



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social
Departamento de Pedagogía

TESIS DOCTORAL

El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México

Presentada por

María Edith Gómez Gamero

para optar al grado de doctora por la Universidad de Valladolid

Dirigida por:

Dr. Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 2012

Dedicatoria

A mis padres: por darme la vida y en su memoria

A mis hijos: que han sido el centro de mi vida, que impulsaron mi espíritu para continuar mis estudios, y son el centro de mi vida.

A mis familiares: por su apoyo incondicional.

Agradecimientos

A los docentes que me han aportado sus conocimientos dedicación y atención en mi formación profesional así como su apoyo en este trabajo, por sus orientaciones oportunas que permitieron la realización del trabajo, en especial a a mi tutot Luis Carro Sancristóbal,

A mis maestros: Tomás Díaz González, Julia Boronat Mundina, Santiago Coca Fernández, Santiago Esteban Frades, Rufino Cano González, Bartolomé Rubia Avi.

A mis compañeros de grupo José Manuel Medina Vaquero por ser un excelente amigo, una gran persona, y quién me brindo su apoyo incondicional, a mi compañera y amiga Estefanía García González por su compañía y amistad.

A todos mis amigos (as) Vallisoletanos y Españoles por su amistad incondicional.

A mis compañeros y amigos de México.

Resumen

Este trabajo de investigación gira en torno a la revisión de cómo se realiza un proceso de certificación de competencias profesionales en España y México. En estos países se identificarán los parámetros que son utilizados para medir los conocimientos, habilidades y actitudes que son requeridos para desarrollar la profesión de formador ocupacional. Como fundamentación previa se ha realizado una revisión histórica de la formación profesional y la educación técnica en ambos países como precedente de la certificación de competencias. Se ha tenido en cuenta los parámetros empleados para certificar las competencias de las personas a través del análisis de las Unidades de Competencia (UC) o Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL). El proceso de investigación realizado se ubica desde el paradigma de la investigación holística en específico como una investigación comparada. Se ha realizado el análisis de contenido de los documentos elegidos y relacionados con el tema, así como se realizó un estudio de campo que incluye la realización de entrevistas y encuestas a personas que aportan datos para esta investigación y que se mostrarán en este trabajo.

Descriptores

formación de formadores, acreditación de la formación, certificación de competencias, investigación comparada, España, México.

Abstract

This research focuses on the review of how to perform a process of certification of skills in Spain and México. In these countries will identify the parameters that are used to measure the knowledge, skills and attitudes that are required to develop the profession of occupational trainer. As a foundation was made after a historical review of vocational and technical education in both countries as a precedent for the certification of skills. Taken into account the parameters used to certify the competency of individuals through the analysis of the Units of Competency (UC) or Occupational Competency Standards (NCTS). The research process is located from the paradigm of specific research in holistic as a comparative research. It has been conducting content analysis of selected documents and related to the topic and conducted a field study that includes interviews and surveys of people who provide data for this research and to show in this work.

Descriptors

teacher training, accreditation of training, skills certification, comparative research, Spain, Mexico.

Índice de contenido

Agradecimientos	5
Resumen	7
Abstract	8
1 Introducción	21
1.1 Justificación	24
1.2 Planteamiento del enunciado holopráxico (Planteamiento del problema).....	25
1.3 Objetivos de la investigación	26
1.4 Estructura del trabajo de investigación	27
2 La certificación de competencias profesionales: “una visión sobre la historia”	31
2.1 Qué son las competencias	33
2.2 La identificación del proceso de certificación de competencias	34
2.2.1 El tratado de Roma.....	41
2.2.2 La aportación Francesa	43
2.2.3 El Tratado de Maastricht	44
2.2.4 El Consejo Europeo de Lisboa.....	45
2.3 Organismos implicados en la formación Profesional.....	46
2.3.1 La Organización Internacional del Trabajo	46
2.3.2 La Organización par la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	48
2.4 El Marco Común para la transferencia de las cualificaciones y competencias.....	50
2.4.1 Los modelos de formación profesional en Europa y su devenir histórico	52
2.4.2 El modelo Alemán.....	53
2.4.3 El modelo Francés.....	53

2.4.4	El modelo Inglés	54
2.5	El Catálogo de las cualificaciones en España	55
2.6	El Real Decreto 1224/2009.	61
2.6.1	El objeto de la creación del Real Decreto	64
2.6.2	Naturaleza y características del procedimiento de evaluación y acreditación.	66
2.6.3	La Información, orientación e instrumentos de apoyo del procedimiento.....	67
2.6.4	Requisitos de participación en el procedimiento.....	73
2.6.5	La instrucción y resolución del procedimiento.....	74
2.6.6	La organización y gestión del procedimiento	78
3	El formador y la formación ocupacional	83
3.1	La identidad del formador y la formación ocupacional	85
3.2	El formador desde la perspectiva mundial	88
3.2.1	El reconocimiento social de las ocupaciones.....	96
3.2.2	Antecedentes del formador ocupacional.....	98
3.2.3	La cualificación del formador en el ámbito laboral	103
3.2.4	La figura del formador ocupacional en México	107
3.3	El modelo español de acreditación de competencias.....	109
3.3.1	El Inicio de la formación profesional en España.....	110
3.3.2	Década de los cincuenta.....	111
3.3.3	Década de los sesenta.....	111
3.3.4	Década de los noventa	111
3.3.5	Las reformas a la educación en España y su relación con la formación profesional	113
3.3.6	El siglo XXI y sus retos	116
3.3.7	La educación y formación en el SEN de México.....	118
3.3.8	Los indicadores económicos y la educación.	123

3.4	El Real Decreto 1096/2011, de la competencia en Docencia de la Formación Profesional para el Empleo.	127
3.4.1	Las tareas del formador y sus competencias.....	129
3.4.2	Las competencias y el Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF).	130
3.4.3	La formación profesional como modelo educativo.....	132
3.4.4	El aprendizaje permanente	139
3.4.5	Las cualificaciones y el sistema educativo	142
3.4.6	La regulación del alumnado en la Formación Profesional.....	145
3.4.7	Los retos del formador en la sociedad actual	147
3.4.8	Las competencias de los formadores.	149
3.4.9	La formación y la gestión de las competencias profesionales	151
3.4.10	Las competencias laborales como política educativa en el Estado de Hidalgo, México.	156
3.4.11	El Catálogo Nacional de Ocupaciones en México.....	159
3.4.12	Estructura de los organismos certificadores y centros evaluadores	162
3.4.13	El proceso para la acreditación de las competencias	163
3.4.14	Las normas técnicas de competencia laboral y el formador.....	168
3.4.15	El formador y las competencias	171
4	Desarrollo empírico: Análisis de las competencias laborales del formador profesional en México y España.....	173
4.1	Metodología de la investigación.	174
4.2	Tipo de investigación	179
4.2.1	El diseño de la investigación	181
4.2.2	Definición de los eventos de estudio	183
4.3	Los estudios comparados	185
4.3.1	Las fuentes para la investigación en educación comparada.....	187
4.3.2	Las técnicas de recogida de datos.....	188
4.3.3	Las categorías y su aplicación.....	195

4.3.4	Estrategias e instrumentos utilizados para la recogida y análisis de los datos.....	197
4.4	Descripción de los procedimientos.....	198
5	Análisis de las unidades de competencia en España y las normas técnicas de competencia laboral en México establecidas para evaluar al formador.....	199
5.1	NTCL en México para desarrollar la competencia en diseño e impartición de cursos	205
5.2	Las unidades de competencia en España para la cualificación de la docencia de la formación para el empleo.....	206
5.3	Relación entre la NUGCH001.01 y la UC1442_3.....	208
5.4	Relación entre la NUGCH002.01 y la UC1443_3.....	211
5.5	Relación entre la NUGCH003.01 y la UC 1444_3.....	214
5.6	Relación entre la NUGCH004.01 y la UC 1445_3.....	218
5.7	La UC 1446.3 y su relación con las NTCL.....	222
5.8	Encuesta aplicada a formadores no certificados y su resultado (Encuesta 1)	225
5.9	Encuesta aplicada a formadores ocupacionales certificados y sus resultados (Encuesta 2).....	240
5.10	Entrevistas realizadas en la Región de Castilla y León que tienen relación con los procesos de certificación de competencias.....	256
5.10.1	Entrevista realizada al Director del Instituto de formación	257
5.10.2	Entrevista realizada al Director del Servicio de las Cualificaciones y Acreditación de la Competencia Profesional en Castilla y León.....	260
5.11	Participación de D ^a . Francisca Arbizu en las jornadas sobre Acreditación del Aprendizaje no Formal en Castilla y León en los sectores de Automoción.	269
5.12	Entrevista realizada al Director del Proyecto de Certificación de la UAEH en México	274
6	Resultados y consideraciones sobre los parámetros para certificar al formador.....	279
6.1	Conclusiones	280

6.2	Consideraciones personales	287
6.3	Sugerencias	288
7	Referencias bibliográficas.....	289

Índice de cuadros

Cuadro 1.	Estructura de la investigación	30
Cuadro 2.	Familias Profesionales y Niveles de Cualificación.....	58
Cuadro 3.	Capítulos del RD 1224/2009	61
Cuadro 4.	Requisitos de participación en el procedimiento	73
Cuadro 5.	Muestra los Descriptores de los niveles según el EQF.	132
Cuadro 6.	Ley Orgánica de Educación (LOE)que legisla el aprendizaje permanente .	141
Cuadro 7.	Áreas del CNO.....	160
Cuadro 8.	Agrupación de objetivos de la investigación holística.....	176
Cuadro 9.	Clasificación de los objetivos y su tipo de Investigación.....	177
Cuadro 10.	Diseño de la investigación.....	182
Cuadro 11.	Diseño del evento de estudio de la investigación comparativa	184
Cuadro 12.	Niveles de cualificación y su relación con el sistema educativo en ambos países.....	200
Cuadro 13.	Comparativo de las UC y NTCL para la evaluación de competencias del formador	201
Cuadro 14.	Cuadro comparativo dela NUGCH001.01 y la UC1442_3	209
Cuadro 15.	Cuadro comparativo entre la NUGCH002.01 y la UC1442_3	212
Cuadro 16.	Cuadro comparativo entre la NUGCH003.01 y la UC1444_3	216
Cuadro 17.	Cuadro comparativo de la NUGCH004.01 y la UC1445_3	220
Cuadro 18.	Opinión de los participantes sobre las personas certificadas	239
Cuadro 19.	Cursos de formación en el ICATHI.....	240

Índice de figuras

Figura 1.	Familias que contiene el Catálogo Nacional de Cualificaciones.....	58
Figura 2.	Procedimiento establecido en el RD 1224/2009.....	63
Figura 3.	Apartados del contenido del Real Decreto 1224/2009	64
Figura 4.	Fines del procedimiento de evaluación y acreditación contenidos en el Real Decreto	65
Figura 5.	Principios del procedimiento de evaluación y acreditación contenidos en el Real Decreto 1224/2009	66
Figura 6.	Referente de la evaluación para la acreditación que regula el RD. 1224/2009	67
Figura 7.	Diagrama de la información y orientación a las personas participantes en el proceso	68
Figura 8.	Responsables de proporcionar la información y orientación	69
Figura 9.	Flujo de información para participar en el proceso	70

Figura 10. Administraciones responsables de organizar este proceso	70
Figura 11. Actividades implícitas en este procedimiento	71
Figura 12. Instrumentos de apoyo que facilitará el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo e Inmigración para este proceso	72
Figura 13. Información que contendrán las convocatorias para este proceso	72
Figura 14. Fases del procedimiento.....	74
Figura 15. Primera fase del proceso (Asesoramiento).....	75
Figura 16. Funciones de los evaluadores	80
Figura 17. Módulos formativos establecidos en el Real Decreto 1646/1997.....	100
Figura 18. Formación Asociada para la cualificación profesional: Docencia de la formación para el empleo.....	128
Figura 19. Pasos a seguir por un candidato hasta obtener su acreditación.	165
Figura 20. Niveles de los objetivos.....	176
Figura 21. Espiral holística de investigación	180
Figura 22. Estadio comparativo en la espiral holística	180
Figura 23. Ciclo holístico de la investigación.....	181
Figura 24. Esquema de Investigación	183
Figura 25. Opinión de los participantes sobre las características que posee una persona certificada	252
Figura 26. Opinión de los participantes respecto a sus expectativas y oportunidades después de certificarse.....	253

Índice de gráficos

Gráfico 1. Porcentaje del PIB que se gasta en Educación.....	124
Gráfico 2. Género de los participantes mujeres y hombres.	226
Gráfico 3. Muestra la edad de los participantes.....	227
Gráfico 4. Muestra el nivel de estudios de los participantes.....	227
Gráfico 5. Muestra el total de personal acreditado en NTCL.....	228
Gráfico 6. Opinión de los participantes sobre la mejora de la calidad de su profesión al participar en procesos de certificación.	229
Gráfico 7. Muestra la opinión de los participantes sobre las personas certificadas y su desarrollo profesional.....	229
Gráfico 8. Muestra la opinión de los participantes sobre las competencias adquiridas al certificarse en las NTCL de DICC.....	230
Gráfico 9. Muestra la opinión de los participantes sobre el apoyo que pueden brindar a los estudiantes	231
Gráfico 10. Muestra la opinión sobre las actitudes que el alumno valora en los procesos de aprendizaje.....	231
Gráfico 11. Opinión al participar en procesos de certificación y sus efectos en la práctica educativa.....	232
Gráfico 12. Opinión de los participantes sobre la empleabilidad de los egresados.....	233
Gráfico 13. Opinión de los participantes sobre los niveles internacionales en los que se participa al estar certificados.	233

Gráfico 14. Opinión de los participantes sobre la existencia de organismos dedicados a la certificación.....	234
Gráfico 15. Opinión de los participantes sobre la cultura organizacional	235
Gráfico 16. Opinión de los académicos en la participación de procesos de certificación.	235
Gráfico 17. Opinión de los académicos sobre las implicaciones en un proceso de certificación.....	236
Gráfico 18. Total de participantes en procesos de certificación de competencias.	237
Gráfico 19. Opinión de los participantes sobre sus expectativas para certificarse	237
Gráfico 20. Opinión de los académicos sobre certificarse	238
Gráfico 21. Género de los participantes	241
Gráfico 22. Edad de los participantes	242
Gráfico 23. Nivel de estudios de los participantes.....	243
Gráfico 24. Año en que se han certificado.....	244
Gráfico 25. NTCL en las que se han certificado.....	244
Gráfico 26. Opinión de los participantes sobre su aportación a la labor docente al certificarse	245
Gráfico 27. Opinión de los participantes sobre la dificultad para llevar a cabo el proceso de certificación	246
Gráfico 28. Opinión de los participantes sobre la integración del portafolio de evidencias	247
Gráfico 29. Opinión de los participantes sobre la calidad de su profesión al participar en procesos de certificación	248
Gráfico 30. Opinión de los formadores sobre su participación en los procesos de enseñanza al estar certificados	248
Gráfico 31. Total de formadores que tiene conocimiento del proceso de certificación de competencias	249
Gráfico 32. Opinión de los participantes al estar certificados	250
Gráfico 33. Opinión de los participantes sobre las empresas que cuentan con personal certificado.....	251
Gráfico 34. Opinión de los participantes sobre las instituciones educativas que imparten cursos encaminados a la certificación en competencias laborales.	254
Gráfico 35. Opinión de los participantes sobre las empresas publicas y privadas que les exigen la certificación en NTCL para el ingreso a laborar	254

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Estructura del sistema educativo Español de acuerdo a la LOGSE.....	106
Ilustración 2. Estructura del sistema educativo Español de acuerdo a la LOE	116
Ilustración 3. Estructura del Sistema Educativo Mexicano	119
Ilustración 4. Mapa de la República Mexicana.....	157
Ilustración 5. Mapa de distribución de los ICATHI en Hidalgo, México.....	158

Índice de abreviaturas

ANUIES: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

APA: *American Psychological Association*

ARENEFIL: reconocimiento de aprendizajes no formales e informales

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

BM: Banco Mundial

BOE: Boletín Oficial del Estado

BTS: Diploma de Técnico Superior

CBTis: Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de servicios

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CCREFP: Comité Consultativo Regional para el Empleo y la Formación Profesional.

CE: Comisión Europea (Comisión de las Comunidades Europeas).

CEDEFOP: Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional.

CEE: Comunidad Económica Europea

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CEPAL : Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CEREQ: Centre d'études et de recherches sur les qualifications

CINE : Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

CINTERFOR: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional

CMFP: Catálogo Modular de Formación Profesional

CNCP: Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales

CNCP: Comisión Nacional de Certificación Profesional.

COBAEH: Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo

CONALEP: Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

CONOCER: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

- COSNET:** Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica
- CQP:** Certificados de Cualificación Profesional.
- DICC:** Diseño e Impartición de Cursos de Capacitación
- DGAIR:** Dirección de acreditación y revalidación
- DGB:** Dirección General de Bachillerato
- DGETI:** Dirección General de Educación Tecnológica Industrial
- DRH:** Departamento de Recursos Humanos.
- E A:** Enseñanza Aprendizaje
- ECTS:** Crédito Europeo.
- ECVET:** *European Credit Transfer System for Education and Training Commission for Vocational Education and Training* (Sistema Europeo de créditos de Educación y formación profesional).
- EEES:** Espacio europeo de educación superior(Bolonia, Praga, Berlín, Bergen, y Londres)
- EFQM:** *European Foundation for Quality Management* (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad).
- EGB:** Educación General Básica
- EQF:** Marco Europeo de Cualificaciones
- ERA:** Proyecto de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de Competencias Profesionales.
- ESA:** Escuela Superior Actopan
- ESO:** Escuela Secundaria Obligatoria
- ETIC:** Escuela Técnica Industrial y Comercial
- EUCEN:** European Universities Continuing Education Network (Asociación Europea de la Universidad de Aprendizaje Permanente).
- EURATOM:** Comunidad de la Energía Atómica
- EUROPASS:** Marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias
- FIP:** Formación e Inserción Profesional
- FORCEM:** Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
- FP:** Formación profesional.

G-8 Grupo de los líderes de las naciones (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia)

IBERFOP: Programa Iberoamericano de Cooperación para el Diseño de la Formación Profesional

ICATHI : Institutos de Capacitación para el Trabajo en Hidalgo

IES: Instituciones de Educación Superior.

IHEMSYS: Instituto Hidalguense de Educación Media Superior y Superior

INCUAL: Instituto Nacional de las Cualificaciones

INE: Instituto Nacional de Estadística

INEM: Instituto Nacional de Empleo

INFOP: Instituto Nacional de Formación Profesional

INTECAP: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

IPN: Instituto Politécnico Nacional

ISO: *International Organization for Standardization* (Organización Internacional para la Estandarización).

KSC: *Knowledge, Skills and Competences*

LLP: *Lifelong Learning Programme* (Programa de Aprendizaje Permanente).

LOCFP: Ley orgánica de cualificaciones y formación profesional.

LOE: Ley Orgánica de educación.

LOGSE: Ley Orgánica General del Sistema Educativo

MEC: Ministerio de Educación.

NQS: Sistemas Nacionales de Cualificaciones.

NTCL: Norma Técnica de Competencia Laboral

NVQ: *National Vocational Qualifications*.

NVQC: *Nacional Vocational Qualification Council*

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OECE: Organización Europea de Cooperación Económica

OEI: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

OIT: Organización Internacional del Trabajo

- ONU:** Organización de las Naciones Unidas
- PCPI:** Programas de Cualificación Profesional Inicial
- PFPI:** Programas de Cualificación Profesional Inicial
- PYMES:** Pequeña y Mediana Empresa
- PMETyC:** Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación
- PNUD:** *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*
- PROBECAT:** Programa de becas de capacitación para trabajadores desempleados
- PROFORHCOM:** Programa de Formación de Recursos Humanos basado en Competencias
- PT:** Profesional Técnico
- PTB:** Profesional Técnico Bachiller
- RD:** Real Decreto
- RIEMS:** Reforma Integral de la Educación Media Superior
- RNFIL:** Reconocimiento de aprendizajes no formales e informales
- ROCO** Reconocimiento Oficial de Competencia Ocupacional
- RPL:** *Recognition of Prior Learning*. (Reconocimiento del aprendizaje adquirido).
- SCCL:** Sistema de Certificación de Competencia Laboral
- SEIT:** Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas
- SEMS:** Subsecretaría de Educación Media Superior
- SEN:** Sistema Educativo Nacional
- SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje
- SEP:** Secretaría de Educación Pública
- SNC:** Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
- SNCFP:** Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional
- SNEE:** Sistema Nacional de Evaluación Educativa
- SNEST:** Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica
- SNET:** Sistema Nacional de Educación Tecnológica

SPEE: Servicio Público de Empleo Estatal

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

TIC: Tecnologías de la información y la comunicación

TOEFL: *Test Of English as a Foreign Language*

TVET: *Technical and Vocational Education Training*

UAEH: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

UB: Universidad de Barcelona

UC: Unidad de Competencia

UE: Unión Europea.

