el aprendizaje de nuevas habilidades, y clasifican en los siguientes tipos:¹⁴

a) *Comportamientos profesionales y sociales*: conllevan el desarrollo de actitudes propias de una organización abierta, tales como la capacidad de toma de decisiones, la responsabilidad, la actitud cooperativa, etc.

b) *Actitudes*: Comprenden conceptos de diversos campos como el afectivo, el emocional o el cognitivo. Este componente actitudinal se pondría de manifiesto por ejemplo en la comunicación, la imagen que tenemos de nosotros mismos o la capacidad de adaptación al cambio.

c) *Capacidades creativas*: requieren facilidad para la improvisación como por ejemplo la búsqueda de soluciones rápidas ante determinados problemas que puedan acontecer o buscar el saber hacer creativo.

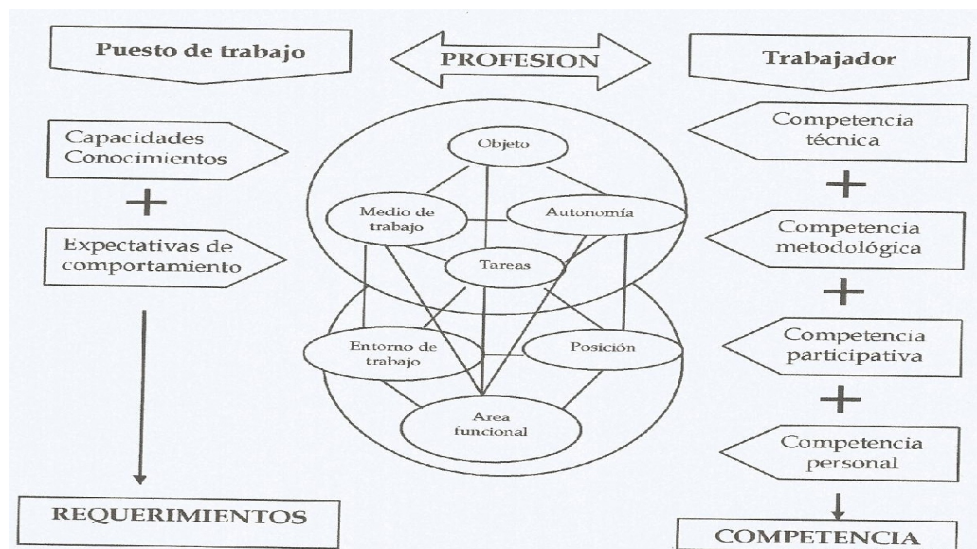
d) *Actitudes existenciales o éticas*: suponen la implicación en el trabajo de valores personales de carácter afectivo, ideológico o polivalentes o político entre otros. Se refiere a aspectos como analizar críticamente las situaciones vividas en beneficio del propio proyecto personal, situarse como actor social o autoformarse.

3.6.- Competencias requeridas en el mercado de trabajo.

Las transformaciones del mundo laboral de las que hemos hablado anteriormente, inciden claramente en la configuración de la profesionalidad de los trabajadores, entendiendo por profesionalidad la cualidad de una persona que ejerce su actividad con relevante capacidad y

14 Pérez Boullosa, A y Blasco Calvo, P. (2001). Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y Tendencias (p. 213 y 214).

aplicación. La profesionalidad de un trabajador es el resultado de la relación entre la persona y su puesto de trabajo, pues no basta con “ser capaz de”, si no que hay que ser competente.



Fuente gráfico: Echevarría B. y otros. Cualificaciones-Competencias: La contribución de los proyectos Leonardo Da Vinci y Adapta. Plan Nacional de Valorización (1995-1999), 2001 (p.25).

Para comprender el gráfico anterior, hay que fijarse primero en que cada puesto de trabajo se perfila por medio de capacidades y conocimientos que las organizaciones concretan, así como por las demandas relacionadas con las expectativas de comportamiento, entendidas como las formas deseables de actuar o interactuar en el contexto de una organización.

En segundo lugar el trabajador para llevar a cabo un desempeño profesional profesional, va a imprimir su sello personal en la actividad a desarrollar mediante el desarrollo de su saber (competencia técnica), saber hacer (competencia metodológica), saber estar (competencia participativa) y saber ser (competencia personal).

Si bien antes bastaba con que una persona acumulara en las primeras etapas de su vida una serie de conocimientos, y esto le servía de manera ilimitada para cubrir toda su trayectoria laboral, en la actualidad es preciso que el trabajador continúe profundizando y enriqueciendo ese primer saber para poder adaptarse a un mundo laboral en continuo cambio.

4.- LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGISLATIVO:

4.1. Las Clasificaciones Ocupacionales/Profesionales.

Podemos definir clasificación ocupacional como aquel documento que recoge información organizada de forma sistemática sobre las ocupaciones habituales de uno o varios países.

Partiendo de esta definición, podemos afirmar que las clasificaciones profesionales permiten asignar categorías laborales a los trabajadores o a los puestos, en función de una serie de criterios predeterminados.

Este tipo de clasificaciones se utilizan en diferentes medios económicos, empresariales, etc, de manera que se observa una aplicación indistinta del calificativo “ocupacional” y “profesional” al concebirse como sinónimos los términos “ocupación” y “profesión”.

Si bien en la historia de las clasificaciones profesionales nos encontramos con que se han aplicado criterios divisorios tales como los niveles salariales o el carácter manual o intelectual de la actividad, son dos los criterios clasificatorios consolidados, y que habitualmente se repiten en las clasificaciones oficiales de los distintos países: los sectores o ramas de producción y las exigencias formativas o cualificación.

En el ámbito internacional son diversos los organismos que se han ocupado de ello. Alguno de los más relevantes son los siguientes:

a) *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)*, creada por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*: constituye una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos claramente definidos en función de las tareas que conlleva cada empleo. Este documento sirve para facilitar el uso y la comparación internacional de la información sobre las diferentes ocupaciones. Se suele emplear sobre todo a la hora de contratar a trabajadores a través de las oficinas de empleo en la gestión de migraciones de trabajadores, así como en el desarrollo de programas de formación y orientación profesional.

La primera versión de esta herramienta fue desarrollada por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1957, conociéndose como la CIUO-58. Esta versión se reemplazó rápidamente por la CIUO-68. La tercera versión, La CIUO-88 fue adoptada por la XIV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1987, posteriormente ésta fue nuevamente actualizada. Esta actualización no afectó a los principios básicos ni a la estructura de la clasificación, pero se efectuaron perfeccionamientos en varias áreas. La clasificación actualizada fue adoptada en 2007 y es conocida como la CIUO-08, que es la que actualmente se utiliza. La estructura de la CIUO-08 es de carácter piramidal, disponiendo de 10 grandes grupos de ocupaciones, subdivididas a su vez en 28 subgrupos principales, 116 subgrupos y 390 grupos primarios. Los 10 grupos de ocupaciones que recoge esta clasificación son:

- 1.- Directores y gerentes.
- 2.- Profesionales científicos e intelectuales.
- 3.- Técnicos y profesionales de nivel medio.
- 4.- Personal de apoyo administrativo.
- 5.- Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.
- 6.- Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros.
- 7.- Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.
- 8.- Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores.
- 9.- Ocupaciones elementales.
- 10.- Ocupaciones militares.

b) *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) creada por la UNESCO*: tiene por objeto servir como instrumento para compilar y presentar indicadores comparables y estadísticos de educación, tanto dentro de un país como a nivel internacional. La versión actual fue presentada en 1997 y posteriormente ha sido actualizada y revisada por Eurostat y CEDEFOP. Esta clasificación abarca todas las posibilidades organizadas y continuadas de aprendizaje que se ofrecen a niños, jóvenes, adultos y personas con necesidades especiales de educación, independientemente de la institución que las imparta, cubriendo dos variables para clasificar los programas educativos, que serían los niveles y los campos de educación. En el cuadro que se recoge a continuación se presenta un resumen de los niveles de educación que recoge el documento tras ser revisado y modificado en 2011, caracterizados por una serie de criterios diferenciadores de carácter principal o secundario:

Manera de determinar el nivel de un programa				
Criterios de sustitución respecto del contenido		Denominación del nivel	Código	Dimensiones complementarias
Criterios principales	Criterios subsidiarios			
Propiedades educativas del programa. Contexto institucional. Edad de los niños objetivo típica contemplada en el diseño del programa. Duración o intensidad del programa.	Calificaciones del personal. Existencia de un marco regulatorio.	Educación pre-primaria.	0	Grupo de edad objetivo.
Instrucción sistemática en conocimientos, destrezas y competencias básicas. Duración y edad típica de ingreso. Instrucción usualmente impartida por un docente principal por clase.	Forma parte de la educación obligatoria.	Educación primaria.	1	Ninguna
Transición a una instrucción más orientada por asignaturas. Requisitos de ingreso. Duración acumulada a partir del inicio del nivel CINE1.	Edad típica de ingreso. Instrucción a cargo de docentes de asignaturas y basada en las certificaciones del docente. Relación con la educación obligatoria.	Primer ciclo de la educación secundaria.	2	Orientación de los programas. Conclusión del nivel y acceso a programas de un nivel CINE más avanzado.
Segunda etapa o etapa final de la educación secundaria general. Requisitos de ingreso. Duración acumulada a partir del inicio del nivel CINE1.	Programas más diferenciados: ofrecen un aspecto más amplio de opciones y ramificaciones.	Segundo ciclo de educación secundaria.	3	Orientación del programa. Conclusión del nivel y acceso a programas de un nivel CINE más avanzado.
Orientación. Complejidad del contenido superior a la del nivel CINE 3 e inferior a la del nivel de educación terciaria. Requisitos de ingreso.	Ninguno.	Educación post-secundaria no terciaria.	4	Orientación del programa. Acceso a programas de un nivel CINE más avanzado.
Contenido de los programas del primer ciclo de educación terciaria. Requisitos de ingreso. Duración mínima del programa.	Punto de transición entre instituciones. Duración típica del programa.	Primer ciclo de la educación terciaria.	5	Orientación del programa. Conclusión del nivel.
Contenido esencialmente teórico y/o profesional. Requisitos de ingreso. Duración acumulada mínima del programa (primer título). Posición en la estructura nacional de títulos y certificaciones.	Certificaciones del personal docente. No da acceso directo a programas de nivel CINE 8.	Licenciatura o equivalente.	6	Orientación del programa. Duración del programa y posición en la estructura nacional de títulos y cualificaciones.
Contenido teórico y/o profesional. Posición en la estructura nacional de títulos y certificaciones. Requisitos de ingreso.	Duración acumulada mínima de programas largos de primer título.	Maestría o equivalente.	7	Orientación del programa. Posición en la estructura nacional de títulos y cualificaciones.
Requisitos de trabajo escrito. Requisitos de ingreso. Duración mínima del programa.	Título de Doctor requerido para ocupaciones específicas.	Doctorado o equivalente.	8	Orientación del programa

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia UNESCO (2006): Clasificación Internacional Normalizada de Educación. p. 19.