UGT: Unión General de Trabajadores.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura

VAE: (*Validación des Acquis et de l'Expérience*) Validación de los Conocimientos de la Experiencia.

VAP: Validación de las experiencias profesionales

1 Introducción

La actual sociedad moderna, la era del conocimiento, implica asimilar acelerados cambios en las formas de convivencia y de actuación. Existe una constante incertidumbre, y no puede seguirse el ritmo de los acontecimientos de nuestro mundo ya que se mueven con gran rapidez. La vida de estas sociedades modernas no puede detenerse, sin embargo, a pesar de estas circunstancias, hay que desprenderse de actitudes y comportamientos para tratar de conseguir alcanzarla y tal parece que se necesita correr para mantenerse en el mismo lugar. En una sociedad en donde la competencia se vuelve global, parecería que se está en una carrera que debe celebrarse en una pista de dimensiones planetarias, como señala Bauman (2007).

La transformación que se está produciendo en las relaciones sociales y laborales se fundamenta básicamente en la revolución del conocimiento y en el desarrollo de los sistemas de comunicación. Es por ello que las personas constituyen el eje del progreso de nuestras nuevas sociedades, su voluntad y “saber hacer” serán claves para la promoción de una sociedad con visión de futuro. La innovación y el cambio se asientan no sólo sobre el plano

tecnológico, a veces, en mayor medida, sino en la estructura organizativa y de desarrollo del capital humano.

Estos acelerados cambios que ocurren en el mundo en especial los que se producen como efecto de las políticas internacionales sobre la gestión del conocimiento, en la administración de la educación han facilitado el estudio de teorías, enfoques y tendencias sobre temas que responden a realidades fundamentales que se aplican en otras latitudes del universo y que forman parte de las alternativas para resolver problemáticas que se afrontan una gran parte de países en el mundo que se encuentran orientadas hacia la competitividad. La educación es también un asunto importante en las agendas mundiales, que va encaminada a formar personas con conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para insertarse al campo productivo del país en el que se viva. Las competencias ahora son más significativas en nuestro mundo y si una persona domina las propias de su ámbito laboral serán determinantes para conformar su propia vida y la calidad con la que se vive.

La certificación de personas es un hecho innegable y los procesos de acreditación de competencias adquiridas por vías formales o informales de educación son los que determinan en su momento que una persona posea un título o certificado que le acredite como poseedor de ciertas competencias en una área específica determinada. Estos procesos se llevan a cabo bajo los estándares establecidos en cada país, y dependerá de la propia legislación la forma de acceder a estos procesos a los que tendrán que someterse las personas con la finalidad de acreditarlas. Acreditar y certificar a las personas en su ámbito de interacción profesional será una tarea de los organismos autorizados para comprobar la capacidad competencial de cada uno.

De esta manera las instituciones de educación y formación han aprovechado este enfoque para organizar sus tradicionales sistemas de acercamiento al sistema productivo, con la finalidad de identificar las necesidades de formación, implementar programas e incluso renovar los currículos, así como formar y realizar procesos continuos de capacitación de su personal. Las empresas que han adoptado el modelo de competencia consiguen mejorar sus métodos y procedimientos para la descripción de las funciones y de las ocupaciones, y disponen de criterios más claros para la selección, remuneración y evaluación de las capacidades de sus colaboradores.

El concepto de educación permanente se está extendiendo con una concepción de cobertura global orientada a la apertura de un camino educativo único a lo largo de la vida. Este concepto permite eliminar las interrupciones entre la educación y la formación profesional, entendiéndose como una nueva tarea educativa en la que el trabajo debe incorporarse a la práctica del alumnado.

El descubrimiento de las personas sobre sus propias potencialidades, llevan paso a paso al desarrollo del conocimiento que se va construyendo, articulándose en un proceso continuo, la educación es la forma concreta de irse realizando, es la actividad que permite el desarrollo de cada persona, la forma de realizarse de manera complementaria y armónica dentro de su propio medio de interacción social.

El propósito del presente estudio se centra en realizar la comparación del proceso de validación de competencias profesionales que se lleva a cabo en España y en México sobre la actividad profesional del formador ocupacional y/o capacitador. Este trabajo muestra una alternativa y una visión de la validación de competencias profesionales desde una óptica descriptiva sobre las acciones que se llevan a cabo para este proceso. En este trabajo son analizados los procedimientos llevados a cabo por las instituciones encargadas de la validación de competencias. Se analizan los parámetros establecidos en cada uno de los países como aspectos que guían este trabajo de investigación. En este sentido, son tenidos en cuenta los conocimientos, desempeños, productos así como actitudes, hábitos y valores que se solicitan al formador para llevar a cabo su tarea, y el proceso de validación de las competencias adquiridas hasta llegar a su acreditación y certificación.

En ambos países se toman en cuenta las Unidades de Competencia (UC) y Normas Técnicas de Competencia laboral (NTCL) que giran en torno al proceso para certificar las competencias del Formador Ocupacional. En España el análisis se ubica en específico en la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad en las unidades de competencia en Docencia de la Formación Profesional para el Empleo, y, en México en el área de Gestión y Desarrollo de Capital Humano, en las normas técnicas para el Diseño e Impartición de Cursos de Capacitación (DICC) que comprenden los criterios de evaluación para un formador o facilitador.

Este estudio se enmarca en un modelo de investigación holística, basado en la práctica educativa desde una concepción humanística y que busca explorar la realidad con la finalidad de compararla en dos contextos sociales diferentes. En esta investigación comparada se utilizan técnicas de investigación centradas en el proceso de certificación de competencias profesionales de los formadores ocupacionales y su proceso de certificación profesional.

1.1 Justificación

El interés personal por esta temática surgió de mi propio quehacer cotidiano y profesional participando en un proceso de certificación de competencias, ignorando, en su momento, a dónde me llevaría esta actividad. Con una idea en mi cabeza, sobre una nueva aventura intelectual, empezó a crecer un interés más dinámico sobre este ámbito educativo que hasta el momento no conocía. Mi implicación en una institución de capacitación para el trabajo en la que impartía cursos de didáctica a maestros, me llevó a ser una formadora de formadores, y esta condición permitió que finalmente me involucraré en realizar mi propia certificación de competencias docentes. Este hecho es determinante para que yo me orientara hacia esta área educativa y fue cuándo nació mi interés por estudiar lo que se hacía en otros países además de México y así comenzar esta travesía que me ha llevado a la investigación en la acreditación de competencias docentes.

Considero que en la actualidad nuestro mundo es cambiante y lo hace de una forma vertiginosa, por lo tanto se hace necesario investigar lo que sucede en nuestro propio espacio, en nuestro mundo. Debo señalar que al iniciar con este proceso de investigación reflexionaba en el hecho de encontrarme frente a un campo fértil de investigación y sobre el que no se había explorado minuciosamente como en otros campos de la educación. De ahí mi interés por esta investigación. En primer lugar por explicarme lo que sucede en mi contexto, cómo se desarrollan los procesos y a qué fines y políticas educativas obedece esta situación en México. Esto me lleva a adentrándome en lo que se hace más allá de mis propias fronteras latinas, y encontrar respuestas a mis propias reflexiones, e indagar los procesos en otros contextos desconocidos para mí.

Este trabajo es un reflejo de mi curiosidad y de inquietudes profesionales que no han sido resueltas con la sola acumulación de experiencia por los años dedicados al estudio e investigación en este tema concreto. Es mi aportación a la difusión del conocimiento científico en relación a la validación de competencias profesionales y a la figura del formador ocupacional y la culminación del proceso formativo que he iniciado en España y del cuál he aprendido muchas cosas desde el punto de vista personal y profesional y del que me encuentro gratamente satisfecha por todo lo que se ha aportado a mi vida.

1.2 Planteamiento del enunciado holopráxico (Planteamiento del problema)

La palabra holopraxis proviene de los vocablos *holos*, que significa totalidad, globalidad, y *praxis*, que significa acción, práctica, procedimiento. La holopraxis constituye la práctica global de la investigación en sus múltiples dimensiones y comprende la totalidad del proceso, desde su génesis hasta su culminación. Hurtado de Barrera (2000) señala que la holopraxis en investigación consiste en el paso por los diferentes estadios de la investigación (descriptivo, analítico, comparativo, explicativo) hasta el nivel que corresponde al objetivo general, de modo que en cada uno de esos estadios se desarrollan diferentes procesos metodológicos (revisión documental, diseño de instrumentos, selección de unidades de estudio, precisión de diseños de investigación, recolección de datos y análisis de datos). Cada estadio va proporcionando resultados necesarios (bajo la forma de conocimiento nuevo) para el logro del objetivo general.

El enunciado holopráxico es la expresión mediante la que el investigador precisa lo que quiere saber, de una manera condensada, breve y concreta. El enunciado holopráxico expresa qué se quiere saber, acerca de qué, en quiénes, en qué contexto y cuándo.

En esta investigación, el enunciado holopráxico que he planteado se expresa de la siguiente manera: “comparar el proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional en México y España a partir de las normas técnicas que lo regulan”.

1.3 Objetivos de la investigación

En el modelo de investigación holística que he planteado, el objetivo general de la investigación es el logro que se pretende tras una secuencia de acciones necesarias para alcanzar lo enunciado en el planteamiento del problema. Así, los objetivos específicos se convierten en pasos necesarios intermedios que orientan las decisiones metodológicas para conseguirlo.

Del enunciado holopráxico anterior se deriva el siguiente objetivo general:

- Comparar el proceso de certificación de competencias laborales de la figura del formador ocupacional entre México y España para identificar las similitudes y diferencias en ambos contextos.

Objetivos específicos:

- Indagar sobre el tema de formación y la certificación de competencias laborales en ambos contextos.
- Identificar las investigaciones y publicaciones sobre la figura del formador ocupacional y la validación de competencias en ambos contextos.
- Clasificar las fuentes y técnicas de investigación que serán utilizadas para esta investigación.
- Seleccionar las fuentes, estudios, artículos, boletines y leyes que responden al descriptor “formador ocupacional y la validación de competencias profesionales”.
- Analizar el proceso de validación de competencias en México y España.
- Diferenciar los parámetros establecidos en cada contexto sobre los procesos de certificación de competencias y la figura del formador.

1.4 Estructura del trabajo de investigación

Este trabajo se ha estructurado en cinco capítulos, además de ésta introducción y las referencias bibliográficas correspondientes al capítulo séptimo.

En el segundo capítulo se aborda el tema de la certificación de competencia profesionales con una visión histórica, analizando los modelos de evaluación para estos procesos, así como los organismos que han estado inmersos en las políticas europeas, los documentos que se han generado para este tema resultado de gestiones, condiciones históricas y acuerdos a niveles nacional e internacional, enfocados en las políticas que se centran en el objetivo primordial de que los ciudadanos se movilicen en el entorno europeo y que las competencias que poseen por experiencia laboral o adquiridos en un proceso de formación personal o de manera informal les sean reconocidas.

Se realiza una revisión sobre la vinculación existente entre las políticas de gobierno de la Unión Europea en el tema de educación y movilidad académica y profesional, desde el Marco Común Europeo y se consideran también los modelos de formación europeos.

Se realiza un análisis del Boletín Oficial del Estado que se ha emitido en España para llevar a cabo el proceso de certificación de las cualificaciones profesionales (RD 1224/2009) que regula este procedimiento y que conforma el actual modelo Español de las cualificaciones.

En el tercer capítulo se realiza una revisión sobre la figura del formador y su vinculación con la formación profesional. Se analiza como se lleva a cabo el reconocimiento social de las ocupaciones, los antecedentes que contienen los parámetros de las realizaciones profesionales del formador en España, la cualificación profesional del formador y su relación con el sistema educativo.

Se realiza una breve historia del los modelos de formación ocupacional, que tienen una relación con las reformas de la educación en España, los retos actuales desde la perspectiva de algunos teóricos y organismos internacionales que trabajan este tema, considerando el modelo de formación en México y la figura del formador ocupacional, con su respectiva relación existente con el sistema educativo mexicano. Concluyendo con los retos actuales a los que se enfrenta el formador , las competencias que se le solicitan y un breve bosquejo del proceso de certificación de competencias del formador en México.

En el cuarto capítulo se señala la metodología de investigación en la que se ha explicitado esta investigación comparada. Se fundamenta teóricamente el tipo de investigación elegida para este trabajo (investigación comparada), las características de la misma y su vinculación con las ciencias y técnicas de

investigación, señalando y fundamentando las técnicas de investigación que se han utilizado para efectos de la misma.

En el quinto capítulo se realiza el análisis y comparación de las Unidades de Competencia para evaluar y certificar al formador ocupacional en España y las Normas Técnicas de Competencia Laboral que en México regulan esta actividad profesional. En este capítulo se incluyen también las categorías de análisis que han sido explicadas en la parte teórica de este trabajo y el resultado de las encuestas realizadas a personas certificadas y no certificadas en México debido a que en este país se lleva a cabo este proceso hace varios años, con la finalidad de conocer sus opiniones, experiencias y expectativas entorno a este proceso de certificación que en este espacio conoceremos los resultados de la encuesta. Para hacer este análisis se ha considerado realizar el resumen de las entrevistas realizadas a personas directamente relacionadas con este tema en España y en específico en Castilla y León y en México a un centro evaluador.

En el sexto capítulo se plasman las consideraciones finales de este trabajo. En este apartado se señalan algunas reflexiones en torno a la figura del formador ocupacional, el proceso de certificación de competencias en ambos contextos y las diferencias o similitudes encontradas en este análisis.

En el último capítulo se indican las referencias bibliográficas de acuerdo a las normas de la APA (*American Psychological Association*) consultadas para llevar a cabo este proceso de investigación y que fundamenta este trabajo.

En el apartado de Anexos (CD-ROM anexo a este informe), se encuentran los documentos que han sido la base para realizar el análisis en este trabajo de investigación y se incluyen:

- El Acuerdo 286 que establece la forma de acreditar las competencias en los niveles educativos adquiridos por vía forma o informal (Anexo 1).
- Acuerdo 447 por el se establecen los parámetros para evaluar las competencias docentes para la Educación Media Superior en México (Anexo 2).
- La Norma Técnica de Competencia Laboral para el Diseño e impartición de cursos de capacitación n° NUGCH001.01: Impartición de cursos de capacitación presenciales (Anexo 3).
- La Norma Técnica de Competencia Laboral para el Diseño e impartición de cursos de capacitación n° NUGCH002.01: Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico (Anexo 4).

- La Norma Técnica de Competencia Laboral para el Diseño e impartición de cursos de capacitación n° NUGCH003.01: Diseño de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet (Anexo 5).
- La Norma Técnica de Competencia Laboral para el Diseño e impartición de cursos de capacitación n° NUGCH004.01: Uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje: nivel básico (Anexo 6).
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (Boletín Oficial del Estado, núm. 87 de 11 de abril de 2007) (Anexo 7).
- Real Decreto 1096/2011, de 22 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de nueve cualificaciones profesionales de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad (Boletín Oficial del Estado, núm. 209 de 31 de agosto de 2011) (Anexo 8).
- Real Decreto 1646/1997, de 31 de octubre, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de formador ocupacional [Disposición derogada] (Boletín Oficial del Estado, núm. 273 de 14 de noviembre de 1997) (Anexo 9).
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (Boletín Oficial del Estado, núm. 205 de 25 de agosto de 2009) (Anexo 10).
- Estructura del Cuestionario aplicado a formadores Certificados (CUESTIONARIO ICATHI) (Anexo 11)
- Estructura del Cuestionario aplicado a formadores No Certificados (CUESTIONARIO UAEH) (Anexo 12)

En resumen puede señalarse que este trabajo de investigación se estructura en 7 capítulos en los que del capítulo 1 al 3 se plasma el apartado teórico de esta investigación, y del capítulo 4 al 7 se integra el apartado práctico y empírico de este trabajo. La estructura se ha diseñado atendiendo a las indicaciones que señala Hurtado de la Barrera (2002) en relación la secuencia de una investigación comparativa.

A continuación se realiza un esquema de la estructura organizativa de este trabajo de investigación que se muestra en el Cuadro 1, que se ha agrupado como se ha señalado anteriormente:

Cuadro 1. Estructura de la investigación

Teoría	Práctica/empírica
Cap. 1 El planteamiento del problema y los objetivos	Cap. 4 Mi diseño de investigación y la recogida de datos
Cap. 2 La certificación de competencias	Cap. 5 El análisis de los datos y la discusión de resultados
Cap. 3. El formador y la formación ocupacional.	Cap. 6 Resultados y consideraciones finales Cap. 7 Referencias Bibliográficas

2 La certificación de competencias profesionales: “una visión sobre la historia”

Para encontrar los antecedentes de la educación no formal del que se tiene conocimiento hay que remontar a la época de Juan Amós Comenius, Comenio (1976) quién en su Escuela Moderna destacó el papel de los padres como educadores de sus propios hijos y a la necesidad de apoyarlos en este empeño, para lo cuál señaló la urgencia de "escribir un librito de advertencias a los padres para que no desconozcan sus obligaciones". En el año de 1644 se da a la tarea de elaborar el primer programa sobre Educación Infantil en el mundo y establece un tercer tipo de educación, que resulta una forma intermedia entre la educación familiar y la escolar, lo que puede catalogarse como el origen de la educación no formal.

Con la creación de este libro para la escuela materna, centraba su propósito para optimizar la labor educativa de los padres en el hogar, desde el nacimiento de sus hijos hasta los 6 años, en la que realizaba sus sugerencias para

el ingreso a la escuela pública. Es uno de los primeros documentos escritos de los que se tiene memoria y que no estaba dirigido en específico para los niños, es un documento que se encontraba dirigido a la educación de los adultos para el cuidado de sus hijos, que se considera como el primero de estos manuales dirigidos a una educación de adultos.

A lo largo de la historia podemos encontrar ejemplos concretos sobre la educación no formal, momentos históricos que han marcado la diferencia entre los aprendizajes y los procesos de enseñanza, proceso que se han llevado a cabo dependiendo de las condiciones históricas y sociales vividas en algún momento determinado. Uno de los ejes de este trabajo gira en torno a la revisión histórica de las políticas establecidas para la inserción de los adultos y su certificación en el mundo laboral, de ahí que sea importante analizar las condiciones que han permitido su acceso y formación a nivel internacional que realizaremos en este apartado.

2.1 Qué son las competencias.

El concepto de competencia se relaciona con todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido de que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional, el dominio de estos saberes le hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales, el proceso de capacitación es clave para el logro de las competencias ya que existe una gran diferencia entre ser capaz y otra ser competente.

Para Fernández (1997) un conjunto de competencias forman las capacidades. Las competencias se logran mediante un proceso de aprendizaje, y una vez logradas aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente. Este es el logro de más y mejores competencias en el desarrollo evolutivo de las capacidades de la persona.

Las competencias sólo son definibles en la acción. Según Fernández (1997) las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber hacer, el poseer unas capacidades no significa ser competente, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos, saber no es poseer, es utilizar. Un formador no puede reducirse a la aplicación directa de los principios, teorías o leyes de enseñanza aprendizaje de un contexto a otro sin más. El pasar del saber a la acción es una reconstrucción, es un proceso con valor añadido. La capacidad de la competencia a simple vista puede resultar irrelevante, el saber hacer no es un saber imitar o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del individuo.

Le Boterf (2006) considera que hacer sin actuar, es poner en práctica (poner en ejecución) una técnica o realizar un movimiento sin proyectar los sentidos y los encadenamientos que supone, mientras que el saber actuar pone un grupo de acciones o un conjunto de actos donde la ejecución de cada uno es dependiente del cumplimiento del todo o en parte de los otros. La competencia exige saber encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente. Saber actuar implica también incluso el no actuar, una buena reacción ante una situación problemática puede ser precisamente no intervenir. El propio proceso de adquisición de competencias atribuye a las mismas un carácter dinámico, las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

2.2 La identificación del proceso de certificación de competencias

La mayoría de los países en el mundo han tenido una evolución una social y de la economía que se encuentran fundadas en el conocimiento, el acceso a la información y a los conocimientos actualizados, es un factor importante así como la cualificación es una forma de utilizar los recursos individuales, que pueden reforzar la competitividad de los ciudadanos y mejorar su capacidad de inserción profesional.

Los ciudadanos del mundo vivimos actualmente en un mundo social y político complejo, se requiere planear la propia vida, de reestructurar nuestras formas de pensamiento y actuación, participar activamente en la sociedad e involucrarse para rediseñar la forma de vida propia, en las actuales circunstancias es un hecho determinante vivir en una sociedad plural, multicultural y sobre todo con grandes avances científicos y tecnológicos que de alguna manera impactan nuestra propia forma de vida, de ahí que resulta necesario adecuarnos y aprender a convivir de forma positiva con la diversidad cultural, étnica y lingüística, así como tecnológica, la educación, es la clave para aprender y comprender cómo afrontar esos retos.

La evolución social y económica en diferentes países es un hecho innegable, las nuevas estructuras sociales ahora requieren de afrontar unas nuevas formas de vida de parte de los ciudadanos a los que se hace necesario adaptarse a condiciones diferentes a las que se vivían hasta hace unos pocos años. Las características de la evolución social y económica de la Unión Europea tiene dos objetivos importantes sobre el aprendizaje permanente como lo señala el estudio realizado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) uno de los objetivos prioritarios de esta sociedad actual es el de promover la ciudadanía activa y mejorar la empleabilidad. Este concepto de ciudadanía activa desde la posición de este organismo alude a la oportunidad y la forma de participar en todas las esferas de la vida económica y social, afrontar las posibilidades y riesgos que supone intentar hacerlo y la medida en que ello aporta el sentimiento de pertenencia a la sociedad en la que se vive, disfrutar con lo que se tiene.

Actualmente el trabajo remunerado implica, para la vida de muchas personas, independencia, autoestima, bienestar y constituye la clave de la calidad de vida general de las personas ya que de los ingresos que se tengan será la base para la forma de vida que una persona pueda realizar. Es importante señalar que la mayoría de las personas desean una calidad de vida que mejore continuamente sus propias condiciones, por esta razón se busca empleo de acuerdo a sus

competencias, conocimientos, habilidades e incluso de acuerdo a sus propios intereses y nivel de estudios.

La empleabilidad según estudios del CINTERFOR (2000) (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional) se ha definido como la capacidad para lograr y mantener un empleo, es una dimensión central de la ciudadanía activa y una condición decisiva para el logro del pleno empleo y de mejora de la competitividad y prosperidad en la nueva economía. La empleabilidad como la ciudadanía activa dependen de la posesión de conocimientos y capacidades adecuados y actualizados para poder participar en la vida económica y social y aportar la contribución de cada uno.

Una de las políticas a nivel mundial sobre la calidad de vida de las personas y lo que ellas pueden hacer para lograrlo se estableció en el Consejo Europeo de Lisboa 2000, Parlamento Europeo,(2000) documento que señaló el impulso a las políticas de promoción de la sociedad del conocimiento como instrumento del desarrollo socioeconómico de la Unión Europea como uno de los elementos clave para implementar el desarrollar una enseñanza y formación profesional de calidad con la finalidad de dotar a los estados miembros de una población activa, competente y versátil capaz de acomodarse a las cambiantes exigencias de los sectores productivos. Considerándose a la calidad de vida como un objetivo específico en estas sociedades.

La importancia del aprendizaje permanente es también algo prioritario y para el futuro de los ciudadanos se reconoce con un alto nivel según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) así como en estudios realizados por el CEDEFOP, (2010) (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional que considera que las personas constituyen el principal activo de una sociedad, los sistemas de educación y formación que deben adaptarse a las nuevas realidades del siglo XXI. La educación es y constituye una política esencial para el desarrollo de la ciudadanía, la cohesión social y el empleo, aunado a esto se encuentra el desarrollo social y económico de una nación.

A pesar de las crisis económicas que actualmente enfrentan algunos países, existe una creciente demanda de mano de obra cualificada por parte de los empresarios, así como una competencia cada vez más fuerte para lograr y mantener el empleo, actualmente resulta difícil encontrar un buen empleo a pesar de los títulos adquiridos para lograrlo, y más difícil aún si no se posee un título que acredite las competencias que se poseen, muchos jóvenes ahora deben hacer un doble esfuerzo por prepararse y en su caso algunos de los que poseen un empleo continuar su preparación para mantener este empleo, con los grandes

avances científicos tal parece que lo que hoy está vigente es estar acorde a las nuevas tecnologías, el día de mañana esto ya no lo será , todo cambia radicalmente y velozmente.

En la actualidad se está generando una demanda de aprendizaje reconocido y especializado existiendo tanto en Europa y en América Latina la preocupación por modernizar los sistemas y las prácticas nacionales de certificación que se ajustan a nuevas condiciones económicas y sociales, esta situación se ha convertido en un tema estratégico y profesional de primera magnitud en los temas de educación a lo largo de la vida o aprendizaje permanente.

Los sistemas de educación y formación prestan un servicio a los particulares, a los empresarios y al conjunto de la sociedad civil. La garantía de que el aprendizaje se reconoce de forma visible y adecuada es un elemento esencial de la calidad del servicio ofrecido y es una consecuencia natural de una década en la que el aprendizaje permanente ha vuelto a dentro de los programas políticos nacionales e internacionales. A principios de los noventa, las economías europeas tenían que enfrentarse a modelos de producción, comercialización e inversión muy cambiantes.

A mediados de los noventa según Homs (2008) se acordó que la educación y la formación a lo largo de la vida no sólo ayudará a mantener la competitividad económica y la empleabilidad, sino que es una forma de combatir la exclusión social; esto implica que la enseñanza y el aprendizaje deben centrarse en los individuos y sus necesidades. Desde 1998 las directrices de empleo han venido subrayando la importancia del aprendizaje permanente para el empleo, con políticas centradas en la promoción de una estrategia global para el aprendizaje permanente.

El Parlamento Europeo está convencido de que el aprendizaje permanente es básico para garantizar la integración social y la igualdad de oportunidades a escala internacional, las recientes cumbres del G-8 (Grupo de los líderes de ocho naciones) han subrayado la importancia del aprendizaje permanente para todos en las nuevas economías en la era del conocimiento. Los Estados miembros de la Unión Europea han alcanzado claramente un amplio consenso sobre sus intereses comunes por el aprendizaje permanente. Ahora es el momento de que los ciudadanos continúen su aprendizaje ya que lo que hoy se enseña será la base de un aprendizaje continuo durante toda la vida.

Los conocimientos, las aptitudes y los conceptos que adquirimos durante la infancia y juventud, ya sea en la familia, en la escuela, en la formación profesional, en el instituto o la universidad no van a servirnos para siempre, en el tipo de sociedad en la que se vive actualmente se hace necesario estar vigentes

de manera continua en conocimientos, por lo que es necesario renovar nuestros aprendizajes para no quedarnos al margen de los cambios sociales y económicos se requiere de una integración más decidida del aprendizaje en la vida adulta, aunque esto es sólo una parte de un todo.

Para Díaz González, (2002) el aprendizaje permanente es un aprendizaje que conlleva un proceso continuo e ininterrumpido durante todo el ciclo vital.

Nuestra sociedad actual requiere de una educación básica de alta calidad para todos, de ahí que se han iniciado nuevos programas educativos generados del propio sistema educativo y a la par con él desde la infancia, hasta estudios de doctorado ó post doctorales que de alguna manera a los ciudadanos les permite prepararse y hacer frente a los retos de la sociedad actual, se decía anteriormente que la educación era para la vida considerando muy lejano el hecho de insertarse en el ámbito laboral y se impartía en su momento para enfrentarse a una situación práctica muy lejana , sin embargo la educación es en la vida y para la vida actual, con el objetivo de que sea la base para enfrentar los cambios de nuestro mundo.

Una educación básica, seguida de una educación y formación profesional ha sido un espacio formativo que ha permitido a los jóvenes adquirir las nuevas aptitudes son necesarias en esta economía basada en el conocimiento, garantizando que han aprendido a aprender, y que además de tener una actitud positiva hacia el aprendizaje, pueden enfrentar los retos actuales y futuros en su ámbito de desarrollo profesional.

La mejora permanente y continua de las competencias y los conocimientos hace más productivas a las personas, contribuye a desarrollar sus facultades formativas, así como sus capacidades transversales o genéricas que actualmente nuestros sistemas educativos tienen como objetivos prioritarios, los sistemas educativos realizan el reconocimiento de las competencias reales de una persona, y no exclusivamente las formales, se han establecido algunos dispositivos para reconocer las competencias adquiridas por experiencia profesional y personal. En las empresas, ha sido el espacio en el que se inicia este reconocimiento debido a que contar con personal cualificado implica menores costos en el haber del capital humano, así como un mínimo de costos formativos y ahorro en tiempo, reforzando la motivación de los empresarios para aceptar y contribuir al desarrollo de las competencias de sus trabajadores.

La evaluación y acreditación de las competencias informales cobra una enorme importancia social y conllevan diversas ventajas, tanto a escala individual como social. En un estudio realizado para la OCDE por Mertens (1998) señala las siguientes ventajas:

- Permiten detectar competencias individuales ocultas o no utilizadas que pueden hacerse operativas en interés de una empresa y de la sociedad en general.
- Incrementan el nivel de autoestima entre los trabajadores, y les incentivan a aportar su inteligencia, inventiva y laboriosidad en su propio interés, y a la vez en interés de la empresa y de la sociedad como tal.
- Hacen posible ahorrar tiempo en los currículos de la formación continúa, al reconocer las competencias ya dominadas por una persona, permitiendo así destinar más tiempo a formarse en materias realmente desconocidas.
- Conceden realmente una segunda oportunidad educativa a las personas que dejaron pasar la primera, ofrecida por el sistema educativo formal
- Los ciudadanos sólo planificarán actividades de aprendizaje coherentes durante sus vidas si desean aprender.

Las condiciones para que una persona se involucre en un proceso formativo hace necesario que se encuentre principalmente dispuesta a realizarlo, debe poseer la motivación intrínseca para llevarlo a cabo, se considera que una persona continuará con su proceso de formación si este ha sido desde su punto de vista productivo y no continuará con un proceso en el que su experiencia de aprendizaje no ha sido positivo, como el caso de que en la infancia o juventud la experiencia educativa haya sido fallida o negativa, como señala Díaz González (2005) en estas condiciones no deseará seguir si no dispone en principio de una oferta educativa que se adapte a sus propias necesidades, condiciones, incluso a sus propias habilidades y conocimientos.

Un proceso formativo lleva implícito que una persona quiera, desee y tenga la intención de realizarlo, que se adapte a su propio calendario, a su propio ritmo de vida e incluso al lugar y costo que considere puede pagar. Una persona no se sentirá motivada a participar en aprendizajes en cuyos contenidos y métodos no integren correctamente sus perspectivas culturales y experiencias vitales. No querrá invertir tiempo, esfuerzos y dinero en seguir aprendiendo si los conocimientos, aptitudes y experiencias que va adquiriendo no son reconocidos positivamente o si estos no van acorde a las expectativas propias, a su nivel personal o necesarias para su carrera y actividad profesional.

La motivación individual para aprender depende incluso de la variedad de las ofertas de aprendizaje que son las claves fundamentales del éxito del aprendizaje permanente. Es esencial incrementar tanto la demanda de aprendizaje como la oferta, en los centros educativos es necesario considerar

especialmente a aquéllos que hasta ahora no han sido beneficiados por los procesos de educación y formación y adecuar los currículos a las nuevas necesidades incluso del sector productivo.

En el estudio realizado por la OCDE Mertens (1996) señala que existen tres grandes categorías básicas de actividades de aprendizaje útiles:

- El aprendizaje formal se desarrolla en centros de educación y formación y conduce a la obtención de diplomas y cualificaciones reconocidos.
- El aprendizaje no formal se realiza paralelamente a los principales sistemas de educación y formación, y no suele proporcionar certificados formales. Este tipo de aprendizaje puede adquirirse en el lugar de trabajo o a través de las actividades de organizaciones y grupos de la sociedad civil. Puede ser adquirido mediante organizaciones o servicios establecidos para completar los sistemas formales (como cursos de arte, música, deportes, oficios o sobre algunas clases particulares o para preparar exámenes).
- El aprendizaje informal es un complemento natural de la vida cotidiana. A diferencia del aprendizaje formal y no formal, el aprendizaje informal no es necesariamente intencionado y, por ello, puede no ser reconocido por los propios interesados como positivo para sus conocimientos y aptitudes.

Desde esta perspectiva el aprendizaje permanente se realiza “a lo largo de la vida” utilizando este concepto de forma temporal: se aprende mientras se vive, ya sea de forma continua o periódica. La expresión “a lo ancho de la vida” podría caracterizar de forma más gráfica en relación a la amplitud del aprendizaje, que puede llevarse a cabo en múltiples ámbitos de nuestra vida y en cualquier etapa de ella.

Las instituciones formadoras como señala Durkheim (1990) son de dos tipos, las que nos han educado al inicio de nuestra vida en el seno familiar que señala como educación informal y la otra que es de manera formal, esta se realiza en las instituciones educativas, desde este punto de vista se puede señalar que un aprendizaje útil y placentero puede producirse incluso desde la familia, en el ocio, en la vida comunitaria y en el trabajo cotidiano. En un proceso de aprendizaje podemos estar en condiciones de enseñar y aprender y son papeles y actividades que se pueden cambiar e intercambiar en diferentes momentos y lugares.

Sin embargo debe considerarse el impulso que devolvió el aprendizaje permanente a las agendas políticas en los años noventa sobre todo en Latinoamérica como señala Martens (1996) fue la preocupación por mejorar la empleabilidad y la adaptabilidad de los ciudadanos ante los elevados niveles de desempleo que afectaron especialmente a los trabajadores menos cualificados.

Para Díaz González (2005), en la actualidad existen personas que desean incluso reivindicar sus identidades considerando una forma de vivir distinta a la que hasta ahora llevaban, hay una preferencia especial por que sus decisiones se adapten lo más cercanas posibles a su vida cotidiana con una mayor participación social e inserción laboral, pero han crecido las divergencias entre la mayoría de la sociedad y los ciudadanos en peligro de sufrir exclusión social a largo plazo, de ahí que la educación y la formación tienen una gran importancia por el hecho de influir en las posibilidades que tienen los ciudadanos de empezar, situarse y mejorar en la vida.

Las competencias adquiridas a lo largo de la vida, los aprendizajes formales o informales que poseen los ciudadanos forman parte de los haberes que posee una persona, de su capital cultural que ha sido producto de su propia formación personal, que se han adquirido por diversos medios y a las personas les interesa que estas competencias individuales sean reconocidas, sean validadas, si las personas poseen habilidades, conocen de sus competencias y lo que saben desarrollar en sus ámbitos de trabajo, entonces las autoridades educativas en cada país deben propiciar que se lleven a cabo procesos para que estas competencias se legitimen, y del que se han implementado estrategias a nivel nacional para realizarlo, este es el tema sobre el que se desarrolla este trabajo de investigación, el identificar que procesos que se lleva a cabo para que estas competencias sean reconocidas en específico en México y en España centrándonos en la figura del formador ocupacional a quién también se le requieren ciertas competencias para realizar su labor educativa.

Ruiz Bueno (2006) considera que evaluar, acreditar y reconocer el saber profesional de una persona no es una técnica, es todo un proceso de construcción social, incluso puede decirse que debe realizarse una concertación y acuerdo, estos elementos son esenciales, así como una relación entre empresa y trabajador, entre evaluador y trabajador o entre la institución emisora de la acreditación oficial y las empresas o asociaciones.

Las políticas de certificación se encuentran directamente relacionadas con las exigencias que plantean los mercados laborales requiriendo de actividades que se encuentran sujetas a normas internacionales de calidad. La calidad del desempeño de los trabajadores debe estar certificada y documentada, la evaluación y certificación de las competencias laborales de las personas, implican

demostrar y asegurar la calidad requerida para operar o para competir en este nuevo mercado laboral, la globalización ha hecho una necesidad nueva y es la necesidad de competir a nivel internacional impulsando procesos de racionalización en la producción y en el manejo de los recursos humanos, en este contexto, la certificación se concibe como testimonio de la calidad del desempeño de una persona en actividades claramente identificadas.

La certificación de competencias es ahora una reformulación del lenguaje acerca de cómo las sociedades, el trabajo y las personas se perciben a sí mismas y se comunican entre sí.

En estudios realizados por la CEPAL (2005) se considera que un sistema nacional de capacitación y certificación por competencias laborales puede generar, asegurar y aumentar la empleabilidad de los trabajadores más vulnerables del mercado laboral, en especial de los menos calificados, evitando o acortando el período de desempleo mediante la promoción de estrategias preventivas y de reinserción.

2.2.1 El tratado de Roma

En el Diario Oficial de la Unión Europea (2010) se señala que con la firma del tratado de Roma que da inicio a la Comunidad Económica Europea y el Mercado Común, el 25 de marzo de 1957 fecha en el que se firmaron los dos tratados, daban existencia a la Comunidad Económica Europea (CEE) y a la Comunidad de la Energía Atómica (EURATOM). Ambos hechos significativos en la historia de Europa, con la participación de Francia, Países Bajos, Bélgica, Luxemburgo, Italia y la República Federal de Alemania, tuvieron como consecuencia la ratificación del Tratado de Roma por los Parlamentos de "los Seis" en los meses siguientes y entró en vigor el 1 de enero de 1958.

Con la instauración de la CEE y la creación del mercado común se pretendían los siguientes objetivos:

- El primero consiste en la transformación de las condiciones económicas de los intercambios y de la producción en el territorio de la Comunidad
- El segundo, de carácter más político, ve en la CEE una contribución a la construcción funcional de la Europa política y un paso hacia una unificación más amplia de Europa.

En el preámbulo, los países firmantes del Tratado declaraban:

- Estar resueltos a sentar las bases de una unión cada vez más estrecha entre los pueblos europeos.

- Estar decididos a asegurar mediante una acción común, el progreso económico y social de sus respectivos países, eliminando las barreras que dividen Europa.
- Tener como fin esencial de sus esfuerzos la constante mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus pueblos.
- Reconocer que la eliminación de los obstáculos existentes exige una acción concertada para garantizar un desarrollo económico estable, un intercambio comercial equilibrado y una competencia leal.
- Desear reforzar la unidad de sus economías y asegurar su desarrollo armonioso, reduciendo las diferencias entre las diversas regiones y el retraso de las menos favorecidas.
- Desear contribuir, mediante una política comercial común, a la progresiva supresión de las restricciones a los intercambios internacionales.
- Pretender reforzar la solidaridad de Europa con los países de ultramar y asegurar el desarrollo de su prosperidad, de conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas.
- Estar resueltos a consolidar la defensa de la paz y la libertad invitando a los demás pueblos de Europa que participan de dicho ideal a asociarse a su esfuerzo.

En este tratado se mostraban las intenciones de armonizar los sistemas de certificación de los Estados constitutivos de Europa que fueron considerados como un objetivo capaz de facilitar la movilidad de las personas. Se aborda el reconocimiento de las certificaciones profesionales bajo la forma de una reglamentación que los estados se elige imponer mediante directivas que garantizaban “el reconocimiento mutuo de los diplomas, certificados y otros títulos” señalados en el artículo 57 del tratado de Roma, con la finalidad de suprimir la barrera que las certificaciones nacionales que en su momento podían representar la libertad de establecimiento de los trabajadores en otro país. Con esta resolución se pretendía favorecer su libre circulación.

El tratado de la CEE se proporcionaba una base jurídica sólida para las iniciativas de la Comisión destinadas a crear una política común de formación profesional para los trabajadores en los estados miembros. Las medidas mencionadas eran una respuesta práctica, en países comunitarios que afrontaban problemas sociales y económicos. En el Artículo 128 se establecía una política común, la de formación profesional, y capacitaba a la comunidad para realizar esfuerzos destinados a crear una política común genuina. No era simplemente hacia una mayor productividad y una mejor integración económica, sino que se

interesaba por el progreso moral y material de los trabajadores, para asociarles positivamente al proceso de integración y a sus respectivas instituciones. El desarrollo de la formación profesional en los estados miembros a través de iniciativas políticas impulsadas por las autoridades se consideraba por tanto crucial para lograr un tipo de integración en consonancia con los objetivos sociales que fijaba el Tratado.

2.2.2 La aportación Francesa

En la historia de la Unión Europea, el reconocer que los ciudadanos poseían conocimientos y competencias para trabajar en sus propios países, es averiguar que existían condiciones para conducirlos fuera, es Francia el país que llevo a acabo las bases más sólidas en el ámbito de las certificaciones. Sin embargo, pese a los grandes avances realizados este país a lo largo de toda esta historia no se ha mostrado como el país iniciador y que más experiencias ha realizado en este ámbito, ya que no estuvo vinculada directamente a las políticas internacionales de la formación a lo largo de la vida. Se implementaron los instrumentos que corresponden a las recomendaciones europeas sobre este tema y el sistema francés de formación profesional en el momento de la creación de la CEE estaba esencialmente vinculado a la formación inicial, y aplicaba sus prácticas pedagógicas.