En España se han creado los marcos MECU (Marco Español de Cualificaciones a lo largo de la vida) y MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) para poder dar cabida al contenido del marco de las cualificaciones europeas.

En este sentido, el MECES se aplica a los títulos adquiridos en el ámbito de la educación superior. Se encuentra, por lo tanto, exclusivamente referido a la educación formal. Así todo nivel de cualificación del MECES tendrá su reflejo en el MECU.

El MECU está referido a todos los contextos de aprendizaje, es decir, contempla tanto el nivel formal (tiene en cuenta todos los niveles del sistema educativo), como el no formal y el informal.

c) *Los Niveles de Profesionalidad de la Unión Europea*: Esta Clasificación organiza las profesiones en función de las competencias que se precisan para su desarrollo. Para cada nivel de competencia se describen los aspectos funcionales de la actividad, que son de carácter más rutinario y de mayor sencillez en el nivel 1 e implican mayor complejidad y autonomía en la toma de decisiones para los niveles 4 y 5. El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación (CEDEFOP) establece los siguientes niveles de cualificación profesional:¹⁵

Nivel 1: recoge todas aquellas competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos al desempeño de una amplia gama de actividades laborales rutinarias.

Nivel 2: hace referencia a competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos en una amplia gama de actividades laborales realizadas en diversos contextos, siendo alguna de estas actividades complejas y otras rutinarias, exigiendo cierta responsabilidad y autonomía. Suelen requerir la colaboración de otros a menudo mediante el trabajo en equipo.

Nivel 3: recoge competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos en una amplia gama de actividades laborales complejas o no rutinarias en la mayoría de los casos, desempeñadas en diversos contextos, que requieren un considerable nivel de responsabilidad y autonomía, comprendiendo a menudo la responsabilidad por el trabajo de otros y la asignación de recursos.

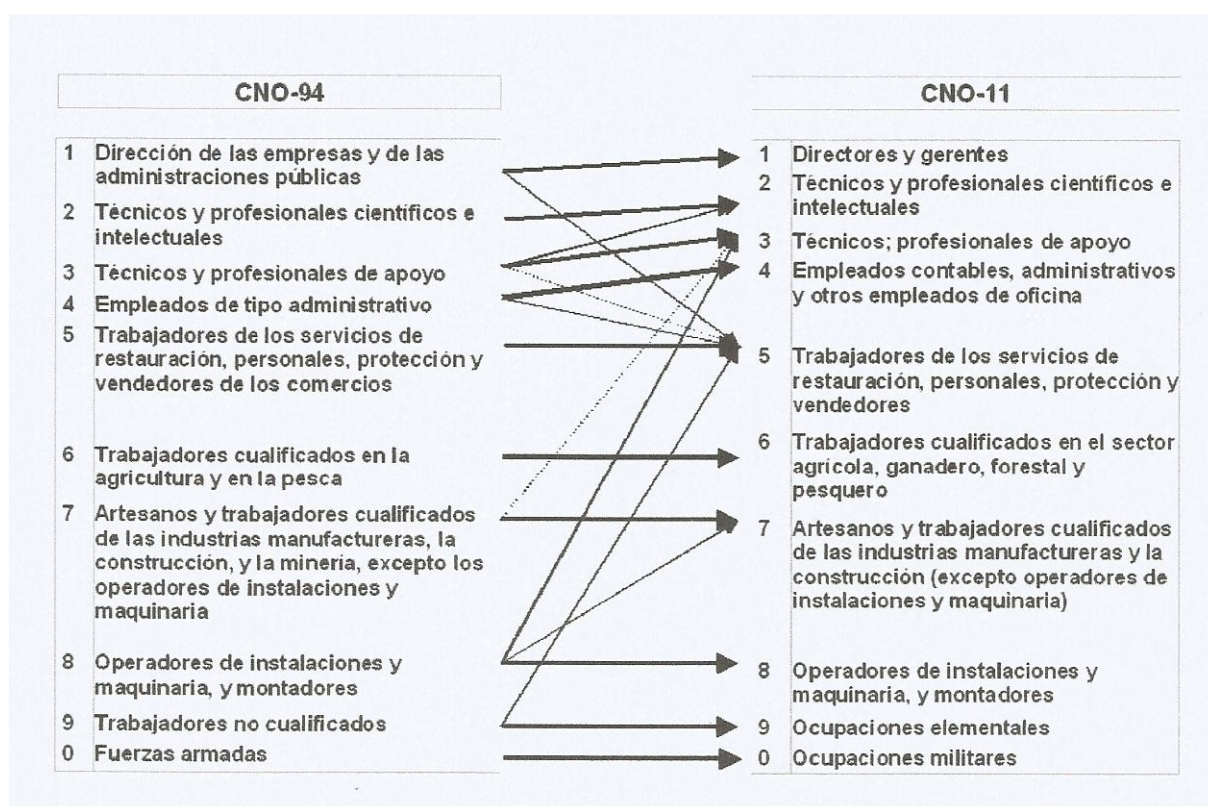
Nivel 4: hace referencia a competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos en diversos contextos que requieren un considerable nivel de responsabilidad y autonomía. A menudo comprende la responsabilidad por el trabajo de otros y la asignación de recursos.

Nivel 5: recoge competencias relacionadas con la aplicación de una importante gama de principios fundamentales en un gran número de contextos con frecuencia imprescindibles. Se requiere un elevadísimo nivel de autonomía personal y la asunción de importantes responsabilidades respecto al trabajo de otros, la asignación de considerables recursos y las tareas de análisis y diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

d) *Clasificación Nacional de Ocupaciones*: el objetivo de esta clasificación es garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su

¹⁵ Citado en Sánchez García, M.F. (2004). La profesión y el empleo: análisis de perfiles profesionales. Orientación laboral para la diversidad y el cambio (p. 35).

comparación internacional y comunitaria. En la actualidad la versión vigente de esta clasificación es la CNO-11, y es fruto de la culminación de un proceso iniciado con la revisión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 2008, (CIUO-2008) que constituye su fuente de partida. Como criterios de clasificación este documento establece 10 grandes grupos que identifican el nivel profesional, 17 grupos principales que delimitan el sector económico y 62 subgrupos principales que denomina la profesión u ocupación concreta, en algunos casos vinculados a un subsector económico específico. La versión anterior de esta clasificación fue la CNO-94 y tuvo que ser sustituida por la CNO-11 al objeto de garantizar la coherencia con los códigos de ocupaciones del resto de países de la Unión Europea y del resto del mundo. En el cuadro que se recoge a continuación se observan los correspondencias principales entre una y otra versión, mostrándose que aunque se han mantenido los 10 grandes grupos de ocupaciones, ha habido cierta transferencia de unos grupos a otros:



Fuente: Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-2011). Instituto Nacional de Estadística.

4.2. Las Profesiografías y Perfiles Profesionales.

Podemos denominar profesiografía como aquella disciplina que se encarga del estudio de las profesiones y las personas, estudiando las primeras como un conjunto de puestos afines y familias ocupacionales, y abordando al trabajador desde el punto de vista de sus aptitudes fisiológicas, físicas y éticas, así como sus intereses.

Para Fernández-Ríos¹⁶ la profesiografía se entiende como *“la representación gráfica de las competencias-variables requeridas de un trabajador real o potencial por un puesto de trabajo que*

¹⁶ Citado en Sánchez García, M.F. (2004). La profesión y el empleo: análisis de perfiles profesionales. Orientación laboral para la diversidad y el cambio (p. 37).

pueda ser desempeñado satisfactoriamente con un nivel medio de rendimiento”.

En cualquier caso las variables que suelen ser comunes a cualquier profesiografía son las siguientes:

- 1.- Esfuerzo físico y mental (caminar, levantarse, etc).
- 2.- Requisitos físicos (vista, gusto, etc).
- 3.- Requisitos de aptitud (memoria, destreza manual, etc).
- 4.- Conocimientos y capacidades.
- 5.- Nivel intelectual.
- 6.- Autonomía operativa.
- 7.- Condiciones ambientales y riesgos.
- 8.- Comportamiento (relaciones interpersonales, orientación al cliente, etc).

La representación de una profesiografía puede adoptar dos formas: una representación gráfica conocida como perfil profesiográfico y la descripción narrada de la misma información. En el ámbito de la formación profesional es más habitual que se emplee la expresión perfil profesional en lugar de profesiografía.

Los perfiles profesionales explican cuál es la competencia profesional requerida, debiendo poseer un carácter dinámico, pues de esta forma recogen la evolución de la demanda ocupacional y los cambios que se producen en el mercado de trabajo.

Otra característica muy relevante es que por su carácter analítico posibilitan prever y promover el comportamiento futuro de las profesiones y así poder determinar qué estrategias serán las adecuadas para el desarrollo de determinadas acciones como las formativas.

Desde la perspectiva de la formación, los perfiles profesionales sirven para orientar cuáles deben ser los contenidos, métodos, formas y medios que deben desarrollarse en los distintos planes de formación.

Del mismo modo los perfiles profesionales reflejan cuáles son las necesidades de cualificación del sistema productivo, pues aportan criterios para determinar la caracterización de puestos de trabajo y nos muestran una imagen idealizada del profesional excelente en un momento y lugar determinado.

Para poder describir un perfil profesional se precisa un análisis exhaustivo que permita a los expertos describir y descomponer las funciones, condiciones de trabajo y demás variables de estudio que sean importantes para ese determinado perfil.

Ver Anexos I, II y III en el que se recogen tres ejemplos de diferentes perfiles profesionales.