Francia estuvo inmersa en la elaboración del Marco Nacional de las Certificaciones, y diseñó las bases sobre las que definió los términos en sus resultados, en el proceso de movilización de la noción de competencias, y de la validación de la experiencia adquirida, entre otros. Desde el año 1960, desarrolló este marco nacional de certificación que permitió acercar las experiencias de la formación general y la formación profesional, la formación inicial y la formación continúa, integrando la validación de la experiencia adquirida en una lógica de formación a lo largo de la vida.

En el año de 1965, en el que se crea el bachillerato técnico y otorgaba un nuevo diploma que contenía la adición del término “técnico” al mítico bachillerato creado por decreto imperial en 1808, se marcaba una igualdad entre itinerarios generales y técnicos. La formación profesional se había convertido en una rama con título propio del sistema educativo al lado de la formación general, con posibilidades de pasarelas entre ellas, y beneficiando en mucho a los ciudadanos europeos. La ley francesa del 16 de julio de 1971 sobre la formación profesional sentaba las bases de un modo paralelo de formación en el que Delors (1996) señala que esta ley “aporta elementos indiscutibles de solución como el de una contribución a la lucha contra la desigualdad de oportunidades,

a una nueva relación docente-alumno, con una adaptación más fácil a la oferta y a la demanda de trabajo.

2.2.3 El Tratado de Maastricht

El Tratado de Maastricht que se publica por la Unión Europea (1992) y se firma en fecha del 7 de febrero en la localidad holandesa que lleva dicho nombre, realiza un paso crucial en el proceso de integración europeo, sobrepasando por primera vez el objetivo económico inicial de las Comunidades, este tratado le da un carácter político debido a la firma de este tratado que crea la Unión Europea se engloba a las tres Comunidades Europeas anteriores y pasan a llamarse Comunidad Europea. En el Tratado se señalaba que “se constituye una nueva etapa en el proceso creador de una unión cada vez más estrecha entre los pueblos de Europa, en la cuál las decisiones serán tomadas en la forma más próxima posible a los ciudadanos” las novedades más importantes de este tratado son:

- La consagración de la Europa de los ciudadanos, dando carta de naturaleza a la libre circulación de personas y reconociendo el derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones municipales a los residentes de la UE, con independencia de su nacionalidad de origen.
- Instituye la figura del defensor del pueblo, designado por el Parlamento Europeo.
- Establecimiento de una política exterior y de seguridad común para la defensa común, así como la promoción del progreso económico y social, creando un espacio sin fronteras interiores, fortaleciendo la cohesión económica y social y estableciendo la unión económica y monetaria, con divisa única y un banco central europeo.
- Desarrollo de una estrecha cooperación en el ámbito de la justicia y de los asuntos interiores.
- Atribución de mayores poderes al Parlamento Europeo.

La unión económica y monetaria es la culminación del proceso de convergencia de las políticas económicas de los estados miembros. Para llegar a la unión monetaria se establecieron tres fases:

- 1990: liberalización completa de capitales, pertenencia al Sistema monetario europeo y presentación de programas de convergencia económica.

- 1994: comienza a funcionar el Instituto Monetario Europeo, como paso previo a la implantación del Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC).
- 1999: Entrada en vigor del euro (el 1 de enero comienza a circular la moneda única, el euro, en doce de los estados miembros)

En el año 2000 la Dirección General Educación y Cultura (DGEAC) como señala Piette/Céreq (2008) se confirma el interés creciente de Europa por las cuestiones de educación, formación y certificación, en su misión se encuentran tres aspectos principales:

- La construcción de una Europa del conocimiento
- El desarrollo del área cultural europea
- La participación de ciudadanos en la integración europea

2.2.4 El Consejo Europeo de Lisboa

El Consejo Europeo de Lisboa que se publica en el año 2000 (Parlamento Europeo, 2000) constituye otra etapa significativa en Europa el objetivo estratégico de su creación era “convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y más dinámica del mundo” con un programa de trabajo denominado “Educación y formación 2010, sistemas diferentes, objetivos compartidos”. En este consejo se fija el Método Abierto de Coordinación (MAC), susceptible de respetar las soberanías nacionales que contenía objetivos comunes. Los objetivos están acompañados por indicadores y un calendario que cada Estado miembro se comprometía a respetar, este era un proceso de evaluación y seguimiento que permitía reajustes eventuales. El Consejo Europeo de Lisboa ratificó el proyecto de cooperación europea reforzada para la educación y la formación profesional llamado “Proceso de Brujas-Copenhague” en el que se fijaron como prioridad: la transparencia, la información, la orientación, el reconocimiento de las cualificaciones, los diplomas, y la garantía de calidad. Concretamente, el proceso de Brujas-Copenhague oficializó el Europass (Europass, 2004) que es un conjunto de cinco documentos que permiten a cualquier persona presentar sus competencias y cualificaciones de manera estandarizada. También sugirió elaborar “niveles de referencia, principios comunes para la certificación y medidas comunes, incluyendo un sistema de transferencia de créditos”.

2.3 Organismos implicados en la formación Profesional

El Centro Europeo de Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) a comienzos de los años 1980 implementó un procedimiento de búsqueda de correspondencia de las cualificaciones que partía de un principio de identidad de los contenidos de actividad de los empleos, más que de equivalencia de los contenidos de formación. En este período la educación y las políticas educativas correspondían exclusivamente a la soberanía nacional. El objetivo principal de la creación del CEDEFOP fue el fomentar el desarrollo de la formación y la enseñanza profesional características que impulsaron su creación, además de posicionarse como un centro de conocimientos especializados para la difusión del conocimiento y el apoyo en la elaboración de políticas, su sede se encuentra en Salónica (Grecia) y funciona desde el año 1975.

A partir de 1981 con la creación de una dirección dedicada a las acciones en materia de educación y formación en el marco de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea se establece el espacio dedicado a la formación y la certificación en la que intervienen tres componentes constitutivos denominados “saber”, “saber hacer” y “saber ser”. Estos términos han sufrido algunas modificaciones pero esta trilogía encontró una forma de consagración Europea en el informe realizado en 2005 para el CEDEFOP, que plantea el carácter multidimensional del enfoque francés y se inspira en él para proponer la tipología *Knowledge, Skills and Competences* (KSC), que sirve de base para la constitución del Marco Europeo de las Cualificaciones Profesionales.

2.3.1 La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nace en el año 1919 y al final de la guerra fría, la aceleración de la globalización llevan a considerar su misión, sus programas y métodos de trabajo, esta organización tiene un carácter universal y sus raíces vienen de la realidad social de los países de Europa y América del Norte en el siglo XIX. La historia de su fundación se traslada a la revolución industrial, con el desarrollo económico en este momento histórico y observando el sufrimiento humano que es considerado por este organismo como intolerable y que encima acarreó disturbios sociales, a principios del siglo XIX se inicia la idea de una legislación internacional del trabajo como respuesta a las inquietudes de índole ética y económica vinculadas a la revolución

industrial, promoviendo la adopción de leyes laborales y sociales progresistas. A finales del siglo XIX los sindicatos comenzaron a desempeñar un papel importante en los países industrializados y a reivindicar derechos democráticos y condiciones de vida decentes para los trabajadores. Los argumentos de tipo humanitario, político y económico se esgrimieron para promover la adopción de normas internacionales del trabajo que llevaron finalmente a la creación de la OIT.

El argumento de este organismo giró en torno al tipo humanitario que tenía que ver con el hecho de que la masa creciente de los obreros vivía y trabajaba en condiciones que se consideraban cada vez más intolerables, pues se les explotaba sin ninguna consideración, su salud, su vida familiar o su desarrollo personal, fueron las inquietudes que quedaron expresada en el preámbulo de la constitución de la OIT redactada en 1919, en donde se establece que “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social” frase que fue reafirmada en la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944.

La OIT fue resultante del movimiento intelectual, político y social que se gesta a lo largo del siglo XIX, con las iniciativas tomadas por hombres excepcionales, asociaciones privadas y algunos gobiernos. Durante las últimas décadas del siglo XIX, se fue percibiendo de manera cada vez más clara en el conjunto de los países industrializados la voluntad de que se adoptasen normas internacionales.

En los años 1905-1906, tuvieron lugar en Berna (Suiza) varias conferencias gubernamentales y técnicas que desembocaron en la adopción de los dos primeros convenios laborales internacionales, uno que regulaba el trabajo nocturno de la mujer y otro que prohibía el uso del fósforo blanco en la industria de fabricación de cerillas. Por su lado, durante la primera guerra mundial los sindicatos organizaron varias reuniones internacionales destinadas a respaldar la idea lanzada por destacados líderes del mundo laboral de incluir en el futuro el Tratado de Paz con una cláusula social que previera la adopción a nivel internacional de normas laborales fundamentales, como la creación de la OIT. Este organismo consideraba que los trabajadores se merecían una compensación por todos los sacrificios que habían aceptado en el marco del esfuerzo de guerra que fueron un punto de partida para su constitución que fue elaborada entre enero y abril de 1919 por la Comisión para la Legislación Laboral Internacional creada por el Tratado de Versalles, y para los países miembros de la OIT en el siglo XXI que son 183 distribuidos en regiones y zonas en el mundo entero.

2.3.2 La Organización por la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) nace de la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE), que fue creada en 1947 con el apoyo de los Estados Unidos y Canadá para coordinar el plan Marshall para la reconstrucción de Europa tras la Segunda Guerra Mundial. Desde 1961 su misión ha sido ayudar a los gobiernos a alcanzar un crecimiento económico sostenible de sus economías y su fuerza laboral, y aumentar los niveles de vida de sus habitantes, manteniendo al mismo tiempo la estabilidad financiera contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial.

La OCDE propone un foro en donde los gobiernos de treinta países democráticos colaboran para responder a los desafíos económicos, sociales y ambientales que trae consigo la globalización. Dirige proyectos destinados a analizar determinadas evoluciones emergentes y nuevos problemas del gobierno empresarial, la economía de la información o los retos que implica el envejecimiento demográfico apoyando a los gobiernos para su resolución. La Organización ofrece un marco que permite a los diversos gobiernos comparar experiencias políticas, estudiar posibles respuestas a problemas comunes, detectar buenas prácticas y trabajar en la coordinación de políticas nacionales o internacionales.

Los países miembros de la OCDE son: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, el Reino Unido, la República Checa, la República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía. La Comisión de las Comunidades Europeas también participa en las labores de la OCDE. Sus publicaciones divulgan ampliamente los resultados de las recopilaciones estadísticas de sus investigaciones sobre temas económicos, sociales y ambientales, así como los convenios, directrices y normas acordadas por los países miembros.

La OCDE apoya a los gobiernos a fomentar la prosperidad y a luchar contra la pobreza a través del desarrollo económico, la estabilidad financiera, el comercio, la inversión, la tecnología, la innovación la cooperación para el desarrollo. Estas actividades permiten apoyar y asegurar que el crecimiento económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente se realicen conjuntamente. Otro de los propósitos incluyen la creación de empleo, la igualdad social, la transparencia y efectividad en la gobernación.

La OCDE está al frente de los esfuerzos para entender y para ayudar a los gobiernos a responder a los nuevos acontecimientos e inquietudes que se presenten, incluye temas como el comercio, las reformas estructurales, la seguridad en línea y los desafíos relacionados con la disminución de la pobreza en el mundo en desarrollo. Las actividades tienen su origen desde hace más de cuarenta años, en los que la OCDE ha sido una de las fuentes más grandes y fiables de “estadísticas comparativas” y de datos económicos y sociales. Estas bases de datos de la OCDE abarcan áreas diversas como cuentas nacionales, indicadores económicos, fuerza laboral, comercio, empleo, migración, educación, energía, salud, industria, sistema tributario y medio ambiente.

La mayor parte de los estudios y análisis que se realizan son publicados y de los que nos hemos referido para esta investigación como una fuente muy fiable. A los países no miembros este organismo les ha invitado a suscribirse a acuerdos y tratados, la organización comparte sus experiencias y puntos de vista en temas de interés mutuo con más de 70 países entre ellos Brasil, China y Rusia y algunos menos desarrollados de África. Este organismo es uno de los impulsores como algunos anteriores de los procesos de certificación de competencias en los países miembros.

2.4 El Marco Común para la transferencia de las cualificaciones y competencias.

El renovar los conocimientos, las destrezas y las competencias de los ciudadanos se realiza con la finalidad de poseer cada vez una mayor competitividad de forma globalizada y lograr una cohesión social. Las autoridades de los sectores de la educación y la formación en distintos niveles y en diferentes países han analizado los obstáculos que impiden el acceso a la educación y a la formación, la combinación de cualificaciones de distintas instituciones y la dificultad de la circulación de los ciudadanos en el mercado de trabajo. Estas circunstancias les impiden proseguir un auténtico aprendizaje permanente desarrollado a lo largo y ancho de la vida (es decir, a través de todos los niveles de educación y formación y en forma de aprendizaje formal, no formal e informal).

El Consejo Europeo de Lisboa de 2000 publica por el Parlamento Europeo (2000) la mejora de la transparencia de las cualificaciones y el aprendizaje a lo largo y ancho de la vida, que deberían ser dos elementos clave de las acciones encaminadas a adaptar los sistemas europeos de educación y formación a las demandas de la sociedad del conocimiento, así como a la necesidad de elevar el nivel de empleo y de mejorar su calidad. Esto fue confirmado en el Consejo Europeo de Barcelona de 2002 que, en el marco de la estrategia destinada a hacer de los sistemas de educación y formación europeos tuvieran una referencia de calidad mundial para el 2010, en la que se exhortaba a la creación de instrumentos que garanticen la transparencia de las cualificaciones.

La Resolución del Consejo del 2002 sobre el aprendizaje permanente instó a los Estados miembros a fomentar la cooperación y a tender puentes entre el aprendizaje formal, no formal e informal, como una condición necesaria para la creación de un espacio europeo del aprendizaje a lo largo y ancho de la vida, basándose en las realizaciones del proceso de Bolonia y fomentando una actuación similar en el ámbito de la formación profesional.

El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) es un documento publicado por la Comisión Europea (2009) en el que se señalaba como fecha de creación el año 2004, este es el marco común de referencia que relaciona entre sí los sistemas de cualificaciones de los países sirviendo de mecanismo de conversión para mejorar la interpretación y comprensión de las cualificaciones de los diferentes países y sistemas de Europa. Sus dos objetivos principales son:

- Fomentar la movilidad de los ciudadanos entre los diversos países

- Facilitarles el acceso al aprendizaje permanente

Este Marco común se formaliza en respuesta a las peticiones de los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, quienes pedían una referencia común para incrementar la transparencia de las cualificaciones. La comisión con el apoyo del grupo de expertos sobre el EQF, realizaron el diseño de un modelo en el que se propone un marco de ocho niveles basado en resultados de aprendizaje que mejorase la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones, además de fomentar el aprendizaje permanente.

La Comisión lanzó una consulta en toda Europa sobre dicho plan durante la segunda mitad de 2005 y con la respuesta obtenida se dieron a la tarea de involucrar a diferentes partes interesadas en Europa para que respaldaran la propuesta de la comisión modificándola en función de los comentarios de los expertos de los 32 países participantes y de los interlocutores sociales europeos, adoptando el texto revisado en forma de propuesta el 6 de septiembre de 2006. Durante el año 2007, el Parlamento Europeo y el Consejo negociaron con éxito la propuesta y en febrero de 2008, se adoptó oficialmente el EQF según la publicación de la Comisión Europea (2009)

La Recomendación relativa a la creación del EQF entró en vigor oficialmente en abril de 2008 y establecía el año 2010 como límite para que los países realicen las correspondencias entre sus sistemas nacionales de cualificaciones y el EQF y el año 2012 para que todos los certificados de cualificación contengan una referencia al nivel correspondiente del EQF. Los niveles según la Comisión Europea Educación y Cultura (2009) abarcan toda la gama de cualificaciones que van desde el nivel 1 (como pueden ser los títulos de educación básica) hasta los más avanzados que se encuentra en nivel 8 (comparando estos con estudios doctorado). La misión de este EQF es vincular los diferentes sistemas y marcos nacionales de cualificaciones mediante una referencia europea común en sus ocho niveles de referencia.

Presentándose como una herramienta para fomentar el aprendizaje permanente, en el EQF se tiene en cuenta todos los niveles de cualificación de la enseñanza general, la formación profesional, la educación académica y otros tipos de formación que abarca las cualificaciones obtenidas en la educación inicial y la formación continua. Los ocho niveles de referencia se describen en términos de resultados de aprendizaje, que se reconocen en los sistemas de educación y formación europeos que son tan diversos que sólo los resultados de aprendizaje permiten realizar comparaciones y posibilitan la cooperación entre instituciones.

Las cualificaciones, desde este marco, se presentan en diferentes combinaciones, y abarcan un amplio abanico de resultados de aprendizaje, incluidos los conocimientos técnicos, destrezas prácticas y técnicas y competencias sociales, entre las cuáles destaca el trabajo en equipo. Su desarrollo y reconocimiento deben facilitar la movilidad transnacional de los trabajadores y las personas en proceso de aprendizaje contribuyendo a cubrir las necesidades de oferta y demanda en el mercado europeo de trabajo, que conviene promover y mejorar el acceso de todos, incluidas las personas desfavorecidas.

Este Marco Europeo de Cualificaciones es el instrumento de referencia para comparar los niveles de cualificación de diferentes sistemas de cualificaciones en la sociedad del conocimiento con una mayor integración del mercado laboral europeo al mismo tiempo que se respeta la diversidad de los sistemas de educación nacionales.

2.4.1 Los modelos de formación profesional en Europa y su devenir histórico

Con la detonación industrial del siglo XIX surgieron diferentes modelos de formación que se fueron consolidando durante la primera mitad del siglo XX y que han configurado los actuales sistemas de formación profesional. Como señala Ruiz Bueno (2006) la preocupación por la mejora de la calidad de la formación y la necesidad constante para adecuar los sistemas de formación a la transformación del mundo productivo, permiten la adquisición de competencias de los trabajadores y una gestión pertinente de la movilidad laboral así como formativa.

Para Bertrand (2000) todos los países comparten esta preocupación por la calidad y la eficacia de la formación, y la adaptación a las nuevas exigencias de las economías y necesidades de los adultos en un mundo en constante evolución. Los modelos de certificación y acreditación de competencias han establecido sus propios mecanismos de evaluación en los que se delimitan el objetivo de la evaluación, los instrumentos, los agentes encargados de realizarla, la metodología, los criterios evaluativos, los referentes de evaluación y sobre todo el área de aplicación y el contexto en el que se va a desarrollar atendiendo también a los parámetros internacionales en este ámbito.

En el ámbito europeo, sobresalen distintos modelos de certificación, entre los que se destacan:

- el modelo alemán
- el modelo francés

- el modelo inglés
- el modelo español

Es notable que la mayoría de los países europeos posean una tradición histórica en sus sistemas de certificación que han dejado huella debido a sus avances y propios mecanismos para la acreditación de las competencias profesionales como se puede observar en los modelos señalados por Ruiz Bueno (2006) y de los que se presenta una semblanza de ellos a continuación.

2.4.2 El modelo Alemán

Este modelo de certificación Alemán tiene la característica de la implicación de las empresas en los procesos de formación profesional y certificación de la formación. La formación propuesta en el modelo alemán está financiada en buena parte por la propia empresa de esta manera se relaciona su participación en la certificación.

Este sistema está regulado por las empresas y la negociación que se realiza con las organizaciones sindicales en la que ambos determinan la definición del profesional, qué hace, cómo lo hace, qué debería de saber, qué debería de hacer y qué autonomía se le otorga en el puesto de trabajo. Los títulos expedidos al término de la formación tienen un reconocimiento en el momento de la contratación, aunque estos títulos no pretenden estar a la par de una profesión pero son el nivel de base a partir del cual una persona puede continuar progresando, con su propia experiencia profesional y por medio de la formación continúa.

2.4.3 El modelo Francés

El sistema de certificación en Francia tiene la característica de estar centralizado por las decisiones de la política educativa, que establece dos grandes sistemas de certificación. El primero es el que se encuentra vinculado a la formación, y estos organismos son quienes gestionan la formación y la certifican, en el caso de la Formación Profesional inicial el Ministerio de Educación es el encargado de otorgar los títulos que certificarán los conocimientos necesarios para el desarrollo profesional e inserción laboral.

Se otorgaba un Certificado de Aptitud Profesional, así como el BTS (Diploma de Técnico Superior), que pueden obtener al superar la formación profesional dentro del sistema educativo o en su caso partir de las modalidades de formación no formal basadas en el aprendizaje, a partir de la formación adquirida mediante contratos de cualificación que son certificados oficiales de formación profesional inicial. El segundo sistema de certificación es el que se

encarga de gestionar el Ministerio de Trabajo que ha diseñado desde la óptica de la formación continúa

2.4.4 El modelo Inglés

El Modelo de Certificación Inglés propone un sistema de cualificaciones profesionales elaboradas por el ámbito estatal que describen el conjunto de competencias pertenecientes a un empleo, estructurado por niveles diferenciados en las *National Vocational Qualifications* (NVQ) creadas en el 1986 bajo la autoridad de la *National Vocational Qualification Council* (NVQC) como respuesta a la cantidad de instituciones que otorgaban títulos, diplomas y certificados diversos.

Con estos referenciales o perfiles establecidos se lleva a cabo el proceso de reconocimiento y certificación de competencias por los organismos certificadores (responsables de certificar a los centros evaluadores, controlar la calidad del proceso y otorgar las certificaciones) y los centros de evaluación. Estos desarrollan las funciones específicas de la evaluación de las competencias y de la evaluación de todo el proceso de certificación. En este caso, el candidato es evaluado de una forma individualizada, en el contexto específico de aprendizaje, teniendo como referente este listado de competencias. Este sistema de certificación tiene su fundamento principal en las NVQ, que permiten que la certificación de las competencias se realice a partir de las competencias observables que es como se plantea en este modelo y su sistema de certificación solamente verifica y reconoce las competencias observables en el momento y situación.

2.5 El Catálogo de las cualificaciones en España

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

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

El Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP) se ha elaborado en acuerdo a el Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF) este catálogo es parte integrante de la regulación de todo el Modelo Español de las cualificaciones, se encuentra relacionado con las cualificaciones de los diferentes países de la Unión Europea, posibilitando su transferencia a nivel educativo y/o laboral y tiene las siguientes características:

- No sustituye a los marcos nacionales.
- No pretende homogeneizar los sistemas.
- No define nuevas cualificaciones.
- No compara cualificaciones entre sí.
- Es voluntario.
- No regula.

Las normativas que regulan el CNCP son las siguientes:

- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 junio 2002).
- LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE de 17 diciembre 2003).
- REAL DECRETO 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre que regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (BOE de 3 de diciembre de 2005).

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCP) se concibe como un conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del CNCP, 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.

Este sistema está constituido por las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo y por la formación asociada a las mismas se propone:

- Facilitar la integración de los subsistemas
- Facilitar la formación a lo largo de la vida
- La movilidad a los trabajadores

El Gobierno, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional determina las cualificaciones que se incluyen en el Catálogo y su actualización. Es necesario resaltar también los fines del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional que se consideran entre ellos:

- Capacitar para la actividad profesional.
- Promover una oferta formativa de calidad.
- Proporcionar a los interesados la información y orientación.
- Incorporar a la oferta formativa acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia.
- 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.

La estructura del CNCP se realiza en dos ejes: las 26 familias profesionales y los 5 niveles de funciones que contienen:

- Referente común para sistemas formativos
- Referente para evaluación y reconocimiento de la competencia.
- Negociación colectiva: clasificación profesional.
- Otros usos: CNO, profesiones reguladas.
- Marco europeo
- El “valor del mercado”, moneda de transferencia

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

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles que son la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad que incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

Este catálogo tiene también la función de ser el referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida, pretende ser un promotor de la oferta formativa de calidad, a los distintos destinatarios, de acuerdo con sus expectativas profesionales y de desarrollo personal también atiende a las demandas de formación de los sectores productivos a fin de incrementar la cualificación de la población activa.

El estado actual del (CNCP) Junio del 2012 es de 664 profesiones aprobadas en Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado. Las profesiones se encuentran clasificadas en veintiséis familias profesionales que están registradas en este Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y se han agrupado para efectos de esta investigación como se muestran en la Figura 1, de la página siguiente.

El SNCP y su catálogo se ha elaborado con la finalidad de que los ciudadanos españoles tengan los siguientes beneficios:

- El reconocimiento oficial de las competencias adquiridas mediante su experiencia laboral.
- Elevar su nivel de cualificación.
- Hacer reconocibles y visibles sus competencias en el mercado laboral para obtener títulos de Formación Profesional Reglada o Certificados de Profesionalidad válidos en todo el territorio nacional.
- Se convalidan las materias si desearan realizar estudios de mayor nivel.

Figura 1. Familias que contiene el Catálogo Nacional de Cualificaciones



Fuente: Catálogo Nacional de la Cualificaciones Profesionales

Los Niveles de Cualificación se han diseñado de acuerdo a este catálogo, señalando cada familia profesional y el nivel que tienen en el Cuadro 2, diseñado por el INCUAL:

Cuadro 2. 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 	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.

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 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: Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)

Los beneficios del SNCP a las empresas se presentan cuando un trabajador ha accedido a este proceso además de concluirlo, llega a la empresa y se puede contar con trabajadores más preparados, haciendo la selección de trabajadores más sencilla, la promoción de los trabajadores resulta más sencilla y eficaz, la formación se revaloriza y se produce mayor motivación en los trabajadores.

La obtención de una cualificación dentro del Sistema Educativo Español puede conseguirse a través de la formación profesional, de la experiencia profesional o de otras vías no formales de formación. Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, según establece la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio. Para efectos de esta investigación en el aparatado de resultados se muestran algunas entrevistas realizadas a personas clave en Castilla y León que nos indican de forma detallada como se realiza este proceso de forma práctica, además de realizar el análisis de los documentos.

En la actualidad en España coexisten la Formación Profesional Inicial y la Formación para el Empleo, que funcionan de la siguiente manera:

- La Formación Profesional Inicial: está compuesta por una serie de ciclos formativos que dan lugar a los títulos de técnico y técnico superior, y se adquiere a través de los centros del sistema educativo.
- La Formación para el Empleo: tiene como objetivo favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, con independencia de su situación de ocupación o desempleo, esta formación se adquiere a

través de cursos de formación profesional ocupacional y de formación profesional continua, la experiencia adquirida mediante el trabajo y mediante otras vías no formales de formación permite también sumar unidades de competencia hasta obtener una cualificación.

Las cualificaciones profesionales se han incluido en los anexos emitidos en los reales decretos que establecen la formación asociada, constituidos en los módulos formativos y se han incorporado también en el Catálogo Modular de Formación Profesional.

2.6 El Real Decreto 1224/2009.

El Real Decreto 1224/2009 señala al Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) como el organismo técnico encargado de definir, elaborar y mantener actualizados el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP) y el Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP). También señala que una de las funciones del INCUAL será proporcionar la información sobre las profesiones que demanda el mercado de trabajo, y para este fin dispone de su propio observatorio profesional.

Para los fines que se persiguen en esta investigación se ha considerado prioritario llevar a cabo el análisis detallado de los contenidos del Real Decreto 1224/2009 (Ministerio de la Presidencia, 2009b) por la importancia que reviste este decreto en el Sistema Educativo Español y que a los ciudadanos españoles permitirá llevar a cabo el proceso de acreditación y validación de sus competencias profesionales que es la esencia de nuestra investigación, mostrando su estructura y de la que desarrollaremos cada uno de sus capítulos a lo largo de este apartado y que se integra como se señala en el Cuadro 3:

Cuadro 3. Capítulos del RD 1224/2009

Capítulos	Contenido
CAPÍTULO I	Objeto, concepto y finalidad
CAPÍTULO II	Naturaleza y características del procedimiento de evaluación y acreditación
CAPÍTULO III	Información y orientación e instrumentos de apoyo al procedimiento
CAPÍTULO IV	Convocatoria e inscripción en el procedimiento
CAPÍTULO V	Instrucción y resolución del procedimiento
CAPÍTULO VI	Organización y gestión del procedimiento

Fuente: Real Decreto 1224/2009

El objetivo primordial de la creación de este Real Decreto 1224/2009 se encuentra en esencia en la actual situación de globalización de los mercados, el rápido cambio de los medios tecnológicos y los procesos productivos, así como el continuo avance de la sociedad de la información, por lo que se implementan estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea y que orientan a la población hacia la cualificación.

En el Real Decreto 1224/2009 se determina el procedimiento único para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tanto para el ámbito educativo como para el laboral.

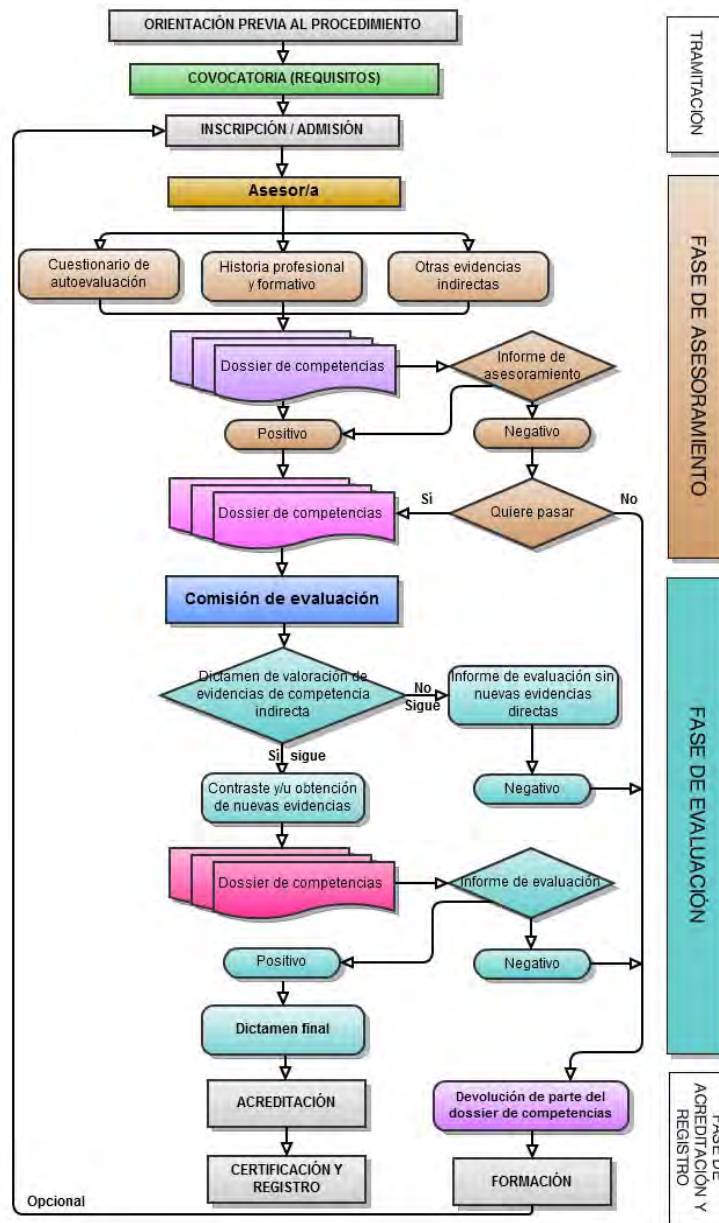
Este Real Decreto recoge el objeto, concepto y finalidad del procedimiento, las fases, su estructura y organización, la naturaleza y características del proceso de evaluación así como el referente para la evaluación y la certificación, establece incluso los requisitos de acceso y garantías que deben tener los candidatos que quieran optar por este sistema para que sus competencias profesionales sean evaluadas.

Para el proceso de elaboración del Real Decreto han sido consultadas las Comunidades Autónomas e informadas la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la Conferencia Sectorial de Educación mediante la emisión del informe el Consejo General de la Formación Profesional, el Consejo Escolar del Estado y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Este Real Decreto ha sido una propuesta conjunta del Ministro de Trabajo e Inmigración y del Ministro de Educación, y recibió su visto bueno, previa aprobación de la Vicepresidenta primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del 17 de julio de 2009, fecha en la que este Real Decreto fue aprobado.

En este Real Decreto 1224/2009, se establece el procedimiento que debe realizarse si una persona desea validar sus competencias adquiridas por experiencia laboral, a continuación se muestra en la Figura 2, que es el esquema de este procedimiento, en el que se ha muestran cada uno de los pasos que deben realizarse, desde que se inicia el procedimiento con la orientación y concluye con la certificación del candidato, o en su caso con la orientación hacia un proceso de formación, dependiendo de las condiciones personales de cada candidato y que se desarrollará a lo largo de este capítulo:

Figura 2. Procedimiento establecido en el RD 1224/2009.

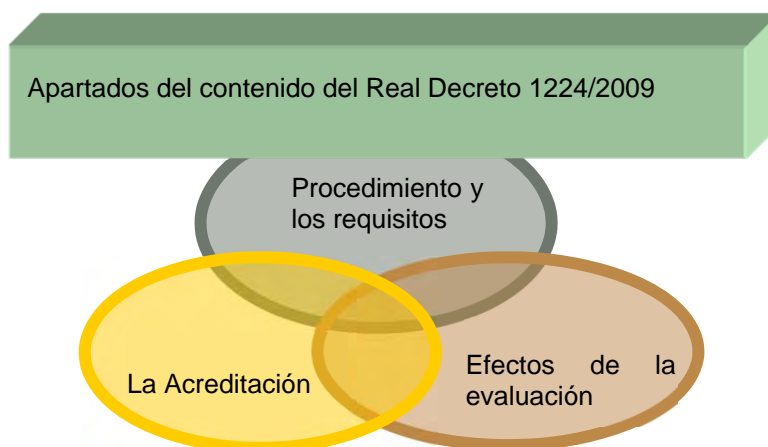


Fuente: RD 1224/2009

2.6.1 El objeto de la creación del Real Decreto

En el Capítulo I, que comprende los artículos del 1 al 4, se define en el artículo 1 el objeto de la creación del Real Decreto, así como el procedimiento, los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, así como los efectos de esa evaluación y acreditación de competencias que tiene alcance y validez en todo el territorio del Estado y se concentra el procedimiento en la Figura 3:

Figura 3. Apartados del contenido del Real Decreto 1224/2009

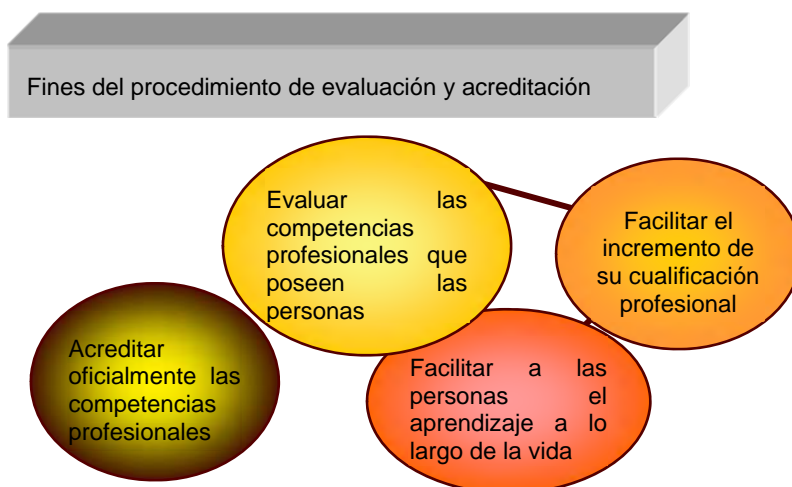


Fuente: Real Decreto 1224/2009

En el Art. 2 se establece el concepto del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales señalándola como: el conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer estas competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

El Artículo 3 se definen los fines del procedimiento de evaluación y acreditación que se establecen con el fin de evaluar y facilitar este procedimiento señalados en la Figura 4:

Figura 4. Fines del procedimiento de evaluación y acreditación contenidos en el Real Decreto



Fuente: Real Decreto 1224/2009

En el artículo 4, se señalan las definiciones de Competencia Profesional, Cualificación Profesional, por la vía no formal y vía formal de formación:

- Competencia Profesional: se define como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo
- Cualificación Profesional: es definida como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. (Estas se recogen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se acreditan en títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad).
- Vías formales de formación: son consideradas como los procesos formativos cuyo contenido está explícitamente diseñado en un programa que conduce a una acreditación oficial.
- Vías no formales de formación: se considera a los procesos formativos no conducentes a acreditaciones oficiales.

2.6.2 Naturaleza y características del procedimiento de evaluación y acreditación.

En el Capítulo II se establece la naturaleza y características del procedimiento de evaluación y acreditación que abarca los artículos del 5 al 7. En el artículo 5, se define el proceso de evaluación 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 Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales”.

En el artículo 6, se señalan los principios del procedimiento que se muestran en la Figura 5:

Figura 5. Principios del procedimiento de evaluación y acreditación contenidos en el Real Decreto 1224/2009



Fuente: Real Decreto 1224/2009

En el artículo 7, se considera lo concerniente a la evaluación y la acreditación, donde sus referentes son las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y que estén incluidas en títulos de formación profesional y/o en certificados de profesionalidad.

Para la evaluación de la competencia profesional en una determinada unidad de competencia, se tomarán como referentes las realizaciones profesionales, los criterios de realización y el contexto profesional.

Los criterios que se fijan en las correspondientes guías de evidencias serán los que guíen el proceso y cada unidad de competencia será la unidad mínima de acreditación.

En la Figura 6, se muestra la organización del Catálogo Nacional de las Ocupaciones y los criterios que contiene para llevar a cabo el proceso que se regula por el RD 1224/2009:

Figura 6. Referente de la evaluación para la acreditación que regula el RD. 1224/2009



Fuente: Real Decreto 1224/2009

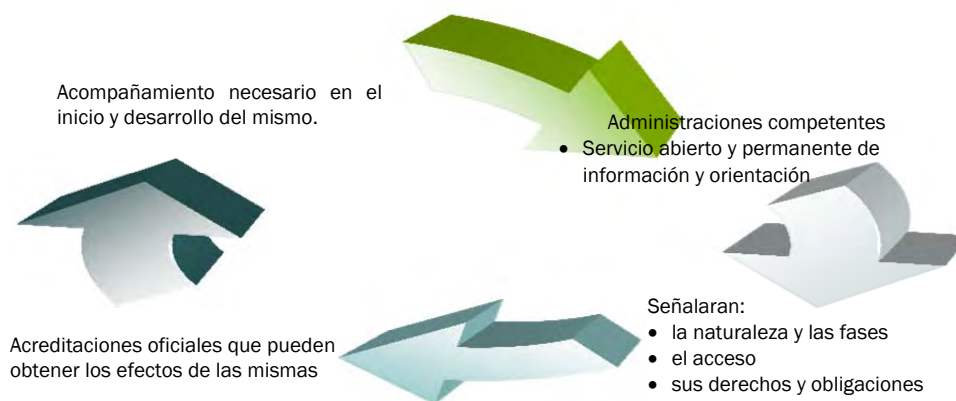
2.6.3 La Información, orientación e instrumentos de apoyo del procedimiento

En el Capítulo III del Real Decreto 1224/2009 se señala lo relativo al proceso para la información, orientación e instrumentos de apoyo al procedimiento abarcando los artículos 8 y 9, otorgando a las administraciones competentes garantizar un servicio abierto y permanente que facilite información y orientación a todas las personas que la soliciten, sobre la naturaleza y las fases del procedimiento, el acceso al mismo, sus derechos y obligaciones.

Se consideran también las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas, toda esta información y orientación se facilitará para que las personas puedan tomar la decisión sobre su participación en el

procedimiento, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo en el diagrama de la Figura 7, en la que se especifica esta normativa.

Figura 7. Diagrama de la información y orientación a las personas participantes en el proceso

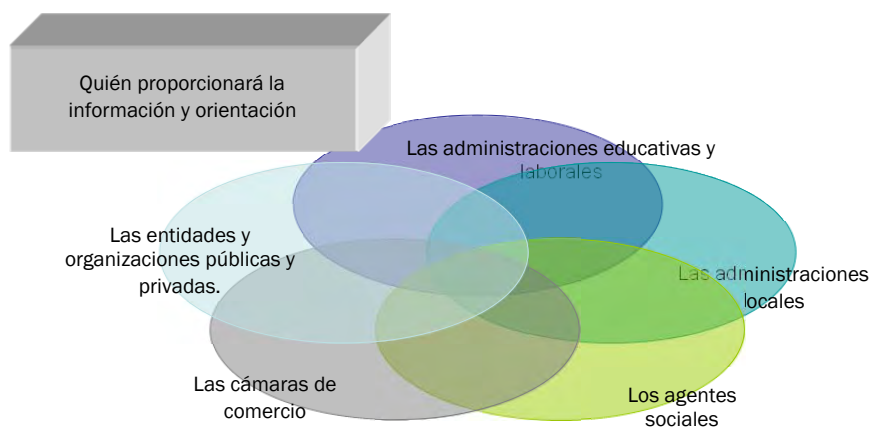


Fuente: Real Decreto 1224/2009

La información y orientación será facilitada por las Administraciones educativas y laborales, la podrán facilitar también las administraciones locales, los agentes sociales, cámaras de comercio y otras entidades y organizaciones públicas y privadas, que se ha concentrado en la

Figura 8 de la siguiente página:

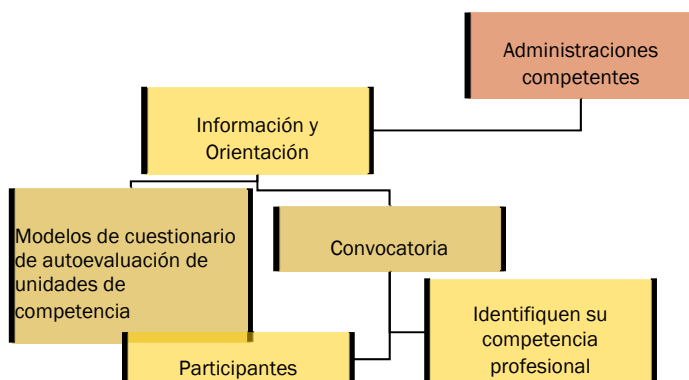
Figura 8. Responsables de proporcionar la información y orientación



Fuente: Real Decreto 1224/2009

Las administraciones competentes facilitarán, a todas las entidades que proporcionen los servicios de información y orientación, los modelos de cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia que serán objeto de evaluación de las convocatorias con la finalidad de que las personas que deseen participar identifiquen su posible competencia profesional en alguna de ellas, este proceso se especifica en la Figura 9:

Figura 9. Flujo de información para participar en el proceso



Fuente: Real Decreto 1224/2009

Otro de los puntos señalados es el referente a garantizar la formación y actualización de los orientadores y de los profesionales, en las administraciones educativas y laborales señalando a las administraciones competentes como las encargadas de realizar estas funciones señaladas en Figura 10:

Figura 10. Administraciones responsables de organizar este proceso



Fuente: Real Decreto 1224/2009

La creación de una plataforma de información y orientación se establece para obtener información relativa al procedimiento de evaluación y acreditación, de las convocatorias y de las ofertas de formación.