4.3. Los Catálogos de Cualificaciones.

En los últimos años las cualificaciones profesionales han ido evolucionando hacia lo que se conoce como catálogos de cualificaciones y repertorios de perfiles, que a diferencia de las primeras, tienen mayor concreción, pues recogen no sólo la relación de profesiones más significativas del sistema productivo de un país, sino también las funciones, competencias y cualificaciones asociadas a las mismas.

Los catálogos de cualificaciones significan un nexo de unión entre la formación profesional y la práctica profesional, es por ello que estos catálogos se conciben como repertorios de perfiles o conjuntos de ocupaciones.

En nuestro país se aprobó en el año 2002 la Ley de Cualificaciones y de la Formación Profesional con objeto de implantar un sistema que sirviera para organizar de manera coordinada las cualificaciones, su acreditación y la formación profesional asociada a cada una de ella.

Los dos instrumentos principales que se articulan en esta ley son:

- *El Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.*
- *El Catálogo Modular de Formación Profesional.*

Con respecto al primero de ellos, es decir, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), sirve para ordenar las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

El CNCP recoge las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizándolas en distintos niveles y familias profesionales. En cuanto a los fines del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales según el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales (INCUAL) se encuentran:

- *Adecuar la formación profesional a los requerimientos del sistema productivo.*
- *Integrar las ofertas de formación profesional. A partir de este catálogo se diseña la formación profesional para el empleo 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.*
- *Mejorar la información y la orientación profesionales.*

- *Potenciar la calidad y evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.*

Posteriormente abordaremos en profundidad el estudio de este Catálogo dentro del apartado 5.3.

En cuanto al Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP), se compone por un conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. EL CMFP facilita un referente común para la integración de las diferentes ofertas de formación profesional, permitiendo el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Mediante el CMFP se promueve una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con sus expectativas de progresión profesional y de desarrollo personal. Además trata de atender a las demandas de formación de los sectores productivos, por lo que también persigue un aumento de la competitividad al conseguir mejorar la cualificación de la población que recibe esa formación.

En el apartado 5.4. de este documento volveremos a hablar del CMFP como elemento importante dentro del Sistema Nacional de las Cualificaciones.

4.4. Marco europeo de cualificaciones profesionales.

El primer documento que sirve para que puedan sentarse las bases para que los estados miembros de la unión europea construyan un marco de cualificaciones profesional es el estudio de la OCDE denominado "*Sistemas de Cualificaciones. Puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida*" (2001).

El objetivo de este estudio era revisar la función de los sistemas nacionales de cualificaciones como promotores del aprendizaje a lo largo de la vida, detectando aquellos procesos por los que un sistema nacional de cualificaciones condiciona las oportunidades y la motivación por emprender de los trabajadores.

Parece obvio que para que pueda implantarse en un país un sistema nacional de cualificación de forma exitosa es necesario que haya una implicación y participación de todos los actores implicados (administración, empresarios, trabajadores, etc), flexibilidad en los mercados laborales por los continuos cambios que se producen en él, así como entre otras cosas una mayor automaticidad en el reconocimiento de las cualificaciones y una simplificación en sus procedimientos administrativos. Por eso en esta línea de trabajo se aprobó la Directiva 2005/36 relativa al reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

Esta normativa de obligado cumplimiento para los estados miembros, asegura la libre circulación de trabajadores en el espacio económico europeo, de tal forma que suprime los obstáculos para que un trabajador pueda ejercer su profesión en un estado miembro distinto a aquel en el que haya adquirido su cualificación profesional.

Este documento además sirvió para consolidar en un único acto legislativo quince directivas, entre ellas doce directivas sectoriales que cubren las profesiones de médico, enfermero, odontólogo, veterinario, matrona, farmacéutico y arquitecto, y tres directivas que han instaurado un sistema general de reconocimiento de las cualificaciones profesionales que cubren la mayoría de las demás profesiones reguladas.

Otro documento esencial en la creación de referentes europeos comunes sobre cualificaciones es la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo del 23 de Abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (EQF). El objetivo de esta recomendación era crear un marco común de referencia que sirviera de mecanismo de conversión para los diferentes niveles y sistemas de cualificación. De esta manera se consigue promover la transparencia, la comparabilidad y la transferibilidad de las cualificaciones de los ciudadanos europeos. Este documento de no obligado cumplimiento para los estados persigue también promover la promoción del aprendizaje permanente y la mejora de la capacidad de empleo, la movilidad y la integración social de los trabajadores y las personas en el proceso de aprendizaje.

El EQF establece ocho niveles de cualificación con garantía de calidad, y a partir de ese referente se pueden comparar los niveles de cualificación de los diferentes países que se sumen a la iniciativa.

4.5. Desarrollo normativo de las cualificaciones en España.

La transposición de la directiva 2005/36 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales se materializó en el contexto español con la publicación del Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre. En ella se establecen las normas para permitir el acceso y el ejercicio de una profesión regulada en España mediante el reconocimiento de las cualificaciones profesionales adquiridas en uno u otros estados miembros de la Unión Europea, permitiendo a su titular ejercer en él la misma profesión.

No obstante, es necesario apuntar que el desarrollo normativo de las cualificaciones profesionales en nuestro país queda definido anteriormente por la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley 5/2002). Esta ley es garante de la integración de los subsistemas de formación profesional (formación profesional inicial, ocupacional y continua) que anteriormente tenían un planteamiento coordinado, por eso su integración hay que entenderla desde una doble perspectiva:

- la integración de la oferta formativa de la formación profesional formal y del subsistema de formación profesional para el empleo (antes formación ocupacional y continua).
- La integración del ámbito formativo con el laboral, consiguiendo que las competencias que se adquirieran a través del sistema de formación profesional coincidan con las demandadas en el sistema productivo.

La ley 5/2002 concibe la cualificación profesional como *“conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que puedan ser adquiridas mediante formación modular u otro tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”*. (Artículo 7.3 a).

Podemos afirmar que una persona estará cualificada cuando en su desempeño laboral obtenga los resultados esperados con el nivel de calidad debido, contando con los recursos apropiados para ello.

Esta cualificación el trabajador la podrá acreditar de varias formas distintas:

- 1.- Mediante la posesión de un título de formación profesional.
- 2.- Por medio de la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente.
- 3.- A través de una acreditación parcial acumulable, cuando las competencias profesionales evaluadas y reconocidas por la administración responsable, no completen las cualificaciones recogidas en alguno de los títulos de formación profesional reglada o del certificado de profesionalidad correspondiente.

Para facilitar que el trabajador actualice sus competencias profesionales, y que por tanto la población activa sea capaz de adaptarse a los cambios del mercado, se plantea la validación no sólo de la formación reglada, sino también de la formación no formal y de la experiencia laboral.

Así los cursos de formación realizados en la etapa laboral (de carácter no formal) y la experiencia adquirida con el paso de los años desarrollando una ocupación, servían para actualizar conocimientos y capacidades, pero no eran objeto de acreditación.

Este hecho pone de relieve que el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación permite:

- 1.- La mejora en la empleabilidad de los trabajadores.
- 2.- La movilidad de los trabajadores.
- 3.- Hacer realidad el principio del aprendizaje a lo largo de la vida, al posibilitar la cualificación de colectivos que carecen inicialmente de una determinada formación.

La ley 5/2002 supone por tanto, un empuje importante en la implantación de los trabajadores en su formación permanente, reconociéndose las competencias que éstos hayan adquirido mediante su experiencia laboral, lo que permite convalidar materias si se plantean estudios de mayor nivel.

Desde un punto de vista formal, la cualificación comprende el conjunto de competencias profesionales que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en el mercado laboral y que pueden adquirirse, como ya hemos apuntado, a través de formación o experiencia laboral.

La competencia de una persona comprenderá entonces el repertorio de conocimientos y capacidades en el ámbito profesional, personal o académico, que pueden haber sido adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del más básico al más alto.

La formación profesional se redefine con la ley 5/2002 como *“el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social cultural y económica”* (artículo 9), y que incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de trabajadores, así como las orientadas a la formación continua de las empresas, que facilitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

De esta manera el sistema español de formación profesional se concibe desde una visión sistémica, abarcando todos los tipos de formación y en estrecho contacto con el mercado de trabajo.

La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional se ha desarrollado posteriormente en dos Reales Decretos, estableciendo cada uno de ellos uno de los dos subsistemas en los que se vertebra el actual sistema de formación profesional:

- Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Hasta antes de entrar en vigor esta normativa existía una regulación diferenciada de formación profesional para los trabajadores ocupados (formación continua) y para los trabajadores desempleados (formación ocupacional).

5.- EL SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES:

5.1. Principios y fines del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Como citamos al inicio, los cambios estructurales producidos en el mercado de trabajo, principalmente debidos a la globalización de los mercados y la extensión de la sociedad de la información, hacen que la obsolescencia de las cualificaciones de la población activa, el desempleo y la destrucción del empleo, sean realidades a las cuales debemos de responder con rapidez.

Por otro lado y como también apuntábamos anteriormente, el modelo social de la Unión Europea, apuesta por la formación a lo largo de la vida, constituyendo un eje de acción fundamental para alcanzar el objetivo estratégico que trazó la declaración de Lisboa: convertir a la UE en una economía basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo.

Por todo ello es clave que los estados miembros ofrezcan oportunidades de aprendizaje y formación que se adapten a las necesidades de los destinatarios en las distintas etapas de su vida, por ejemplo jóvenes que buscan su primer empleo, adultos en situación de desempleo, o trabajadores ocupados que corren el riesgo de ver cómo sus cualificaciones se ven desfasadas por los rápidos cambios del sistema productivo.

En este contexto era necesario que el marco normativo de nuestra formación profesional continuara actualizándose y así garantizar la correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades reales del mercado de trabajo. En base a ello la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación que responda de forma eficaz a la de mandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas.

En la ley 5/2002 la integración de las ofertas de formación profesional adopta una doble dimensión:

1.- Por un lado se busca la correspondencia entre la oferta formativa de los tres subsectores de formación profesional existentes: inicial, ocupacional y continua.

2.- Por otro lado mediante la integración del ámbito formativo con el laboral a través del sistema de formación profesional coincidan con las demandas en el sistema productivo.