Se menciona que el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Educación serán los encargados de desarrollarla en colaboración con las administraciones de las comunidades autónomas donde se incluirán las herramientas necesarias para facilitar la autoevaluación y la elección de itinerario formativo.

Señala que la Administración General del Estado desarrollará las fórmulas de cooperación y coordinación entre todos los entes implicados.

En la Figura 11, se muestran las actividades y los organismos que deben realizar este procedimiento de acuerdo a la normativa establecida para este proceso

Figura 11. Actividades implícitas en este procedimiento

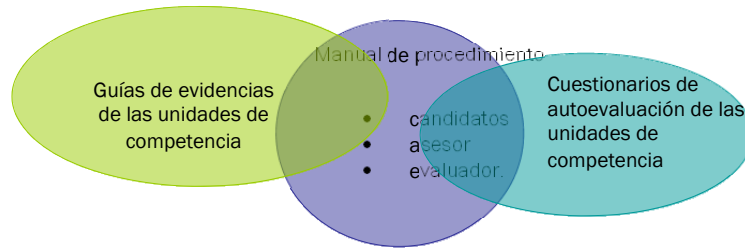


Fuente: Real Decreto 1224/2009

En relación a los instrumentos de apoyo se legisla señalando que las entidades encargadas de realizar los instrumentos de apoyo serán: el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, que elaborarán instrumentos para optimizar el procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad.

Las administraciones competentes de las comunidades autónomas serán quienes completen dichos instrumentos de apoyo para adaptar la metodología de evaluación a sus necesidades específicas que se señalan en la Figura 12:

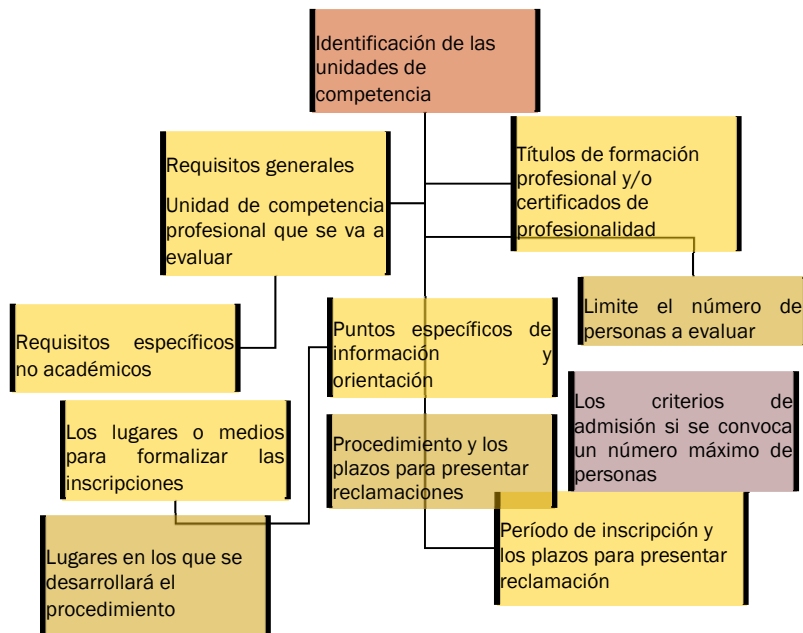
Figura 12. Instrumentos de apoyo que facilitará el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo e Inmigración para este proceso



Fuente: Real Decreto 1224/2009.

En el Capítulo IV, que comprende de los artículos 10 al 13 se establecen los lineamientos de la Convocatoria e Inscripción en el procedimiento, señalando en el Artículo 10 lo referente a la convocatoria del procedimiento de evaluación que debe contener desde la identificación de la unidades de competencias hasta el procedimiento que deberá de seguirse en caso de que se tenga alguna reclamación para este proceso y que se muestra en la Figura 13:

Figura 13. Información que contendrán las convocatorias para este proceso



Fuente: Real Decreto 1224/2009.

El plazo para planificar las convocatorias que se tendrán en cuenta para convocar y las unidades de competencia de una determinada cualificación profesional. Las administraciones competentes designarán los centros en los que podrán solicitar la cualificación las personas adultas que no posean el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria para su participación en el procedimiento. Las organizaciones sindicales y empresariales estarán en condiciones de solicitar a la Administración General del Estado o a la administración competente en cada Comunidad Autónoma, la realización de convocatorias específicas para dar respuesta a necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos y a las de los colectivos con especiales dificultades de inserción y/o integración laboral.

Para un proceso eficaz de acceso de las personas que se encuentran laborando y que desean llevar a cabo los procesos de evaluación y acreditación se utilizarán los permisos individuales de formación establecidos en el Artículo 12, del Real Decreto 396/2007, del 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el empleo.

Todo esto debe llevarse a cabo conforme al cumplimiento con la legislación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, de las personas con discapacidad, con la finalidad de que quienes deseen participar en el procedimiento dispongan de los medios y recursos que se precisen para acceder y participar en el mismo.

2.6.4 Requisitos de participación en el procedimiento

En el **Artículo 11** se establecen los requisitos de participación en el procedimiento, que deberán cumplir para su participación, que a continuación se señalan en el Cuadro 4:

Cuadro 4. Requisitos de participación en el procedimiento

Nacionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Española, en posesión del certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta familiar de ciudadano o ciudadana de la Unión, titular de una autorización de residencia o, residencia y trabajo en España en vigor
Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Tener 18 años cumplidos en el caso de las unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel I, y 20 años para los niveles II y III.
Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Justificar como mínimo 3 años, con 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años antes de la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de formación, justificar, al menos 300 horas, en los últimos 10 años Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán al menos 200 horas. Para los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.

Para los mayores de 25 años	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar su inscripción provisional llevando justificación de la prueba admitida de su experiencia laboral o aprendizajes no formales de formación.
------------------------------------	--

Fuente : Real Decreto 1224/2009

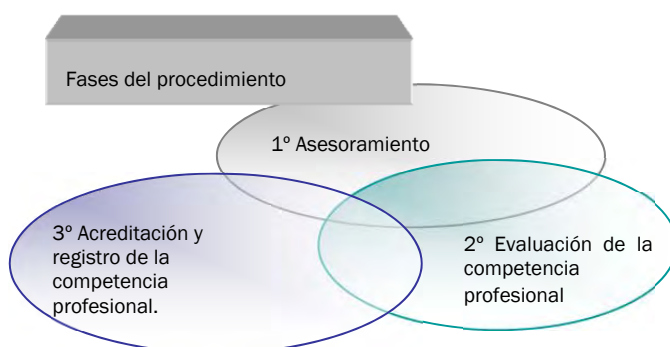
En el Artículo 12, se legisla sobre la justificación del historial profesional y/o formativo de los trabajadores autónomos o por cuenta propia y de los trabajadores o trabajadoras voluntarios.

En el Artículo 13, se señala que los requisitos para la inscripción en el procedimiento deberán formalizarse en los lugares o por los medios que determinen las administraciones competentes, además de que deben facilitarse en la fase de asesoramiento los cuestionarios de autoevaluación, y la documentación necesaria para justificar la competencia profesional requerida en las unidades de competencia en las que se hayan inscrito.

2.6.5 La instrucción y resolución del procedimiento

Esta instrucción y resolución del procedimiento se encuentra registrado en el capítulo V, y en el Artículo 14, que señala las fases del procedimiento que implica desde el asesoramiento hasta la evaluación, y continuación se muestran en la Figura 14:

Figura 14. Fases del procedimiento



Fuente: Real Decreto 1224/2009.

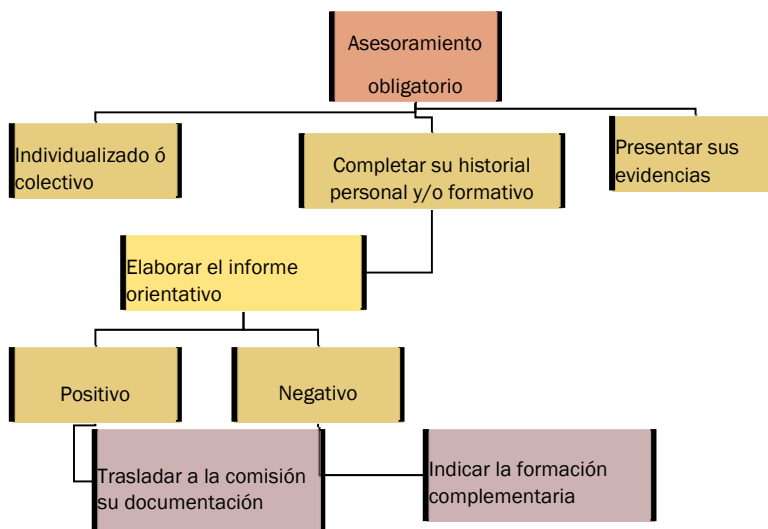
La primera fase del procedimiento se especifica en el **Artículo 15**, considerando que el asesoramiento tendrá un carácter de obligatorio ya sea individualizado o colectivo, en función de las características de la convocatoria y de las necesidades de las personas que presenten su candidatura., podrá

realizarse de forma presencial o a través de medios telemáticos de acuerdo a lo que establezcan las Administraciones responsables de la convocatoria.

El asesor o asesora realizará esta función si lo considera de forma individual con la finalidad de autoevaluar su competencia, completar su historial personal y/o formativo o para presentar sus evidencias, con la documentación aportada realizará un informe orientativo sobre la conveniencia de que el aspirante acceda a la fase de evaluación sobre las competencias profesionales que considera suficientemente justificadas.

En el caso de que el informe sea positivo se trasladarán a la correspondiente comisión de evaluación toda la documentación aportada así como el informe elaborado debidamente firmado. Si el resultado del informe en algún caso resultara negativo, se le indicará al candidato o candidata la formación complementaria que debería realizar y los centros donde podría recibirla como se muestra en la Figura 15:

Figura 15. Primera fase del proceso (Asesoramiento).



Fuente: Real Decreto 1224/2009

La segunda fase del procedimiento se señala en el **Artículo 16**, en el que se muestra el proceso de evaluación, señalando como el objeto de la evaluación a la comprobación y demostración de la competencia profesional requerida en las realizaciones profesionales, en los niveles establecidos y en los criterios de realización en una situación de trabajo, real o simulada, fijada a partir del contexto profesional y para tal efecto se realizarán los siguientes pasos:

- El análisis del informe del asesor o asesora y de toda la documentación aportada por el candidato (recabar las evidencias para evaluar la competencia profesional).
- Utilización de los métodos necesarios para comprobar lo explicitado por la persona que presente su candidatura con la documentación aportada (observación del candidato en el puesto de trabajo, las simulaciones, las pruebas estandarizadas de competencia profesional o la entrevista profesional).
- La selección de los métodos y su concreción se llevará a cabo de acuerdo a la naturaleza de la unidad de competencia y a las características de la persona aspirante así como a los criterios para la evaluación recogidos en las guías de evidencias.
- El desarrollo de la evaluación será con una planificación previa, en la que constarán, las actividades y métodos de evaluación, los lugares y fechas previstos de cada actividad que quedarán en un registro firmado por el aspirante y el evaluador.
- El resultado de la evaluación de la competencia profesional en una determinada unidad de competencia se expresará en términos de demostrada o no demostrada.
- El candidato o candidata evaluado será informado de los resultados y tendrá derecho a reclamación ante la Comisión de Evaluación o en su caso presentar recurso de alzada ante la administración competente.
- El expediente de todo el proceso se recogerán todos los registros y resultados producidos a lo largo del procedimiento y este será custodiado por la administración competente.

La tercera fase de la evaluación que es considerada como la “Acreditación de la competencia profesional” se legisla en el **Artículo 17** que señala:

A los candidatos y candidatas que superen el proceso de evaluación, según el procedimiento previsto en el Real Decreto, a quienes se les expedirá una acreditación de cada una de las unidades de competencia en las que hayan demostrado su competencia profesional. La administración competente indicará los trámites necesarios a las personas que completen los requisitos para la obtención del certificado de profesionalidad o el título de formación profesional.

En lo relacionado a la obtención del título de Técnico o de Técnico Superior se requerirá cumplir los requisitos de acceso previos a las enseñanzas correspondientes, según lo prevé la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, de 3 de mayo.

Para la expedición y registro de las acreditaciones de unidades de competencia en el **Artículo 18** se designa como gestores de esta actividad a la administración responsable y la transferibilidad de los resultados de un registro, de carácter estatal, nominal y por unidades de competencia acreditadas y a quién corresponderá realizarlo será a las administraciones competentes.

El Servicio Público de Empleo Estatal será el encargado del fichero de este registro, al que tendrán acceso el Ministerio de Educación para el ejercicio de las competencias atribuidas al mismo para la completa actualización de esta información en tiempo real serán las administraciones educativas y laborales de las comunidades autónomas quienes garantizarán, a efectos laborales y/o educativos la protección de datos de carácter personal.

El **Artículo 19**, señala lo referente al efecto de las acreditaciones obtenidas la acreditación de una unidad de competencia adquirida por este procedimiento tiene efectos de acreditación parcial acumulable de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 de la ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional, con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado y designando estas funciones a:

- La Administración Laboral, el reconocer las unidades de competencia acreditadas, que surtirán efectos de exención de los módulos formativos asociados a las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad, según normativa de cada uno de los certificados.
- La Administración Educativa, reconocer las unidades de competencia acreditadas, que surtirán efectos de convalidación de los módulos profesionales correspondientes, según normativa para cada uno de los títulos.

El plan de formación se establece en el **Artículo 20**, señalando que al concluir todo el procedimiento de evaluación y acreditación las administraciones competentes remitirán a todas las personas que hayan participado en el procedimiento establecido en el Real Decreto, un escrito comunicando lo siguiente según proceda:

- Las posibilidades de formación y orientaciones pertinentes para que puedan acreditar en convocatorias posteriores las unidades de competencia para las que habían solicitado acreditación
- Las posibilidades de formación y las orientaciones pertinentes, para completar la formación conducente a la obtención de un título de

formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con las mismas.

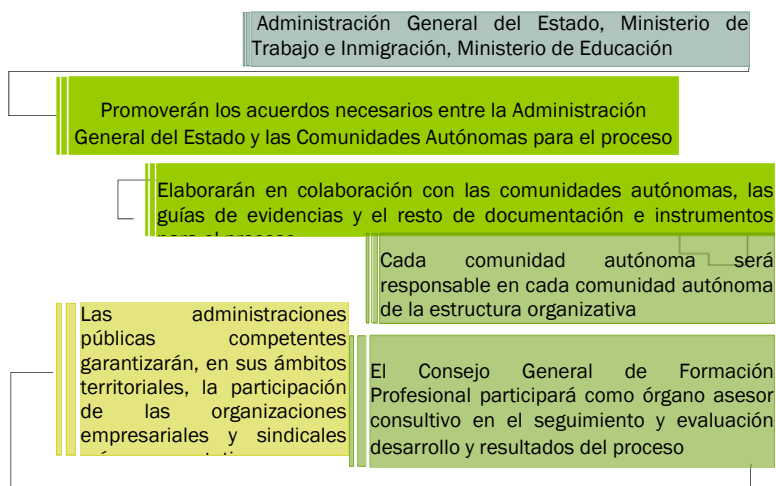
2.6.6 La organización y gestión del procedimiento

La estructura y procedimiento de organización y gestión de este proceso se encuentra legislado en el capítulo VI de este Real Decreto.

Este capítulo se integra de los artículos 21 al 30. En el **Artículo 21** se considera que la estructura organizativa y responsable del procedimiento a la Administración General del Estado que a su vez también se designa al Ministerio de Trabajo e Inmigración y al Ministerio de Educación, como organismos implicados en todo este proceso que se llevara a cabo en todo el territorio Español.

Este Real Decreto designa a los organismos que serán los responsables del procedimiento y las acciones que deben emprender cada uno de ellos para dar cumplimiento a esta normativa e iniciar este proceso. A continuación en la Figura 15, se muestra la estructura de la organización de este proceso para certificar competencias, los organismos implicados y las funciones que tienen cada uno de ellos, para iniciar esta actividad que da inicio a estos procesos que serán de gran relevancia para los ciudadanos en este territorio Español

Figura 15. Estructura organizativa responsable del procedimiento.



Fuente: Real Decreto 1224/2009

La gestión del procedimiento se señala en el **Artículo 22**, considerando que las administraciones responsables del procedimiento de evaluación y acreditación, en el ámbito territorial correspondiente realizarán las siguientes funciones:

-
- Planificar, dirigir y coordinar la gestión del procedimiento.
 - Facilitar a la Administración General del Estado los datos necesarios para el seguimiento y evaluación del procedimiento.
 - Designar las comisiones de evaluación y dictar las instrucciones que orientarán sus actuaciones.
 - Determinar las sedes para la realización de las distintas fases del procedimiento.
 - Planificar y gestionar la formación inicial y continua de los asesores y evaluadores.
 - Habilitar a los asesores y evaluadores, y mantener el registro de los mismos. Establecer un plan de calidad de todo el proceso en su ámbito de competencia
 - Guardar y custodiar la documentación que se genere por cada candidato durante el desarrollo del procedimiento.
 - Acreditar las unidades de competencia a los candidatos y candidatas que hayan superado el procedimiento de evaluación. Registrar las acreditaciones expedidas.
-

A las administraciones competentes les corresponde la función de garantizar la implantación y desarrollo del procedimiento en su ámbito de competencia y a la Administración General del Estado.

A las comunidades autónomas el habilitar a las personas necesarias para garantizar el desarrollo de las funciones de asesoramiento y evaluación.

Las funciones de los asesores se legislan en el **Artículo 23**, en dónde se señalan como actividades principales las siguientes:

-
- La preparación del proceso de evaluación.
 -
 - El desarrollo del historial profesional.
 -
 - La cumplimentación del cuestionario de autoevaluación.
 -
 - Colaborar con las comisiones de evaluación cuando les sea requerido.
 -
 - Elaborar el informe orientativo sobre la conveniencia de el aspirante para pasar a la fase de evaluación sobre las competencias profesionales que considera justificadas para completar la unidad de competencia que pretenda sea evaluada.
-

Las funciones de los evaluadores se legislan en el **Artículo 24** y se consideran las funciones de las personas habilitadas por las administraciones competentes y quiénes las desarrollarán de acuerdo al esquema de la Figura 16:

Figura 16. Funciones de los evaluadores



Fuente: Real Decreto 1224/2009

Los requisitos para participar como asesor y/o evaluador en este procedimiento se señalan en el **Artículo 25**, que cubrirán los siguientes señalamientos:

- Tener una experiencia de al menos cuatro 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 o supervisado por las administraciones competentes.

Las personas designadas por las administraciones competentes para el asesoramiento no podrán participar como evaluadores en una misma convocatoria de evaluación y acreditación.

Las comisiones de evaluación se señalan en el **Artículo 26**, de acuerdo a cada ámbito territorial correspondiendo a las Administraciones desarrollar el procedimiento y quiénes nombrarán las comisiones de evaluación necesarias de las diferentes especialidades o Familias Profesionales, que a su vez correspondan a las Unidades de Competencia para las que se haya convocado el procedimiento de evaluación y acreditación.