Para responder a esta doble integración, la Ley 5/2002 articula el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, entendido como el *“conjunto de instrumentos y acciones necesarias para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como 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”*.

En resumen, la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional responde a las siguientes necesidades:

- Identificar las competencias que los trabajadores deben de tener para el ejercicio óptimo de una profesión.
- Facilitar que los trabajadores adquieran nuevas competencias profesionales de manera que actualicen sus conocimientos y éstos no se queden obsoletos.
- Poder evaluar las competencias que un trabajador tenga independientemente de la vía de adquisición que utilice.
- Acreditar las competencias que las personas han adquirido mediante títulos oficiales con validez en todo el territorio nacional y comunitario.

Ante lo descrito estamos por tanto en disposición de enumerar los fines del Sistema Nacional de Cualificaciones:¹⁷

- *Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo.*

- *Promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.*

- *Proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de*

17 Artículo 3 Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

formación profesional y cualificaciones para el empleo.

- Incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de la economía social.

- Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional, cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.

- Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

Para la consecución de estos fines, el SNCFP cuenta con los siguientes instrumentos:¹⁸

- El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que ordenará las identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional que sean susceptibles de reconocimiento y acreditación.

- El Catálogo Modular de Formación Profesional, que incluirá el contenido de la formación asociada a cada cualificación.

- Un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

- La información o orientación en materia de formación profesional y empleo.

- La evaluación y mejora de la calidad del sistema.

5.2.- El Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL). Objetivos, funciones y estructura.

El Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) según el artículo 5.3. de la Ley 5/2002 es el “*órgano técnico de apoyo al Consejo General de Formación Profesional, responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional*”.

Según se deriva de este artículo, el Instituto Nacional de Cualificaciones es el organismo que materializará el Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional. Su creación se llevó a cabo a través del Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo en el que se definía como el “*instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios para apoyar al Consejo General de la Formación Profesional*”,¹⁹ en la consecución de los siguientes objetivos:

- Observación de las cualificaciones y su evaluación.

- Determinación de las cualificaciones.

- Acreditación de las cualificaciones.

- Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales.

¹⁸ Artículo 4 Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

¹⁹ Real Decreto 375/1999, de 15 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de Cualificaciones.

- *Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.*

En el año 2004 y a través del Real Decreto 1553/2004, de 20 de junio, se modifica la adscripción del INCUAL al Ministerio de Educación y Ciencias (anteriormente adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde su creación) pasando así a depender orgánicamente de la Secretaria General de Educación.

A la dirección del INCUAL se le encomienda la coordinación e impulso de los trabajos y actividades del mismo. Para cumplir con los objetivos anteriormente citados, el INCUAL tiene encomendadas las siguientes funciones:²⁰

- *Proponer el establecimiento y la gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.*
- *Establecer criterios para definir los requisitos y características que deben reunir las cualificaciones profesionales para ser incorporadas al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.*
- *Establecer una metodología de 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 que puedan tener las comunidades autónomas, a los agentes sociales, tanto en la definición del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, como en la actualización de las demandas sectoriales.*
- *Establecer criterios para regular los métodos básicos que deben observarse en la evaluación de la competencia y en 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.*
- *Como instrumento básico del servicio del Consejo General de Formación Profesional desarrollará actividades esencialmente técnicas de formación profesional referidas tanto al ámbito nacional como al comunitario, tales como estudios, análisis comparativos, recopilación de documentos, dotación bibliográfica, seminarios científicos.*
- *Facilitar las interrelaciones funcionales entre las actividades formativas de los diferentes subsistemas de formación profesional, y de las titulaciones y certificados que generan 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*

20 Artículo 2 Real Decreto 375/1999, de 15 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de Cualificaciones.

programación general de todos los subsistemas y apoyar la tarea normativa y de reglamentación de la Formación Profesional.

Para hacer posible el desarrollo de los objetivos y funciones anteriormente descritas, el INCUAL está estructurado en las siguientes áreas:²¹

- *Área del Observatorio Profesional: sus objetivos pasan por el establecimiento de los procedimientos y convenios necesarios que aseguren la cooperación y el flujo recíproco de información entre los diferentes observatorios profesional, así como proporcionar información sobre la evolución de la demanda y la oferta de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo.*
- *Área de Investigación Metodológica y Articulación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales: tiene por objeto proporcionar un procedimiento para la evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional, así como realizar el seguimiento y evaluación de las Cualificaciones y de la Formación Profesional asociada.*
- *Área de Diseño de las Cualificaciones: sus objetivos son definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, así como 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: cuya misión es gestionar los recursos y la información del INCUAL.*

5.3.- El Catálogo Nacional de las Cualificaciones. Definición, objetivos y funciones.

El Catálogo Nacional de las Cualificaciones es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional y por la formación asociada a las mismas. Su creación se recoge en el artículo 7 de la Ley 5/2002, mientras que su regulación está en el R.D.1128/2003, de 5 de septiembre.

Los principales objetivos del Catálogo Nacional de las Cualificaciones son:

- *Posibilitar la integración de las ofertas de formación profesional, adecuándolas a las características y demandas del sistema productivo.*
- *Servir de referente para evaluar y acreditar las competencias profesionales.*

Es importante hacer constar que el CNCP además de recoger las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, incluye también el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación. Esta información se dispone en una estructura de módulos formativos que se articulan a su vez en un catálogo modular de formación profesional.

²¹ Página Web del Instituto Nacional de Cualificaciones http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html

En cuanto a las funciones del CNCP según el artículo 3.2. de la citada norma son:

- *Identificar, definir y ordenar las cualificaciones profesionales y establecer sus correspondientes contenidos formativos, determinando las ofertas formativas conducentes a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.*
- *Evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o vías no formales de formación.*
- *Facilitar información y orientación profesional y los procesos de evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y para establecer ofertas formativas adaptadas a los colectivos con necesidades específicas.*

Como acabamos de apuntar el CNCP está constituido por las cualificaciones más significativas del sistema productivo. Estas cualificaciones están ordenadas según los criterios que marca el R.D. 1128/2003: las familias profesionales y los niveles de cualificación.

En lo que se refiere a las familias profesionales, el CNCP se estructura en 26 familias profesionales atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones que recoge cada una de ellas. (Ver Anexo IV de Familias Profesionales y Niveles de Cualificación).

Atendiendo a los niveles de cualificación, se definen 5 niveles referentes a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de la actividad a desarrollar. Estos 5 niveles de cualificación son los siguientes:

- Nivel 1: competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples, correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados. Los trabajadores con un nivel 1 tienen un nivel bajo de cualificación. En el sistema educativo los niveles 1 se traducen en los PCPI.
- Nivel 2: competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso. En el sistema educativo el nivel 2 está ubicado en los Ciclos de Grado Medio.
- Nivel 3: competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, supone responsabilidad de coordinación y supervisión del trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de fundamentos técnicos y científicos de la actividades, así como la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas. En cuanto al sistema educativo el nivel 3 equivaldría a un Ciclo Formativo de Grado Superior.

- Nivel 4: competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contratos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o definir proyectos, procesos, productos o servicios. En el sistema educativo el nivel 4 se corresponde con el grado universitario.
- Nivel 5: competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos o procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, así como en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, evaluación y ejecución. En el sistema educativo el nivel 5 se ubica en el Máster.

Para ubicar las cualificaciones en el nivel correspondiente, también se utilizan otros criterios como las clasificaciones nacionales de ocupaciones y actividades económicas, los grupos de cotización a la seguridad social, las normas de clasificación estadística de los sistemas de educación y formación, así como las clasificaciones profesionales surgidas de la negociación colectiva y las recomendaciones y directivas europeas.

Una vez identificada la familia y el nivel de cualificación, el siguiente paso es la descripción de la misma para su inclusión en el Catálogo. Hasta el momento el CNCP recoge 645 cualificaciones.

La elaboración y cualificación de las mismas son, como apuntamos anteriormente tareas del INCUAL, pero su inclusión final en el CNCP depende de la aprobación del gobierno en Consejo de Ministros y de su posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Todas estas cualificaciones se han ido incluyendo en los correspondientes anexos de los sucesivos Reales Decretos en los que se establecen con su formación asociada.

En lo que se refiere a los elementos más básicos que describen las cualificaciones, recogemos las siguientes:

- Datos de identificación de la cualificación, en lo que figura la denominación oficial, la familia profesional en la que se incluye, el nivel de cualificación y un código alfanumérico.
- Competencia general que describe de forma abreviada el contenido y funciones esenciales del profesional.
- Las unidades de competencia que corresponden a la cualificación.
- El entorno profesional, en el que se indica el ámbito profesional, los sectores productivos y las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados.
- La formación asociada, estructurada en módulos formativos.

Las cualificaciones así, se descomponen en competencias, y éstas a su vez en unidades de competencia, que es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación.

5.4.. El Catálogo Modular de Formación Profesional.

Como apuntamos anteriormente, el Catálogo Modular de Formación Profesional es el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales.

Este Catálogo proporciona un referente común para la integración de las ofertas de formación profesional, permitiendo la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida (Artículo 1 Real Decreto 1128/2003). Para ello la oferta de FP asociada a catálogo deberá de ser de calidad, actualizada y adecuada a los destinatarios, y al mismo tiempo esta oferta deberá cumplir las expectativas del mercado laboral, sirviendo a la adquisición de competencias validas y requeridas por los sectores productivos.

Podríamos definir un módulo formativo como el bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación. Es decir *“el módulo formativo constituye la unidad mínima de formación profesional para determinar las enseñanzas conducentes a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad”*.²²

Cada módulo formativo tendrá un formato normalizado que incluirá los datos de identificación: denominación, nivel de la cualificación al que se vincula, código alfanumérico, unidad de competencia a la que está asociado y duración de la formación expresada en horas; y las especificaciones de la formación que se expresarán a través de: las capacidades, sus correspondientes criterios de evaluación, los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades incluidas aquellas cuya adquisición deba de ser en un entorno real de trabajo, así como aquellos requisitos básicos del contexto de la formación, para que ésta sea de calidad.

5.5.- Los Certificados de Profesionalidad. Definición y características.

Los Certificados de Profesionalidad son acreditaciones de las cualificaciones profesionales o de las unidades de competencia recogidos en los mismos, independientemente de que hayan sido adquiridas mediante la vía formativa, la experiencia laboral o vías no formales de formación.

Estos certificados tienen como objetivo dar respuesta a las necesidades de la sociedad del conocimiento, basada en la competitividad, la empleabilidad, la movilidad laboral y el fomento de la cohesión y la inserción laboral y acreditan de manera oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.

Se trata por un lado de proporcionar así a los trabajadores la formación requerida por el sistema productivo, y al mismo tiempo que los certificados se ajusten a la realidad del mercado laboral.

El certificado de profesional es aquel instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de las 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 asegura la formación necesaria para su

22 Instituto Nacional de las Cualificaciones. Bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

adquisición.

La integración de la oferta de formación profesional de la Administración educativa y laboral persigue asegurar la movilidad de los trabajadores a través de la transparencia de las cualificaciones adquiridas en los diferentes subsistemas.

Aspectos esenciales en relación a los certificados de profesionalidad tales como las vías para su obtención, su contenido o su evaluación, se regulan en el R.D. 34/2008, de 18 de enero. Este R.D. fue a su vez modificado en parte por el R.D. 1675/2010, de 10 de diciembre. En su artículo 8 se recoge que, los certificados de profesionalidad pueden obtenerse por diversas vías:

- *Superando todos los módulos formativos que integran cada certificado de profesionalidad o mediante la acumulación del módulo de prácticas no laborales y las acreditaciones parciales de los módulos formativos asociados a las unidades de competencia que comprenda el certificado de profesionalidad.*
- *Mediante los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.*

Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez para todo el territorio nacional. Su expedición corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas.

Cada certificado de profesionalidad acredita una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones y los módulos formativos del certificado de profesionalidad son los del Catálogo Modular de Formación Profesional.

Por otro lado el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad es el conjunto de los certificados de profesionalidad ordenados en 26 familias profesionales y de acuerdo a los 5 niveles de cualificación profesionalidad del CNCP que hemos visto anteriormente.

Es muy importante resaltar que la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad tiene carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable y permitir que el trabajador avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

Cada certificado de profesionalidad está regulado mediante un Real Decreto. Su estructura y contenido vendrán definidos por los siguientes aspectos:

- Identificación del certificado de profesionalidad: donde se recoge su denominación, familia a la que pertenece y nivel, cualificación profesional de referencia, relación de unidades de competencia que configuran el certificado de profesionalidad, competencia general, entorno profesional, duración en horas de la formación asociada y la relación de módulos formativos del Catálogo Modular de Formación Profesional.
- Perfil profesional del certificado de profesionalidad: queda definido por la cualificación profesional, o en su caso, por la unidades de competencia del CNCP a las que dé respuesta el certificado de profesionalidad.

- Formación del certificado de profesionalidad: en este punto del certificado se desarrolla cada uno de los módulos formativos del CMFP asociados a cada unidad de competencia del certificado de profesionalidad. También se contempla la duración, los requisitos de espacios, las instalaciones, equipamientos, así como las prescripciones sobre los formadores y alumnos para garantizar la calidad de la oferta formativa.

Como apuntamos anteriormente el R.D. 34/2008, fue modificado por el R.D. 1675/2010 de 10 de diciembre ya que la norma anterior *“generaba una serie de problemas que impedían la gestión eficaz de la implementación de los certificados de profesionalidad y por ende el propio desarrollo de la acreditación de las competencias profesionales a adquirir”*.

Este R.D. 1675/2010 establece entre otras, una modificación en los requisitos de acceso a los certificados de profesionalidad por parte de los alumnos, flexibilizando éstos.

Otras de las modificaciones que establece este R.D. 1675/2010, se refieren a la introducción de acciones formativas de carácter piloto correspondientes a certificados de profesionalidad que se encontraran en fase proyecto y que hasta esa fecha no habían sido aprobados, o la excepción de la realización del módulo de formación práctica fuera de centros de trabajo por la inexistencia de centros adecuados para poderlas llevar a cabo, acreditando de forma provisional a los propios centros de formación para que puedan realizarse allí mismo.

6.- ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES:

6.1.- Obtención de los certificados de profesionalidad.

Una vez que hemos visto qué es un certificado de profesionalidad, su estructura y contenido el siguiente paso es conocer el procedimiento para poder obtenerlo.

Lo primero que vamos a apuntar es que para poder acceder a la formación vinculada a un certificado de profesionalidad, el candidato debe demostrar que posee unas competencias básicas para cursar esa formación con aprovechamiento. Por el contrario, a los únicos alumnos a los que no se les exigirán requisitos académicos ni profesionales será a los que accedan a las acciones formativas de certificados de profesionalidad de nivel 1.

Existen determinadas formas para demostrar o adquirir esas competencias básicas:

- Que el interesado acredite poseer esas competencias, por tanto habría un reconocimiento directo de las mismas. Ejemplo: poseer título de ESO o estar en posesión de otro certificado de profesionalidad.
- Que el interesado realice unas pruebas para demostrar su dominio, pruebas que realizan las comunidad autónomas.
- Que la persona curse formación para adquirir esas competencias.

Como ya vimos en apartados anteriores, un certificado de profesionalidad acredita que una persona tiene una determinada cualificación profesional. Así el certificado se podría obtener:

- Superando todos los módulos formativos correspondientes a dicho certificado de profesionalidad.

- Por medio de los procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de experiencia laboral o de vías no formales de formación.
- En aquellos casos en los que el reconocimiento de las competencias profesionales evaluadas no completen la cualificación o unidades de competencia recogidas en un certificado de profesionalidad, se podrá obtener una acreditación parcial acumulable que le permita más adelante completar la formación conducente a la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente.

Por otro lado es importante apuntar que los certificados de profesionalidad no se expiden de manera automática, sino que se expedirán sólo a aquellas personas que así lo soliciten y demuestren haber superado los módulos correspondientes a cada certificado o que bien haya obtenido el reconocimiento y la acreditación de todas las unidades de competencia que lo compongan.

La normativa establece que alguien que haya superado en el sistema educativo los módulos profesionales asociados a unidades de competencia que conformen un determinado certificado de profesionalidad, podrá solicitar a la administración laboral la expedición del certificado siempre y cuando no haya completado un título que comprenda todas las unidades de competencia de dicho certificado.

Por tanto, no se puede solicitar un certificado de profesionalidad si ya se posee un título de Técnico o Técnico Superior que acredite que se poseen las unidades de competencia que recoge dicho certificado.

Antes de la aprobación del R.D. 1224/2009, quien quisiera obtener un certificado de profesionalidad debía de presentarse a unas pruebas, para lo cual a su vez debía de reunir una serie de requisitos. Estas pruebas eran convocadas con carácter anual por aquellas comunidades autónomas que tenían competencia en la materia. Podían expedirse acreditaciones parciales a aquellas personas que hubieran superado las pruebas correspondientes a una o varias unidades de competencia del mismo certificado de profesionalidad, denominándose a éstas "*créditos ocupacionales*", teniendo carácter acumulable de cara a la obtención del certificado de profesionalidad.

De ese modo las administraciones competentes han podido hacer convocatorias de pruebas de certificación, según el procedimiento anterior, hasta septiembre de 2009, tal y como recogía la Disposición Transitoria Primera del R.D. 1224/2009.

Así a partir de esta fecha, son ya las comunidades autónomas las que debían iniciar las actuaciones necesarias para implantar el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o a través de vías no formales de formación, tarea ésta que se encuentra más avanzada en el caso de algunas comunidades autónomas que en el de otras.

6.2.- Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

El Sistema de Reconocimiento, Evaluación, Acreditación y Registro de la Competencia es *“el conjunto coherente de dispositivos, normas, procedimientos y registros, que establece y permite, con validez y fiabilidad, reconocer, evaluar, certificar y acreditar la competencia de las personas, vinculada al Catálogo de Cualificaciones Profesionales”*.²³

Tal y como se deriva de la definición anterior, la evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se desarrollará siguiendo en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

La regulación del sistema dispone que éste tendrá carácter oficial para poder así acreditar, certificar y registrar las competencias obtenidas en todo el territorio nacional. Además tendrá que ser flexible para poder evaluar las competencias con independencia de su origen, ya que su objetivo fundamental es integrar los dos subsistemas de formación profesional, reconociendo por igual cualquiera de las vías de adquisición de competencias, así como la experiencia laboral.

La normativa establece que el reconocimiento de las competencias profesionales evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional, se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad en su caso de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado (artículo 8.3 de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional).

En el apartado 4 del artículo 8 de esta Ley se encomienda al gobierno previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, a que fije los requisitos y procedimientos para la evaluación de las competencias.

En base a lo dispuesto en esta Ley, mediante R.D. 1538/2006, de 15 de diciembre, se concretan los procedimientos para evaluar la formación adquirida y las cualificaciones ligadas a la oferta de formación profesional en el sistema educativo (conducentes a los títulos de Técnico y Técnico Superior).

Posteriormente, mediante la aprobación del R.D. 34/2008, de 18 de enero, se regulan los certificados de profesionalidad y sus vías de obtención.

Faltaba pues, el desarrollo normativo del procedimiento de reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación, que es objeto del R.D. 1224/2009, de 17 de julio.

A los efectos del R.D.1224/2009, se entiende por procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, al conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer estas competencias a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Los fines de este procedimiento, según se recogen en su artículo 5, son los siguientes:

23 Arbizu, M^a F. (2000). El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en el Estado Español (p.85).

- *Evaluar las competencias profesionales que poseen las personas adquiridas a través de experiencia laboral y otras vías no formales de formación, mediante procedimientos y metodologías comunes que garanticen la validez, flexibilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.*
- *Acreditar oficialmente las competencias profesionales, favoreciendo su puesta en valor con el fin de facilitar tanto la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo, como la progresión personal y profesional.*
- *Facilitar a las personas el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de una acreditación parcial acumulable con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.*

Es muy importante por otro lado, tener claro que la vía formal de formación comprende aquellos procesos formativos cuyo contenido está explícitamente diseñado en un programa que conduce a una acreditación oficial. De esta manera debemos asociar la vía formal de formación no solamente a las enseñanzas del sistema educativo, sino también a la oferta de formación asociada a los certificados de profesionalidad.