En relación a la composición y funcionamiento de las comisiones de evaluación se legisla en el **Artículo 27**, en el que se señala las asignaciones de la manera siguiente:

- Cada comisión se integrará por un mínimo de cinco personas acreditadas para evaluar: una que ostentará la presidencia, otra la secretaría y al menos tres como vocales, garantizando la presencia de evaluadores tanto del sector formativo como en el productivo.

- Quién ostente la presidencia será el responsable de los trabajos de la comisión y mantendrá la necesaria coordinación entre las diferentes fases del procedimiento.
- Será un empleado público de la administración y deberá tener una experiencia laboral o docente de, al menos, seis años, o haber actuado durante dos años en funciones de asesoría o de evaluación en este procedimiento.
- El secretario o secretaria dará fe de los acuerdos tomados por la comisión y se designa a un empleado público de la Administración.

La comisión de evaluación podrá proponer la incorporación de profesionales cualificados en calidad de expertos, con voz pero sin voto, que serán nombrados, si procede, por la administración competente.

En relación al funcionamiento, se señala que con el fin de proteger la imparcialidad y rigor técnico de la evaluación, y sin perjuicio de las peculiaridades previstas en este Real Decreto, el funcionamiento y las actuaciones de las comisiones de evaluación estarán sujetas a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común. En este mismo artículo se señala que los miembros de las comisiones podrán percibir compensaciones económicas que reglamentariamente establecerá la administración convocante.

Las funciones de las comisiones de evaluación se señalan en el **Artículo 28**, que serán las siguientes:

-
- Organizar el proceso de evaluación.
 - Valorar la documentación aportada por los candidatos y por el informe del asesor
 - Determinar los métodos e instrumentos de evaluación de la competencia profesional.
 - Evaluar la competencia profesional a partir de la información recopilada y de las evidencias generadas y registradas a lo largo de todo el procedimiento. Recoger los resultados en un acta de evaluación en un expediente que se remitirán a la administración competente.
 - Resolver las reclamaciones que puedan presentar los candidatos durante el proceso de evaluación.
 - Documentar el proceso de evaluación para el seguimiento, control y aseguramiento de la calidad
 - Informar al candidato de los resultados de la evaluación Cuantas otras vinculadas a sus funciones le sean asignadas por la administración competente.
-

En lo relacionado a los centros autorizados y sedes para la realización de las diferentes fases de instrucción y resolución del procedimiento, se señalan en el **Artículo 29**, destinando para esta función a los siguientes:

- Los centros integrados públicos de formación profesional.

- Los centros integrados privados concertados y los centros de referencia Nacional que podrán ser autorizados por la administración competente en cada ámbito territorial para desarrollar las distintas fases.
- En caso necesario, la administración competente podrá determinar otras sedes para la realización de algunas de las fases, podrán utilizarse otros centros que imparten formación profesional u otros espacios ubicados fuera de los centros en este caso la administración competente podrá suscribir convenios con empresas u otras entidades públicas o privadas.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del proceso, las funciones se legislan en el **Artículo 30**, que se señalan a continuación:

- La Administración General del Estado, en colaboración con las comunidades autónomas, y previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, elaborará un Plan de Seguimiento y Evaluación que permita comprobar la calidad, la eficacia y el impacto del procedimiento.
- Las Comunidades Autónomas proporcionarán a la Administración General del Estado la información y los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Seguimiento y Evaluación en el conjunto del Estado. La Administración General del Estado elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo General de la Formación Profesional y que incluirá, en su caso, propuestas de mejora para los distintos aspectos del procedimiento.

De esta forma en todos y cada uno de los artículos que contiene el Real Decreto 1224/2009, queda establecido el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, que en fecha del mes de julio del 2010, que tendrá que iniciarse en todo el Estado Español conforme a lo señalado en este Real Decreto.

La puesta en marcha del procedimiento se establece en este Real Decreto señalando que las comunidades autónomas deben iniciar las actuaciones necesarias para que, en el plazo máximo de un año, a partir de esta publicación se implante el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia en todo el territorio Español.

3 El formador y la formación ocupacional

En el presente apartado se aborda la fundamentación teórica o el sintagma gnoseológico de este trabajo de investigación, respecto a la figura del formador ocupacional, las actividades profesionales y los parámetros establecidos para su evaluación.

El proceso de certificación de competencias se aborda en ambos países objeto de este trabajo de investigación, se incluyen los antecedentes de esta figura profesional, la regulación del sistema para su evaluación y certificación, la normativa actual que lo rige, deliberando también sobre el nivel educativo de la formación profesional, la regulación del alumnado que se inserta en este modelo educativo, y la ubicación en el sistema educativo del formador ocupacional.

Se mostrarán algunos aspectos de la formación permanente o educación a lo largo de la vida, que es un punto fundamental en este trabajo y que reviste de gran importancia en el mismo.

La visión desde este trabajo implica a las personas que se han preparado en una profesión u oficio específico y que por la experiencia adquirida en el campo laboral, pueden realizar el proceso para evaluarse y obtener su certificado.

Se define como se lleva a cabo el proceso de certificación de competencias laborales en ambos países, así como su evolución histórica, se incluye el proceso histórico de los tratados que instauran las acciones comunes hacia el progreso económico y social de los países europeos, las políticas centradas hacia la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus habitantes, y las políticas que llevaron a establecer el modelo de educación profesional que se relaciona con nuestro tema de investigación, finalizando con la acreditación de las competencias profesionales, de los aprendizajes adquiridos a través de vías no formales de formación, hasta llegar al proceso de certificación de competencias en ambos países y los organismos encargados de realizarlo.

3.1 La identidad del formador y la formación ocupacional

Uno de los niveles educativos menos explorados en investigaciones de la educación, es el ámbito de la formación profesional. A efectos de este trabajo de investigación nos centraremos específicamente en la figura y actividad profesional del formador ocupacional, analizando las competencias que incumben a este profesional encaminadas a realizar la certificación de sus competencias profesionales.

Partiendo de la idea señalada por Homs (2008) el aprendizaje es uno de los factores de movilización de voluntades humanas más potente en la historia, el hombre desde la antigüedad posee una tendencia natural a conocer nuevos mundos (a investigar y a probar cosas nuevas), realizar acciones y generar actitudes que le han llevado a realizar procesos y generar nuevos conocimientos, de la que predomina una tendencia innata siempre a aprender, no solo en el ámbito familiar de la vida común, esto se traslada a la vida escolar y aplica en el ámbito del trabajo, la formación para el empleo o formación profesional es una de las características con las que se ha dotado a las sociedades modernas para organizar los aprendizajes, quien difunde aquellos conocimientos y habilidades que forman parte del bagaje cultural y tecnológico que se ha acumulado de parte de algunas sociedades.

La acumulación de conocimiento organizado se transmite como señala Durkheim (1990) de la generación adulta a la generación joven, o de generación en generación, y el ser humano se encarga de difundirla, es uno de los factores que explica el salto que ha tenido el ser humano hacia el crecimiento de la productividad humana y del trabajo durante su devenir histórico. La organización del trabajo y de la sociedad desde siempre, poseen ciertas capacidades que facilitan el aprendizaje de las personas.

Los sistemas formales de formación profesional son uno de los niveles educativos en el que se tiene la misión además de orientar a las personas hacia las necesidades del mundo laboral, canalizar, favorecer y potenciar estas capacidades de aprendizaje enfocadas hacia la adquisición de conocimientos que les lleven finalmente a insertarse en un ambiente laboral que se haya elegido.

Homs (2008) señala que estos sistemas educativos se han desarrollado incluso a la par de la educación tecnológica han tenido la función precisamente de desarrollar capacidades en los jóvenes y adultos con el objetivo de que les permitan acceder al finalizar sus estudios a un empleo que les permita mejorar su forma de vida y emplearse en un oficio o profesión que le permita desarrollar

competencias, habilidades y actitudes además de considerar que el formarse profesionalmente es una de las aspiraciones de todo individuo. Esta formación les permite situarse en el mercado de trabajo con una identidad propia, que incluso esta condición les permite obtener salarios más elevados que le faciliten acceder a un determinado estatus social.

Esta implicación incluye a las empresas interesadas en disponer de una mano de obra profesional que trate adecuadamente todas las incidencias de la producción de mercancías o servicios y que puede recurrir a la formación de personas posicionando a la formación profesional como la puerta privilegiada para acceder a la identidad profesional.

Un individuo es aquello para lo que se ha formado según Iribarne (1993) que concibe a la formación profesional como la facilitadora de las capacidades de aprendizaje de las personas. Para Homs (2008) la formación profesional es percibida como el gran potencial de desarrollo de personas, empresas y países, y al mismo tiempo se le atribuye el origen de todas las frustraciones ante las limitaciones para alcanzar este desarrollo.

La OCDE (2008) señala que se debe mantener viva la aspiración tanto de la población, de promocionarse en el terreno profesional a través de la formación, como de las empresas al mejorar su eficiencia a partir de una mejor cualificación de su personal, y esto es considerado como una de las condiciones para que un país avance.

En una gran mayoría de países, se ha invertido presupuestos en el desarrollo de sofisticados sistemas de formación y trabajan para mejorar su eficacia, de realizar innovaciones, que impacten en el buen funcionamiento de las economías y de las sociedades, y depende en gran parte, de este esfuerzo. El avance de la sociedad del conocimiento, que no puede detenerse e implica demandas, requiere que la gran mayoría de la población acceda de forma constante a los servicios de formación con la finalidad de actualizar, reciclar o especializar sus competencias.

Los sistemas de formación de los países desarrollados, heredados del siglo XX, se encuentran estructurados en torno a la formación inicial, y su transformación para adaptarse a las necesidades de una sociedad cada vez más compleja, que es hoy objeto de debates y controversias según Lipinska (2007).

Los sistemas educativos de una mayoría de países requieren que la calidad este implícita en sus ofertas educativas, y esto es un elemento clave para la definición del nivel de bienestar de los ciudadanos, que puede estar vigente en una sociedad, la calidad presente en los niveles educativos tiene al mismo tiempo su resultado en el alumnado, sobre todo en las posibilidades futuras de

este, en el incremento y extensión de este nivel de bienestar para ellos y sus familias.

La formación profesional es un nivel educativo inmerso en los sistemas educativos, que adquiere una relevancia especialmente importante desde el punto de vista social y económico, Homs (2008) considera que la formación profesional permite encauzar la vocación de una buena parte de los jóvenes y es la encargada de proveerlos de las competencias para desarrollar una profesión y acceder así a un adecuado nivel de vida.

La formación ocupacional según Ruiz Bueno (2001) es un concepto genuino del contexto español y lo describe como un tipo de formación y trabajo que permite la cualificación profesional para desempeñar las tareas en un puesto de trabajo concreto o una ocupación. Esta formación la asocia a una formación fuera del sistema educativo y no reglada y no sometida a las exigencias políticas educativas sino una consecuencia de las necesidades formativas y de cualificación en el contexto del trabajo.

La formación profesional incluye programas formativos que permiten la actualización de los trabajadores en activo, facilitando su promoción, incluso existen muchos programas dirigidos a los trabajadores desempleados, para aumentar las posibilidades de reintegrarse en el mercado laboral.

La formación profesional puede considerarse como una educación a lo largo de la vida y como se ha señalado con anterioridad y algunos países la conciben como una salida profesional para jóvenes o adultos que quieran insertarse al mercado laboral, teniendo una función social importante, tanto como de forma individual.

3.2 El formador desde la perspectiva mundial

La importancia de este nivel educativo posee un significado especial para esta investigación, así como las actividades profesionales que realiza el formador y las competencias que deberá poseer toda personas que se dedique a impartir cursos en este modelo educativo, la importancia se especifica desde la perspectiva que es un profesional que lleva a cabo el hecho educativo de forma continúa preparando a los jóvenes que se insertarán en un futuro muy cercano al ámbito laboral.

Desde el marco de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, la visión y acción entre la educación superior y el mundo del trabajo se define en el Apartado II de acciones prioritarias en los sistemas y las instituciones, dónde se contempla la necesidad de establecer vínculos entre la formación profesional y el mundo laboral como una función prioritaria para todo el mundo, que incluso consideran que es especialmente vital para los países en desarrollo y particularmente para los países menos adelantados.

Homs (2008) considera que para evitar el bajo nivel de desarrollo económico en algunos países que deseen alcanzar este objetivo, deberán adoptar medidas adecuadas que incluyen la consolidación de las instituciones de educación superior, técnica y profesional a la par de una acción internacional que contribuya a establecer iniciativas conjuntas de la educación superior y la industria, señalando que en nuestras sociedades actuales se plantean nuevas exigencias de adaptación al ámbito laboral y sobre todo el educativo, este proyecto implica que los sistemas educativos respondan a las imprevisibles demandas de una sociedad en la que los procesos de cambio se han acelerado vertiginosamente.

Todos sabemos y conocemos de la veloz transformación de los patrones de conducta que se han generado en vistas hacia la sociedad del conocimiento y su nuevos retos, el tema ahora es adaptarse a estas exigencias sociales y buscar estas alternativas para realizarlo.

El avance científico, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, los nuevos valores sociales, las nuevas concepciones económicas, revisten de condiciones que generan exigencias y de las cuáles las instituciones de educación deben tomar partida para diseñar los procesos de enseñanza aprendizaje en su interior implicando a su vez la resignificación y redefinición del perfil del formador actual.

En el informe Europeo publicado por la Agencia Europea de Educación Eurydice (2003), en Bruselas y en el estudio que se realiza del 2002 al 2005 por

la Comisión Europea (Dirección General de Educación y Cultura (2003) se consideran dos realidades, la primera en el que las transformaciones de la vida escolar deben responder a las nuevas realidades y en dónde los nuevos profesores que se preparaban para insertarse en la educación secundaria se realizaba en un sistema educativo que ya había dejado de existir y en segundo lugar que a pesar de estar preparado el profesorado europeo en este nivel poseían una buena formación académica, pero carecían de destrezas sociales y comunicativas necesarias para sobrevivir a la relación educativa en el aula.

Esteve Zarazaga (2006) considera que para sobrevivir a la relación educativa en las aulas se aprendían destrezas por el bárbaro sistema de ensayo y error con altos costos personales, las prácticas educativas se realizaban sin que el profesorado mostrase una formación pedagógica anterior a su ingreso, sin embargo ya en la acción educativa la impartición de clases al desconocer la practica pedagógica puede ser que implicará incluso el aludir a algún modelo anterior de un profesor conocido. Esta es una práctica muy común para los docentes noveles debido a que no se concebía incluso que en algún momento tuviese que encontrarse en una situación similar, por tal motivo si una práctica educativa funcionaba se retomaban algunas experiencias personales para volcarlas en su papel de profesor. Esta actividad puede considerarse como un tipo de práctica educativa incluso encasillarse dentro de los paradigmas conductistas de control del grupo.

Por formador se considera al profesional que se desempeña ocupaciones en niveles educativos diferenciados. Un formador es toda persona que se dedica profesionalmente a la formación en sus diferentes niveles y modalidades, es un profesional que se encuentra capacitado y posee el conocimiento teórico y práctico, así como el compromiso con su profesión. Este profesional es contratado para llevar a cabo procesos de formación en distintos niveles debido a que es un profesionista especialista en el área de desempeño (Ingeniero, Licenciado, etc.,)

Se puede considerar que la formación de maestros de los niveles básicos de educación se realiza en instituciones oficiales en donde se les prepara para desarrollar esta función de la educación, a diferencia de estos profesionistas que no estudian una carrera para ser profesores.

Un formador es sinónimo de docente, un formador de formadores abarca el campo de conocimiento que se conoce como formación del profesorado, en diferentes niveles, infantil, primaria, secundaria, formación profesional, educación para adultos. Encontrándonos dos tipos de formadores, el formador ocupacional y el formador de formadores.

En el informe señalado se han considerado dos modelos de formación que son:

- Modelos de formación consecutivos
- Modelos de formación simultáneos

Los modelos de formación consecutivos estaban centrados en dotar al futuro profesor de una formación académica de contenidos científicos que se van a transmitir y posteriormente se realiza una formación profesional sobre conocimientos pedagógicos, psicológicos y destrezas sociales y comunicativas que son necesarias para enseñar los contenidos en el aula.

En los modelos simultáneos se consideran que un profesor estudia los contenidos científicos al recibir la formación específica necesaria para comunicarla en las aulas. Sin embargo los modelos simultáneos se enfocan hacia los modelos consecutivos que generan una identidad profesional falsa en el que el propio profesor se ve a sí mismo como un académico especialista, (químico, agrónomo, geólogo) entre algunos más, y que considera que es una ingrata tarea traducir sus altos saberes académicos a los niños ó adolescentes ignorantes.

Los modelos simultáneos consideran desde el primer momento el futuro del profesor, que éste será un profesionalista que se prepara para ser un intermediario entre la ciencia que intenta dominar y el alumnado al que habrá de enseñar, los profesores saben que estudian una disciplina científica con la mentalidad de enseñarla, elaborando las estrategias didácticas al mismo tiempo que asimilan los contenidos científicos, perfilando así una identidad profesional desde su inicio.

Entre 1975 y 2005 existían estas dos tendencias que se extienden y se generalizan en Europa, en donde la primera prevalece un aumento de la formación requerida para ser profesor en la educación secundaria general y considera que en todos los países de Europa en los últimos años, se ha reconocido la necesidad de aumentar los años de formación para ser profesor, a partir del reconocimiento de que los profesores tienen ahora que afrontar nuevas dificultades para ejercer la profesión docente. En segundo lugar, se registra la tendencia a integrar la formación de profesores en el marco de la Universidad, abandonando instituciones de formación no universitarias, como las *Pädagogischen Akademien*, las *Pädagogischen Hochschulen*, o los *Colleges of Education*, y aceptándose comúnmente en todos los países la necesidad de una formación universitaria de ciclo largo, para trabajar como profesor en las escuelas secundarias obligatorias.

Un ejemplo se encuentra en la reforma emprendida por Finlandia en 1980, para elevar el nivel educativo del país se recurrió a la medida estratégica de

comenzar por elevar la formación de los profesores estableciendo el modelo del *maisterin tutkinto* (cinco años de estudios universitarios a tiempo completo) ampliando la formación inicial según un modelo consecutivo que era de 2-4 años a 5-6 años.

Con estas tendencias la estructura de la formación inicial de profesores en Europa sigue muy diferentes modelos, en cada país, las instituciones tienen su historia y sus condicionantes políticos particulares, en la mayoría de países de Europa se exige a los profesores de secundaria una formación universitaria con un mínimo de cinco años de formación; pero aún perduran las diferencias entre los modelos formativos, los simultáneos y los sucesivos. La tendencia cada vez más extendida en Europa es el establecimiento de accesos restringidos, pues se considera que la profesión docente es cada vez más una profesión exigente, que reclama cualificaciones cada vez más altas, y que, desde el punto de vista estratégico, el futuro del desarrollo social y económico de estos países en la sociedad de conocimiento depende de un alto nivel de cualificación de los profesores.

Las nuevas metas establecidas en educación en los países Europeos consideran el construir la economía más competitiva y dinámica del mundo, e involucra emprender nuevos cambios en los sistemas educativos y en la formación de los profesores debido a que desde este punto de vista la importancia de su labor es incalculable sin embargo el hecho de estar inmersos en la pequeña vida en las aulas, a veces implica que se pierda el sentido de conjunto, haciéndose imposible entender los profundos cambios que se generan en el contexto social de los sistemas educativos como lo señala Apple (1987).

Los retos para afrontar los desafíos que se plantea nuestra sociedad del conocimiento y los sistemas educativos de nuestro mundo, llevan sin precederlos ni preverlo a que el profesorado deba hacer frente a estos retos del mundo globalizado en las aulas, adaptando sus contenidos a las nuevas situaciones de la vida cotidiana, resolviendo nuevos problemas, nuevas situaciones, nuevas condiciones.

Esta posición ha motivado a que surjan acciones, ideas, incluso políticas educativas en diferentes países que comprenden el modificar la formación que se proporciona a los profesores como necesaria para incorporarse al trabajo en las aulas.

Uno más de los elementos estratégicos para mejorar la calidad de la formación del profesorado que lleva hacia la calidad del sistema educativo es modificar el acceso a la profesión formador o en su caso implementar acciones para su formación, y como una de las necesidades de las sociedades globales,

esta actividad se lleva a cabo en algunos países, pero en algunos más su acceso es todavía libre.

El hecho de establecer el acceso restringido responde a la consideración de que la profesión de formador es una profesión cada vez más exigente. En este sentido es importante señalar las acciones que se llevan a cabo en algunos países europeos para mejorar esta situación y en el Reino Unido se establecen unos requisitos mínimos y unos criterios de selección por parte de las autoridades educativas con un margen de flexibilidad para que las instituciones de formación puedan establecer otros criterios complementarios.