Por el contrario, la vía no formal de formación se representa por aquellos procesos formativos no conducentes a acreditaciones oficiales.

Dentro del procedimiento que nos ocupa, la evaluación según el artículo 6 del R.D. 1224/2009 se definiría como el “*proceso estructurado por el que se comprueba si la competencia profesional de una persona cumple o no con las realizaciones y criterios especificados en las unidades de competencia del CNCP*”.

Como apuntamos anteriormente el R.D. 1224/2009 descentraliza la gestión del sistema, de tal modo que es responsabilidad de las Comunidades Autónomas la convocatoria y gestión de los procesos de evaluación y acreditación de competencias. Sin embargo, la Administración General del Estado se reserva la capacidad de abrir convocatorias de carácter supraterritorial en supuestos especiales.

Por otro lado es necesario apuntar que, remitiéndonos igualmente al artículo 6 de este mismo R.D, aquellos principios comunes bajo los que se deberán de desarrollar los procedimientos de evaluación y acreditación son:

- *Respeto de los derechos individuales, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso al procedimiento y la transparencia del propio proceso. El acceso de los individuos al procedimiento tendrá carácter voluntario y los resultados de la evaluación serán confidenciales.*

- *Fiabilidad. La evaluación deberá ser fiable, para lo cual deberá estar fundamentada en criterios, métodos e instrumentos que aseguren resultados comparables en todas las personas participantes, independientemente del lugar o momento en el que se desarrolle la evaluación de la competencia profesional.*
- *Validez. Para hacer realidad este principio, los métodos y/o pruebas de evaluación aplicados deberán medir adecuadamente la competencia profesional de los candidatos (es decir que sean pruebas que midan verdaderamente una competencia en cuestión y no otra).*
- *Objetividad. En tanto que ha de asegurarse rigor técnico, la imparcialidad de las comisiones de evaluación y que se pueda revisar el resultado de la evaluación.*
- *Participación. La definición, planificación y seguimiento del procedimiento se llevará a cabo con la participación de los interlocutores sociales más representativos (mediante este principio se consigue la participación efectiva de los agentes sociales en el proceso).*
- *Calidad. A este respecto le recoge la necesidad de implementar un mecanismo de verificación interno y externo que asegure la calidad, el rigor técnico y la validez del procedimiento de evaluación y acreditación.*
- *Coordinación. La coordinación de las partes responsables de organizar y llevar a cabo los procedimientos de evaluación y acreditación (entidades, centros, recursos..) será fundamental para conseguir la máxima eficacia y eficiencia.*

El procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias que recoge nuestra normativa se ha desarrollado teniendo en cuenta los principios europeos para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informar que el Consejo de la Unión Europea aprobó en 2004.

Estos principios ofrecen una base para consolidar la cooperación en el campo de la validación, fomentando que la Comisión, los estados miembros e interlocutores sociales implementen de manera más sistemática métodos y sistemas de validación.

6.3.- Fases del procedimiento de evaluación de las competencias profesionales.

En el R.D. 1224/2009 se contempla que la instrucción del procedimiento de evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales constará de 3 fases

- 1.- Asesoramiento.
- 2.- Evaluación de la competencia profesional.
- 3.- Acreditación y registro de la competencia profesional.

A continuación vamos a desarrollar más detalladamente cada una de ellas:

1.- *Fase de Asesoramiento*: esta fase será de carácter obligatorio para todos los aspirantes, si bien se podrá llevar a cabo individual o colectivamente, lo cual vendrá determinado por las características de la convocatoria y las necesidades de las personas que presenten la candidatura. El asesoramiento se podrá llevar a cabo de manera presencial o mediante medios telemáticos, si así lo establecen las administraciones convocantes. En el marco de este procedimiento aparece la figura de los asesores, cuyas funciones tal y como recoge el artículo 23 del R.D. 1224/2009 son las siguientes:

- *Asesorar al candidato o candidata en la preparación y puesta a punto del proceso de evaluación, así como en su caso, en el desarrollo del historial profesional y formativo presentado y en la cumplimentación del cuestionario de autoevaluación.*
- *Elaborar un informe orientativo sobre la conveniencia de que el aspirante a participar en el proceso pase a la fase de evaluación y sobre las competencias profesionales que considera convenientemente justificadas, y en su caso, sobre la formación necesaria para completar la unidad de competencia que pretenda ser evaluada.*
- *Colaborar con las comisiones de evaluación cuando así les sea requerido.*

La normativa establece que para poder ser asesor o evaluador del procedimiento se deben reunir una serie de requisitos:

- *Tener una experiencia de al menos 4 años en alguno de los siguientes colectivos:*
 - *Profesorado perteneciente a los cuerpos de catedráticos, profesores de enseñanza secundaria o técnicos de formación profesional con atribución docente en la familia profesional correspondiente.*
 - *Formadores y formadoras especializados en las unidades de competencia que se especifiquen.*
 - *Profesionales expertos en las unidades de competencia que se especifiquen.*
- *Superar un curso de formación específica organizado y supervisado por las administraciones competentes.*

Según recoge la normativa, cuando el asesor lo considere oportuno, citará al aspirante para ayudarle a autoevaluar su competencia, completar su historial personal y/o formativo, o a presentar evidencias que lo justifiquen. Si el informe del asesor es positivo, éste realizará un informe orientativo en el que hará constar la conveniencia de que el aspirante acceda a la fase de la evaluación y las competencias profesionales que considere suficientemente justificadas. El informe se trasladará a la correspondiente comisión de evaluación junto con la documentación aportada por el candidato. Si el informe es negativo, se le indicará al candidato la formación que deberá realizar y los centros donde puede cursarla. Dado que el informe no es vinculante, el candidato podrá decidir pasar a la fase de evaluación a pesar de tener una valoración negativa del asesor.

2.- *Fase de Evaluación de la competencia profesional*: la finalidad de la evaluación en cada una de las unidades de competencia, será comprobar que el candidato demuestra la competencia profesional requerida en las realizaciones profesionales, en los niveles establecidos en los criterios de realización y en una situación de trabajo real o simulada, fijada a partir del contexto profesional, tal y como recoge el apartado 1 del artículo 16 del R.D. 1224/2009.

El proceso de evaluación, como su propio nombre indica, será llevado a cabo por evaluadores habilitados como miembros de comisiones de evaluación cuyas funciones tal y como recoge el artículo 24 del R.D. 1224/2009 son las siguientes:

- *Concretar las actividades de evaluación de la competencia profesional de acuerdo con los métodos e instrumentos establecidos por la Comisión de evaluación y con lo establecido en la correspondiente Guía de Evidencias.*
- *Realizar la evaluación de acuerdo con el plan establecido y registrar sus actuaciones en los documentos normalizados.*
- *Evaluar a los candidatos siguiendo el procedimiento establecido, así como resolver las incidencias que puedan producirse.*

El proceso de evaluación será llevado a cabo como hemos apuntado, por Comisiones de evaluación designadas en función de las especialidades o familias profesionales correspondientes a las unidades de competencia objeto de la convocatoria. Cada Comisión se compondrá de 5 miembros acreditados (presidente, secretario y 3 vocales) pudiendo proponer la participación en el proceso de evaluación, de profesionales cualificados en calidad de expertos, que tendrán voz pero sin voto, nombrados por la administración competente.

La evaluación se llevará a cabo analizando el informe que haya facilitado el asesor junto con la documentación aportada por el candidato.

Si procede, será labor de la comisión de evaluación recabar nuevas evidencias que le permitan evaluar si el candidato posee la competencia correspondiente requerida en las unidades de competencia en las que se haya inscrito.

Entre los métodos más usuales para complementar esta información, la comisión podrá llevar a cabo otras actividades entre las que estarán la observación del candidato en su puesto de trabajo, pruebas estandarizadas o entrevistas personales.

El resultado de la evaluación de la competencia, se expresará en términos de demostrada o no demostrada. Los resultados de los métodos y actividades de evaluación aplicados al candidato y de los que acabamos de hablar, serán adjuntados a su expediente, siendo éste informado de los resultados de la evaluación, teniendo derecho a reclamar ante la Comisión de Evaluación.

3.- *Fase de Acreditación de la competencia profesional*: a aquellos candidatos que demuestren ser competentes en la unidad o unidades de competencia evaluada/s, se les expedirá una acreditación por cada unidad de competencia según el modelo recogido en el R.D. 1224/2009.

Si a través del procedimiento la persona completa los requisitos para la obtención de un certificado de profesionalidad o título de formación profesional, la administración competente le indicará los trámites necesarios para solicitar y obtener la titulación oficial que le corresponda.

La expedición de la acreditación de unidades de competencia corresponderá a la administración general del estado para el caso de las convocatorias con carácter supraautonómico y a las administraciones autonómicas en caso de tratarse de convocatorias de carácter autonómico.

En cualquiera de los casos, en la expedición de la acreditación participará la administración educativa y la administración laboral, pues según consta en lo dispuesto sobre la organización y gestión del procedimiento, ambas administraciones deberán establecer conjuntamente la estructura organizativa responsable del procedimiento.

Los organismo autonómicos designados transferirán los resultados de los procedimientos de evaluación a un registro de carácter estatal, nominal y por unidades de competencia, cuyo responsable será el Servicio Público de Empleo Estatal.

6.4.- Requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

Cualquier persona que quiera participar en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales debe reunir una serie de requisitos, los cuales se recogen en el artículo 11 del R.D. 1224/2009:

- Ser español/ciudadano comunitario o tener la tarjeta de familiar de ciudadano de la unión/tener permiso de residencia o de residencia y trabajo en vigor.
- Tener 18 años cumplidos cuando se trate de unidades de competencia correspondientes al nivel 1 o 20 años para las unidades de competencia de nivel 2 y 3.
- contar con experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieran acreditar.

En el primero de los casos y por norma general, debemos justificar haber trabajado al menos 3 años con un mínimo de 2000 horas en los 10 años inmediatamente anteriores a la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel 1, la exigencia es menor, de manera que se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1200 horas trabajadas.

Para los casos en los que el solicitante quiera justificar poseer suficiente formación como para participar en el procedimiento, al menos deberá contar con 300 horas cursadas en los últimos 10 años previos a la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel 1 se requerirá un mínimo de 200 horas.

Las personas mayores de 25 años que tengan suficiente experiencia laboral y formación, pero que no puedan justificarlo debidamente, podrán solicitar la inscripción provisional en el procedimiento, presentando alguna prueba admitida en derecho de su experiencia laboral o aprendizajes no formales de formación. Los asesores designados a tal efecto resolverán si es procedente o no que el aspirante participe en el procedimiento.

La justificación de la experiencia laboral se hará mediante la presentación de la siguiente documentación:

- En el caso de los trabajadores asalariados:
 - Informe de vida laboral.
 - Contrato de trabajo o certificación de la empresa donde haya adquirido la experiencia laboral en la que conste específicamente la duración de los periodos de prestación de servicios del contrato, la actividad desarrollada y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad.
- En el caso de los trabajadores autónomos:
 - Certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina de los periodos de alta en la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente.
 - Descripción de la actividad desarrollada o intervalo de tiempo en el que se ha desarrollado la misma.
- Para los trabajadores voluntarios o becarios:
 - Certificación de la organización donde se haya prestado asistencia en la cual se especifiquen las actividades y funciones realizadas, el año en el que se han realizado y el número total de horas dedicadas a las mismas.

Por otro lado, para que el candidato pueda inscribirse en el procedimiento deberá formalizar una solicitud de participación en los lugares o medios que se determinen en la convocatoria correspondiente. El candidato deberá adjuntar además a su solicitud, su historial personal y/o formativo de acuerdo al modelo de currículum europeo. También podrá presentar cuestionarios de autoevaluación u otro tipo de documentación que considere necesaria para justificar la competencia profesional requerida en las unidades de competencia en las cuales se haya inscrito. Estas convocatorias se publicarán en los boletines oficiales de las administraciones convocantes y un extracto de las mismas en el BOE.

6.5.- Efectos de la acreditación de las competencias profesionales.

La acreditación de una o varias unidades de competencia profesional mediante el procedimiento anteriormente descrito, tendrá efectos de acreditación parcial acumulable según lo establecido en el artículo 8.3 de la Ley 5/2002, permitiendo así que el candidato complete la formación conducente al correspondiente título o certificado.

Para tal fin la administración educativa reconocerá las unidades de competencia acreditadas a efectos de convalidación de los módulos profesionales correspondientes, según lo establecido en cada uno de los títulos de formación profesional.

Igualmente la administración laboral reconocerá las unidades de competencia acreditadas por el solicitante a efectos de exención de los módulos módulos formativos asociados a las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad.

7.- CONCLUSIONES:

- La evolución del mercado laboral ha producido una mayor complejidad en las respuestas que los empleados han de dar a la hora de enfrentarse a un proceso de inserción o desarrollo profesional, ya que el entorno laboral actual está caracterizado por estar sometido a una fuerte presión producida por los constantes cambios que ocasionan que la cualificación de los trabajadores deba de ser continua a lo largo de toda su vida, y no se limite al inicio de su desarrollo profesional.
- Las situaciones de crisis como la que vivimos en la actualidad, fuerzan a que los trabajadores desempleados reconsideren sus proyectos de vida y tomen decisiones relevantes sobre su itinerario de inserción profesional, como por ejemplo desarrollar ocupaciones desarrolladas con anterioridad o aprovechar el momento para reciclarse.
- La aparición de las nuevas tecnologías y la instauración de nuevos hábitos sociales, están provocando el afloramiento de profesiones emergentes que ocasionan la aparición de lo que se denomina como Nuevos Yacimientos de Empleo.
- La competencia de una persona comprende el repertorio de conocimientos y capacidades en el ámbito profesional, personal o académico, que pueden haber sido adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles.
- El estudio de los procesos que tienen lugar en las diferentes ocupaciones se puede abordar con mayor o menor especificidad. A tal efecto, en el presente documento hemos podido ver en qué consisten las cualificaciones profesionales, las profesiografías y los catálogos de cualificaciones. En este sentido la Clasificación Nacional de Ocupaciones tiene una utilidad estadística, mientras que el Catálogo Nacional de Cualificaciones sirve para el establecimiento de perfiles profesionales.
- El primer documento que sirve para que puedan sentarse las bases para que los estados miembros de la unión europea construyan un marco de cualificaciones profesional es el estudio de la OCDE denominado *“Sistemas de Cualificaciones. Puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida”* (2001).
- La Directiva 2005/36 relativa al reconocimiento de las cualificaciones profesionales establece qué profesiones son aquellas consideradas como reguladas en el contexto europeo y de qué forma se asegura la movilidad de los trabajadores dentro del ámbito europeo.
- La ley 5/2002 concibe la cualificación profesional como *“el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”*. (artículo 7.3 a).
- La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional se ha desarrollado posteriormente en dos Reales Decretos, estableciendo cada uno de ellos, uno de los dos subsistemas que integran nuestro actual sistema de formación profesional.

- El proceso de integración de estas normas tiene una doble dimensión: por un lado, que la formación de los trabajadores responda a las características y demandas del mercado laboral, y por otro, que exista una total correspondencia entre la oferta formativa del subsistema de formación profesional inicial y el subsistema de formación profesional para el empleo. Este hecho supone la introducción de una mayor flexibilidad en la forma de acceso a la formación, así como la permanente actualización de las competencias profesionales de los trabajadores.
- El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, es aquel *“conjunto de instrumentos y acciones necesarias para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como 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”*.
- El Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales ordena las cualificaciones en 26 familias profesionales y 5 niveles de cualificación. A medida que aumenta el nivel de cualificación, se incrementa la dificultad de las capacidades exigidas al trabajador.
- Mediante el Real Decreto 1224/2009 se regula el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias mediante la experiencia laboral y las vías no formales de formación. La implantación de éste en nuestro sistema presenta una serie de ventajas tanto para los trabajadores como para los empresarios. A los primeros les permite obtener un título o certificado que obtienen aquellos que adquieren las unidades de competencia/cualificaciones a través de la vía formal. A las empresas por otro lado les permite un mayor aprovechamiento de las posibilidades de formación de sus empleados, motivados para el aprendizaje continuo y capaces de adaptarse a las demandas futuras del sector en el que desarrollen su actividad.

8.- BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES WEB CONSULTADOS:

- Arbizu, M^a F. (2000): El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en el Estado Español. San Sebastián. Gobierno Vasco.
- Bisquerra, R. (2002): Educación emocional y competencias emocionales. Reflexiones sobre la práctica psicopedagógica en el siglo XXI. Huelva. Hergué Editorial.
- Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). Organización Internacional de Trabajo (OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/>
- Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t40/cno11&file=inebase>
- Comisión Europea (1995): Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas
- Comisión Europea. Estrategia Europea para el crecimiento. Europa 2020 en dos palabras. http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm
- Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento cualificaciones profesionales.
- Echevarría Samanes, B. (2008): Orientación profesional. Barcelona. UOC.
- García M. (2003): Entrenamiento en competencias. Encuentros en Psicología Social. 1 (3).
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (publicada en el BOE de 20 de junio de 2002).
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). Ministerio de Educación, Cultura y Deportes http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html
- OCDE (2011): Sistema de Cualificaciones. Puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Palací, P.J y Moriano, J.A. (2003): El Nuevo mercado laboral. Estrategias de inserción y desarrollo profesional. Madrid. UNED.
- Pérez Boullosa, A y Blasco Calvo, P. (2001): Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y Tendencias. Valencia. Nau Llibres.
- Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de Cualificaciones (publicado en el BOE del 16 de marzo de 1999).
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (publicado en el BOE del 17 de septiembre de 2003).
- Real Decreto 1553/2004, de 20 de junio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Ciencia (publicado en el BOE del 26 de junio de 2004).
- Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (publicado en el BOE de 3 de enero de 2007).

- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (publicado en el BOE de 11 de abril de 2007).
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero por el que se regulan los certificados de profesionalidad (publicado en el BOE del 31 de enero de 2008).
- Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre, por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre 2005, y la Directiva 2006/100/CEE del Consejo, de 20 de noviembre de 2006, relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales, así como a determinados aspectos del ejercicio de la profesión de abogado (publicado en el BOE de 20 de noviembre de 2008).
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (publicado en el BOE del 25 de agosto de 2009).
- Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación (publicado en el BOE de 19 de enero de 2011).
- Repetto, E y Pérez J.C. (2003): Orientación y desarrollo de los recursos humanos en la pequeña y median empresa. Guía didáctica. El Enfoque de competencias. Madrid. UNED.
- Sánchez García, M.F. (2004): Orientación laboral para la diversidad y el cambio. Madrid. Sanz y Torres.
- UNESCO (2006): Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. CINE 1997. UNESCO-UIS.
- UNESCO (2011): Revisión de la Clasificación Internacional Normalizada (CINE). 36ª Conferencia General. París. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002116/211619s.pdf>
- Universidad de Valladolid. Objetivos y Competencias del Grado en Relaciones Laborales y Recursos humanos. Página Web Universidad de Valladolid. <http://grado.uva.es/grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos-palencia>

9.- ANEXOS:

Anexo I: Perfil profesional de un puesto de Arquitecto:



Estudio de Identificación de Competencias Clave, Perfiles Profesionales y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Economía Social Andaluz

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL PUESTO	
Código Puesto:	Título del Puesto: Arquitecto
Departamento o Área: Construcción	Nivel del Puesto: Puesto técnico
Fecha actualización: Octubre 2011	

POSICIÓN EN EL ORGANIGRAMA DEL PUESTO

OBSERVACIONES
Este puesto de trabajo requiere actualización constante de conocimientos (nuevos materiales, técnicas, ...). Además se está promoviendo la redirección desde del sector de construcción inmobiliaria hacia la reparación estructural, conservación y rehabilitación de viviendas, edificaciones y Patrimonio Histórico Cultural.

SÍNTESIS DEL PUESTO
Diseñar y dirigir la ejecución material de la obra, así como controlar cualitativa y cuantitativamente la construcción y la calidad de lo edificado.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO
<ul style="list-style-type: none">- Verificar la recepción en la obra de los productos de construcción, ordenando la realización de ensayos y pruebas.- Dirigir la ejecución material de la obra comprobando los replanteos, los materiales y la correcta ejecución y disposición de los elementos constructivos y de instalaciones, de acuerdo con el proyecto.- Determinar y asignar las instrucciones precisas para el personal asignado al proyecto.- Suscribir el acta de replanteo o de comienzo de obra y el certificado final de obra.- Elaborar y suscribir las certificaciones parciales y la liquidación final de las unidades de obra ejecutadas.- Recibir los resultados de los ensayos o pruebas de servicio de materiales, sistemas o instalaciones, que le han de ser entregados, obligatoriamente, por las entidades y laboratorios de control de calidad de la edificación que, además, han de prestarle asistencia técnica.- Colaborar en la elaboración de la documentación de la obra ejecutada y aportar los resultados del control realizado.

REQUISITOS PARA EL PUESTO
Experiencia requerida: Si
Nº de Años: 6 meses
Titulaciones requeridas: Ingeniería Superior Arquitectura
Conocimientos estratégicos requeridos: Presupuestos/Informes de gestión/Inventarios de material y equipamiento/ Disposiciones legales
Conocimientos necesarios requeridos: Ofimática/Prevención de riesgos/Cálculo de estructuras/Delineación/Gabinete Técnico/Dirección de obra/Ejecución de obra

MEDIOS TÉCNICOS Y MATERIALES DEL PUESTO

CONDICIONES LABORALES ESPECIALES DEL PUESTO

MAGNITUDES ASOCIADAS AL PUESTO
Nº Personas a su cargo:
Directos: Indirectos:
Magnitudes Económicas:
Otras Magnitudes Significativas:

NATURALEZA Y ALCANCE DEL PUESTO
Relaciones Internas:
Relaciones Externas:
Tipos de problemáticas a los que se enfrenta:
Técnicos:



Gerenciales:
Humanos:
Plazos:
Peligrosidad:
Otros:

NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y DIRECTRICES QUE RIGEN AL PUESTO

Toma de decisiones:
Importancia:
Propuesta:
Importancia:


PERFIL DE COMPETENCIAS ASOCIADAS AL SECTOR

COMPETENCIAS	GRADOS										
	D				C			B		A	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RESPONSABILIDAD											
CREDIBILIDAD TÉCNICA											
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS											
ORIENTACIÓN AL CLIENTE/A											

PERFIL DE COMPETENCIAS ASOCIADAS AL PUESTO

COMPETENCIAS	GRADOS										
	D				C			B		A	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOMA DE DECISIONES											
INICIATIVA											
DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO											

Anexo II: Perfil profesional de un puesto de Administrativo/a de Contabilidad:

 Estudio de Identificación de Competencias Clave, Perfiles Profesionales y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Economía Social Andaluza	
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL PUESTO	
Código Puesto:	Título del Puesto: Administrativo/a de Contabilidad
Departamento o Área: Contabilidad	Nivel del Puesto: Trabajador Cualificado
Fecha actualización: Octubre de 2011	
POSICIÓN EN EL ORGANIGRAMA DEL PUESTO	
OBSERVACIONES	
SINTESIS DEL PUESTO	
Realizar la tramitación y control contable de las facturas y otros pagos, así como ejecutar y controlar los asientos contables diarios, de acuerdo a los procedimientos internos, con el fin de verificar que cumplen los requisitos contables.	
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO	
<ul style="list-style-type: none"> - Controlar las facturas y pagos a proveedores, y comprobar que han sido remitidas conforme a los requisitos de contabilidad. - Colaborar en la revisión de la imputación contable de todas las solicitudes de compras con el fin de controlar la situación de gastos y la asignación a las partidas presupuestarias. - Registrar los ingresos y pagos diarios así como realizar los apuntes contables, con el fin de conciliar el saldo contable con el Departamento de Tesorería (diario y mensual) - Realizar la atención telefónica en el departamento, con el fin de proporcionar la información solicitada de proveedores o de personal de otros departamentos. - Preparar las órdenes de pago quincenalmente, con el fin de verificar que se cumplen los requisitos exigidos para el pago. - Colaborar en los cierres mensuales de la empresa (periodificaciones, compromisos...) - Preparar los Impuestos y liquidación Impuestos (IVA, IRPF,...). - Prestar ayuda en la realización de las Cuentas Anuales. 	
REQUISITOS PARA EL PUESTO	
Experiencia requerida: No	
Nº de Años: 0	
Titulaciones requeridas: Ciclo Formativo de Grado Superior de FP Administración: Técnico Superior en Administración y Finanzas	
Conocimientos estratégicos requeridos:	
Conocimientos necesarios requeridos: Ofimática/Actas de reuniones/Centralita-telefónica informatizada/Control de archivo/Correspondencia/Mecanografía/Administración/Contabilidad	
MEDIOS TÉCNICOS Y MATERIALES DEL PUESTO	
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES DEL PUESTO	
MAGNITUDES ASOCIADAS AL PUESTO	
Nº Subordinados:	
Directos:	Indirectos:
Magnitudes Económicas:	
Otras Magnitudes Significativas:	
NATURALEZA Y ALCANCE DEL PUESTO	
Relaciones Internas:	
Relaciones Externas:	
Tipos de problemáticas a los que se enfrenta:	

Técnicos:
Gerenciales:
Humanos:
Plazos:
Peligrosidad:
Otros:

NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y DIRECTRICES QUE RIGEN AL PUESTO

Toma de decisiones:
Importancia:
Propuesta:
Importancia:

PERFIL DE COMPETENCIAS ASOCIADAS AL SECTOR

COMPETENCIAS	GRADOS										
	D					C		B		A	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PERSEVERANCIA											
COMPROMISO											
RESPONSABILIDAD											
CALIDAD DEL TRABAJO											

PERFIL DE COMPETENCIAS ASOCIADAS AL PUESTO

COMPETENCIAS	GRADOS										
	D					C		B		A	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TRABAJO EN EQUIPO											
HABILIDAD ANALÍTICA											
ORIENTACIÓN AL RESULTADO											

Anexo III: Perfil profesional de un puesto de Administrador/a de base de datos:

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL PUESTO	
Código Puesto:	Título del Puesto: Administrador/a de Base de Datos
Departamento o Área: Informática	Nivel del Puesto: Trabajador Cualificado
Fecha actualización: Octubre 2011	
POSICIÓN EN EL ORGANIGRAMA DEL PUESTO	
OBSERVACIONES	
Este puesto de trabajo requiere una actualización constante debido su especialización y a la rápida evolución del campo profesional	
SÍNTESIS DEL PUESTO	
Diseñar, instalar, configurar, administrar y gestionar bases de datos relacionales, controlando los accesos de los usuarios y dando soporte a los programadores, otorgando distintos permisos, obteniendo un óptimo rendimiento y asegurando la confidencialidad, disponibilidad y fiabilidad de los datos.	
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO	
<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar y crear un modelo eficaz y seguro de base de datos atendiendo a los requerimientos y necesidades de información de los/as usuarios/as. - Configurar e implementar una base de datos sobre un sistema gestor de base de datos relacional, anticipando los accesos de las personas usuarias al sistema y realizando auditorías para controlar dichos accesos. - Gestionar y administrar bases de datos relacionales, realizando consultas y actualizaciones de datos, así como analizando la integridad y seguridad de dichos datos. - Proporcionar soporte de primer nivel a los/as programadores/as que trabajan en el entorno de desarrollo que acompaña a los sistemas gestores de bases de datos relacionales. 	
REQUISITOS PARA EL PUESTO	
Experiencia requerida: No	
Nº de Años: 0	
Titulaciones requeridas: Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior (Administración de Sistemas Informáticos)	
Conocimientos estratégicos requeridos:	
Conocimientos necesarios requeridos: Administrador de Base de Datos/Administrador de redes/Administrador de servidores internet-intranet-extranet/Administrador de servidores y páginas web/Programador de aplicaciones con base de datos relacionales/ Gestión informática/Programador de aplicaciones informáticas	
MEDIOS TÉCNICOS Y MATERIALES DEL PUESTO	
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES DEL PUESTO	
MAGNITUDES ASOCIADAS AL PUESTO	
Nº Personas a su cargo:	
Directos:	Indirectos:
Magnitudes Económicas:	
Otras Magnitudes Significativas:	
NATURALEZA Y ALCANCE DEL PUESTO	
Relaciones Internas:	
Relaciones Externas:	
Tipos de problemáticas a los que se enfrenta:	
Técnicos:	
Gerenciales:	



Humanos:
Plazos:
Peligrosidad:
Otros:

NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y DIRECTRICES QUE RIGEN AL PUESTO

Toma de decisiones:
Importancia:
Propuesta:
Importancia:

PERFIL DE COMPETENCIAS ASOCIADAS AL SECTOR

COMPETENCIAS	GRADOS										
	D				C			B		A	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN											
RESPONSABILIDAD											
AUTOFORMACIÓN-AUTOAPRENDIZAJE											
ORIENTACIÓN AL CLIENTE/A											

PERFIL DE COMPETENCIAS ASOCIADAS AL PUESTO

COMPETENCIAS	GRADOS										
	D				C			B		A	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ALTA ADAPTABILIDAD-FLEXIBILIDAD											
BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN											
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMERCIALES											

Anexo IV: Familias Profesionales y Niveles de Cualificación:

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación
<ul style="list-style-type: none"> • Agraria • Marítimo-Pesquera • Industrias Alimentarias • Química • Imagen Personal • Sanidad • Seguridad y Medio Ambiente • Fabricación Mecánica • Electricidad y Electrónica • Energía y Agua • Instalación y Mantenimiento • Industrias Extractivas • Transporte y Mantenimiento de Vehículos • Edificación y Obra Civil • Vidrio y Cerámica • Madera, Mueble y Corcho • Textil, Confección y Piel • Artes Gráficas • Imagen y Sonido • Informática y Comunicaciones • Administración y Gestión • Comercio y Marketing • Servicios Socioculturales y a la Comunidad • Hostelería y Turismo • Actividades Físicas y Deportivas • Artes y Artesanías 	Nivel 1 Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.
	Nivel 2 Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.
	Nivel 3 Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
	Nivel 4 Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
	Nivel 5 Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión

Fuente: Página Web Instituto Nacional Cualificaciones Profesionales (INCUAL): http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html