Para Zarazaga (2006), la mejora de la calidad de la formación de los profesores implica desde el realizar exámenes específicos para el acceso a la formación del profesorado y determina algunos criterios que deberán tomarse en consideración como:

- El expediente académico del candidato (en el que se evalúa el modelo de formación ya sea simultáneo o modelo sucesivo en el que se ha formado)
- Exámenes específicos de acceso a la formación inicial de profesores
- Entrevista personal específica en las que se valoran actitudes, motivos para la elección de la profesión de formador.

En una minoría de países Europeos como en España, se limitan al examen general de acceso a la Educación Universitaria en la que se establecen las pruebas específicas e incorporan entrevistas y pruebas de personalidad. Para la docencia es necesario algo más que dominar los contenidos científicos que es una más de las estrategias que se han adoptado en la mayoría de estos países, como el definir objetivos, en lugar de materias, se señalan unos niveles mínimos a alcanzar por los docentes al finalizar la formación inicial, y se centran, generalmente, en dos aspectos: en el conocimiento de la materia y la habilidad docente.

Esteve Zarazaga (2006) considera incluso que el acceso a la formación inicial de la profesión de formador, en diversos países se han establecido algunos criterios y modelos alternativos a partir de la escasez de profesores para favorecer la incorporación de profesionales formados y con experiencia laboral, con modelos de tiempo parcial o de formación a distancia establecidos en países como Holanda, Reino Unido, Noruega y Dinamarca.

Estos cambios sociales en educación se han generado a la par de la resignificación del papel de profesor, adaptando los cambios curriculares a la formación del profesorado y a las demandas del sistema educativo, el formador ahora es uno de los ejes centrales del proceso educativo que recibe el encargo

social de preparar a su alumnos para trabajar en una sociedad del futuro y sobre todo en una sociedad del presente.

Es notorio el hecho de que en algunos países Europeos se establezcan algunos requisitos mínimos en el contenido curricular en los que se designan algunas materias obligatorias, pero en otros, solo se señalan algunos objetivos específicos para la inclusión obligatoria que abarca las áreas de: pedagogía, teoría de la educación, psicología, conocimiento de la materia, enseñanza de la materia y práctica del formador.

En otros tantos de los países europeos según el mismo autor se considera necesario y prioritario que un formador posea y domine de forma básica las nuevas tecnología de la información y la comunicación, así como la adquisición de habilidades de gestión y administración de centros educativos, que inclusive tenga la capacidad para llevar a cabo la integración de los alumnos con necesidades educativas especiales en centros ordinarios y la integración de alumnos con diversos orígenes culturales, señalando también como competencias importantes el desarrollar las destrezas sociales necesarias para afrontar con éxito la convivencia con alumnos difíciles.

Para Tejada Fernández (2007) los modelos de formación de los países de Alemania, los Países Bajos, Reino Unido, Noruega y Eslovenia, que son países que están en primer término en cuanto a la exigencia de una formación completa de los profesores, incluyen el campo del dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la adquisición de destrezas para la formación personal del profesor como para la utilización de estas tecnologías con fines pedagógicos, en el caso de Francia se establece el Decreto Ministerial sobre el uso de las TIC.

En los Países Bajos, Reino Unido, Luxemburgo, Bulgaria y Chipre han desarrollado criterios detallados sobre los aspectos a cubrir en la formación del profesorado para la gestión de centros educativos que es otro de los ejes principales y estrategias de formación en el Reino Unido, Luxemburgo, Holanda, Estonia, Dinamarca, en donde la formación incluye algunas competencias sobre gestión financiera, habilidades organizativas, gestión sobre horarios, destrezas y habilidades para la comunicación y relaciones públicas.

El formador desde esta perspectiva responde con habilidades, conocimientos y destrezas para desempeñar su función de educador, así como de administrador de la educación, las exigencias son cada vez más altas pero también se reconoce que las instituciones y organizaciones están emprendiendo acciones para que sus formadores estén adecuados a los nuevos parámetros de calidad exigidos mundialmente.

Esteve Zarazaga (2006) considera que actualmente la formación del profesorado en el ámbito Universitario favorece la posibilidad de que los futuros formadores estén preparados para ejercer la docencia en varios niveles educativos, la excepción la constituye Bélgica, Holanda y Austria, que ofrecen una formación más restrictiva y su especialización se realiza en los niveles educativos en los que pueda ejercerse la docencia, la importancia de esta estrategia es facilitar el desarrollo de la carrera del formador con la posibilidad de pasar de uno a otro nivel del sistema educativo.

Como se ha visto la educación es una actividad que no se realiza desde fuera, es un desarrollo íntimo de cuánto somos, al educador actual se le demanda por el hecho concreto de realizar esta actividad adquirir un compromiso social que en principio se establece consigo mismo, con sus alumnos, con la institución a la que presta sus servicios y con el país en donde se desarrolla profesionalmente. En este compromiso esta implícita su práctica educativa que deberá asumirla con la conciencia crítica que la educación es un proceso que incluye el efecto acumulado de la actividad de la razón, que es un producto del descubrimiento de las propias potencialidades, del desarrollo de su propio conocimiento, que a su vez este debe irse construyendo gradualmente.

De entre los retos del formador actual se incluyen llevar a cabo actividades que impliquen acciones para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes acordes a las necesidades actuales de los seres humanos que se encuentran formando al interior de las instituciones educativas, en donde los formadores son los actores principales de la acción educativa y los alumnos son el objeto esencial de su actividad.

El educar conlleva una búsqueda permanente no solo de parte del alumno, implica también de las acciones del formador entre ellas se encuentra elegir el conocimiento que es la primera actividad de la formación, acción que requiere de una elección reflexiva y crítica, y dónde el formador ha de tener el dominio sobre el conocimiento a impartir y las estrategias a aplicar como señala Apple (1987).

Existe una sintonía entre lo que el maestro conoce y lo que el discípulo aprende, que implica entender en todo su significado en el arte de educar, con acciones que van desde la planificación, programación, intervención hasta la valoración según Estebaranz García (1999).

Para Zarazaga (2006) la figura del formador posee ciertas características importantes de las que describe algunos de los elementos más significativos que conforman el panorama actual de la formación inicial del profesorado de secundaria para lo que plantea tres apartados básicos:

- el establecimiento de mecanismos selectivos adecuados para el acceso a la profesión docente, basados en criterios de personalidad y no solo como hasta ahora en criterios de cualificación intelectual
- la sustitución de los enfoques normativo-idílicos, generadores de ansiedad por enfoques de la formación inicial netamente descriptivos
- la búsqueda de una mayor adecuación de los contenidos de esa formación inicial a la realidad práctica de la enseñanza, permitiendo al futuro profesor la comprensión y el dominio técnico de los principales elementos sociales cuya acción contextual acaba influyendo en la relación educativa.

La selección del profesorado de educación secundaria como señala Zarazaga (2006), implica que el futuro profesor adquiera el dominio de los contenidos de las materias que va a explicar así como la formación psicopedagógica o la comprobación de las cualidades relacionales del futuro profesor que no tienen valor más que como requisitos formales en la selección inicial.

En los informes Eurydice (2004) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y de propia Unión Europea (UE) se considera una preocupación constante por la calidad de la educación en la que se manifiesta que en todos los sistemas educativos europeos se encaminan los esfuerzos para hacer realidad el desafío de estos organismos que se han resumido en tres palabras: atraer, formar y retener al profesorado como un factor prioritario y necesario para conseguir un número suficiente de buenos candidatos para la docencia proporcionándoles una formación adecuada y procurar que tengan unas condiciones laborales lo suficientemente atractivas como para mantener la motivación durante toda su vida profesional. Estas reformas se han modificado tanto en los sistemas de formación inicial como en la continua, así como sus condiciones laborales, que ha llevado a la configuración de los nuevos modelos de la profesión docente en Europa.

Sin embargo en la redacción del informe Wall (1959) por la Unesco, al referirse a las pruebas de personalidad aplicadas a los aspirantes a profesor, consideran que se realizan con el fin de evitar el acceso a la profesión docente de personas desequilibradas, cuya fragilidad les expone tanto a un fracaso en la relación educativa y a la posibilidad de multiplicar sus problemas produciendo efectos psicológicos negativos sobre sus alumnos, esta selección cobra mayor importancia cuando se ha deteriorado notablemente el contexto y las

condiciones en que se ejerce la docencia y que supone un aumento de las dificultades a que deben hacer frente los profesores.

El informe Peretti (1982) sobre *La formation des personnels de l'Education Nationale* en relación a los enseñantes señala que no es posible seguir permitiendo la entrada al azar de sus estudios, hacia una profesión que se ha hecho más difícil, y que los estudiantes corren el riesgo de ir hacia un fracaso y este es inminente frente a sus alumnos, a pesar de que se posean las cualidades intelectuales y de un reconocido saber, considera que no es práctico ni realista pensar que tras cinco años de estudios universitarios orientados hacia la docencia y sobre todo si se han aprobado unas oposiciones sea posible rechazar a un candidato en la obtención del Certificado de Aptitud Pedagógica por mucho que durante su realización demuestre la más fabulosa ineptitud para la enseñanza.

Como se ha mencionada cada vez se hacen presentes las políticas educativas en diferentes partes del mundo, que incluyen criterios sobre la inserción del profesorado a las instituciones educativas y esto supone nuevos retos para el profesor y su formación, reafirmando el hecho de que enseñar ahora es totalmente distinto de lo que se hacía algunos años atrás.

3.2.1 El reconocimiento social de las ocupaciones

Para Coleman (1977) el reconocimiento social de una profesión u oficio es muy importante para las personas, el trabajo es una de las instituciones humanas básicas y su importancia surge de la necesidad de supervivencia y significación filosófica, moral, religiosa, política y psicológica que se le ha atribuido a través de los siglos, el trabajo es una actividad que absorbe una porción importante de energía de toda la población trabajadora y se debe considerar como una visión a largo plazo en la que una mayoría de las personas pueden anticipar que pasarán al menos 40 años de su vida trabajando.

Una de las funciones del trabajo se considera que es principalmente la económica, que es por demás obvia, las personas trabajan para sostenerse a sí mismas y a sus familias además de desempeñar algunas funciones personales y sociales que son significativas para ellas.

La identidad personal se relaciona con las grandes cantidades de tiempo y de energía dedicadas al trabajo propio que permite la identificación de uno mismo en nuestra sociedad enormemente compleja, cambiante y fragmentada.

La autoestima es otro factor importante que se encuentra estrechamente relacionada con la identidad personal y en función de la autoevaluación, el

trabajo tiene la capacidad de asegurar en el individuo el respeto a su capacidad para dominar el yo y el ambiente, en las situaciones de trabajo se ofrece una continúa retroalimentación sobre la propia capacidad para actuar satisfactoriamente. El trabajo puede proveer una sensación de valoración social por que se hace algo que necesita hacerse y el producto ya sea en materia o un servicio es valorado por los otros en la medida en que una persona pueda enorgullecerse del trabajo realizado por su calidad y significado, y la autoestima puede ser aumentada.

De las funciones sociales del trabajo se consideran diversos factores que son determinantes para el estatus social y con el que se puede identificar a una persona que precisamente por la ocupación a la que se dedica es reconocida haciendo la identificación de una persona debido a su ocupación relacionándola con alguna posición social, debido a su función y rol social de trabajo.

Un rol social implica también que el propio trabajo sea una fuente de contactos sociales, el individuo en un trabajo generalmente interactúa con más individuos y en el trabajo incluso puede decirse que es un lugar en donde encontrar personas, conversar, intercambiar intereses y preocupaciones mutuas, así como una fuente de identidad personal, de autoestima y posición social. Otro de los aportes de la psicología en este tema es la relación existente con los vínculos sugerentes entre la salud tanto mental como la salud física, debido a la relación que implica a las áreas más amplias como son la estabilidad familiar y la participación útil en la comunidad, la salud y la satisfacción ocupacional.

Coleman (1977) señala que la paga y el salario por sí solos no es un factor principal por el que las personas se enrolan en un empleo o lo buscan, considera que es una fuente primordial de satisfacción y el logro y el reconocimiento son factores independientes de los factores económicos y esto incluso mueve las personas a elegir cierta profesión u oficio.

El reconocimiento social de una profesión desde este punto de vista es un factor importante en la vida de las personas, los seres humanos se encuentran en la búsqueda de una mejor calidad de vida y del reconocimiento de sus saberes, en nuestro mundo actual y en cada país depende de las propias estructuras de reconocimiento establecidos en las legislaciones de su referencia otorgar el reconocimiento de las profesiones u oficios, en el ámbito educativo depende de que nivel y estructura formalmente establecida se realice el reconocimiento de los sus estudios, en la educación formal y no formal este reconocimiento depende en gran parte de la cualificación exigida a quienes la practican.

En cada país se han establecido los dispositivos para el reconocimiento de la formación recibida o de la educación adquirida por vías formales y no formales de formación.

En México y en España este reconocimiento propicia que cada país establezca su propio dispositivo y se designan a las instituciones específicas para llevar a cabo el proceso, la validación de los aprendizajes adquiridos por vías no formales de formación se realiza cuándo una persona se interesa en validarlos y decide iniciar el proceso participando en la convocatoria correspondiente pero el factor importante es que la profesión u oficio deberá estar reconocido en el Catálogo Nacional de Ocupaciones y continuar con este proceso en la institución adecuada y con el acompañamiento respectivo hasta concluirlo y legitimar los conocimientos o saberes adquiridos a lo largo de la vida. En cada país como se ha señalado se tiene establecido este procedimiento debido a la normatividad implementada y vigente para su realización.

3.2.2 Antecedentes del formador ocupacional

La formación como un sistema, lleva implícito un conjunto de elementos y normas relacionados entre sí que contribuyen a que un número determinado de personas adquieran competencias útiles para su vida personal o profesional. En un sistema de formación desde el punto de vista de Homs(2008) se ofrece un proceso de aprendizaje, que incluye mecanismos de reconocimiento de estos aprendizajes, normalmente a través de titulaciones. Este modelo educativo por ende implica que existan centros de formación con diferente oferta educativa muy variada de acuerdo a la ubicación geográfica, a la región económica y actividad primordial de donde se establezca, sin embargo el formador en este ámbito será una persona que posee conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo un proceso educativo enfocado fundamentalmente a la formación para el empleo.

El sistema de formación comprende incluso los mecanismos de planificación de las necesidades de formación, recursos para la organización de la oferta formativa, dispositivos de orientación para los individuos, mecanismos de relación con las empresas, normas para la certificación y acreditación de los aprendizajes conseguidos, instrumentos para promover la calidad y la innovación, y los recursos para su coordinación.

Para Homs (2008) el sistema de formación profesional español está básicamente regulado por la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley Orgánica, 2002). Esta Ley instituye el “Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional” considerando a la formación como un sistema, la ley que adopta una perspectiva integrada y vinculada con las cualificaciones profesionales y el sistema de ocupación.

Las ocupaciones están establecidas en España en el Catálogo Nacional de Ocupaciones y la figura del formador ocupacional se ha incluido dentro de este

CNO, que como antecedente puede señalarse el Real Decreto 1646/1997, del 31 de Octubre, que establecía la obtención y regulación del certificado de profesionalidad del Formador Ocupacional, se definía su naturaleza esencial, su significado, su alcance y validez territorial, entre otras previsiones así como las vías de acceso para su obtención.

En este Real Decreto se establecía el perfil profesional, la familia profesional a la que pertenecía y los datos se expresan a continuación:

- Denominación: Formador ocupacional.
- Familia profesional: Docencia e Investigación.

Las competencias y el perfil profesional se especificaban para el formador ocupacional como a continuación se señala:

- El Perfil: solicitaba como competencia general para el formador ocupacional el desarrollar de manera sistemática y planificada las acciones de formación con vistas a la adquisición de competencias profesionales de los destinatarios, en el marco de una política de formación.
- Se le solicita el programar su actuación de manera flexible coordinándola con el resto de acciones formativas con los demás profesionales de la formación e implementar las acciones formativas, acompañar y proporcionar orientaciones para el aprendizaje y cualificación de los trabajadores, evaluar los procesos y resultados del aprendizaje para mejorarlos y verificar el logro de los objetivos establecidos. Se incluía el analizar el propio desempeño y los programas desarrollados, incorporando los cambios en los procesos de formación según las exigencias del entorno, contribuyendo a la mejora de la calidad de la formación.

Las Unidades de Competencia que se incluían en este documento son:

- a) Programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno.
- b) Proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de los mismos.

- c) Verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado, los programas y las acciones de modo que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación.
- d) Contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación.

El itinerario de la formación establecía nueve módulos formativos que se muestran en la Figura 17:

Figura 17. Módulos formativos establecidos en el Real Decreto 1646/1997



Fuente: Real Decreto 1646/1997

La duración de los módulos formativos se distribuía con la siguiente carga horaria:

- Contenidos prácticos: 90 horas
- Contenidos teóricos: 260 horas.
- Evaluaciones: 30 horas.
- Duración total: 380 horas.

Los requisitos personales para el profesorado establecía lo siguiente:

- Nivel académico: Titulados superiores preferentemente licenciados en Pedagogía, Psicología o Ciencias de la Educación.
- Experiencia profesional: Experiencia en la impartición de cursos de Metodología Didáctica.
- Nivel pedagógico: haber realizado cursos de capacitación docente homologados por entidades públicas o privadas.

Requisitos de acceso del alumnado:

- Nivel académico: Titulación universitaria media o superior. Formación de Técnico, Formación profesional de segundo grado, Título de Técnico, Técnico Superior o Certificado de profesionalidad o equivalente.□
- Experiencia profesional: tres años de experiencia profesional en una ocupación.
- Condiciones físicas: ninguna en especial salvo aquellas que impidan el normal desarrollo de la ocupación.

Las realizaciones profesionales estaban contenidas en las Unidades de Competencia y establecían las actividades que este profesional debería realizar y sobre todo los desempeños mínimos que todo formador debe dominar y que a continuación se especifican:

En la Unidad de Competencia 1, se establecían las dos realizaciones profesionales para el formador que son las siguientes:

1.1 Diseñar el proceso de enseñanza aprendizaje aplicando las técnicas de programación didáctica para facilitar el aprendizaje y responder a las necesidades y demandas detectadas.

1.2 Gestionar la acción formativa programada vinculándola al resto de las actividades de formación llevadas a cabo por la organización, coordinándose con el resto de profesionales de la formación para garantizar la consonancia y coherencia del programa de formación diseñado.

En la Unidad de Competencia 2, se consideraban cinco realizaciones profesionales que el formador debe llevar a cabo para obtener este certificado de profesionalidad y se especifican a continuación:

2.1 Crear las óptimas condiciones de aprendizaje, enfatizando los aspectos más importantes a desarrollar vinculándolos con los procesos productivos y mostrándose negociador en los aspectos del programa que lo permitan para facilitar el inicio, desarrollo e implicación en el proceso formativo.

2.2 Impartir los contenidos formativos del programa utilizando y alternando técnicas, estrategias y recursos y materiales didácticos, evaluando formativamente para facilitar la adquisición de las competencias profesionales.

2.3 Proponer, dinamizar y supervisar actividades de aprendizaje en grupo utilizando metodologías activas para fomentar el desarrollo de competencias metodológicas, sociales y participativas.

2.4 Asesorar a los participantes a través de actividades de orientación ocupacional, integradas en el proceso formativo, que contribuyan al mejor desempeño de la ocupación, para facilitar el desarrollo de todas las actitudes y competencias profesionales necesarias para la búsqueda, mantenimiento y/o promoción en el puesto de trabajo.

2.5 Tutorizar, supervisar y acompañar de forma individualizada, el proceso de aprendizaje de los participantes, de acuerdo con la modalidad formativa presencial, abierta o a distancia, de que se trate, proporcionando estrategias, pautas y fuentes de información para desarrollar y potenciar las capacidades de autoaprendizaje y óptimo desarrollo del participante. Procurando que la actividad de aprendizaje en todos sus elementos sea lo más parecida posible a la situación real en la que se desarrollaría.

La Unidad de Competencia 3, establecía dos realizaciones profesionales para el formador en donde se señalaba las actividades a realizar como:

3.1 Verificar objetivamente el nivel alcanzado por los participantes, aplicando las pruebas de evaluación oportunas, para certificar el nivel de capacitación o cualificación logrado.

3.2 Evaluar los componentes del proceso formativo, según su modalidad revisando crítica y constructivamente los resultados obtenidos, la información de los participantes y otros profesionales para tomar decisiones e introducir mejoras y variaciones que se adecúen más a las demandas que se pretendían cubrir.

En la unidad de Competencia 4, se consideraban cuatro realizaciones profesionales con las competencias que debería el formador de dominar como:

4.1 Participar en la dinámica organizativa de la institución trabajando en equipo con los demás profesionales de la formación, incorporando y haciendo propuestas que contribuyan al desarrollo y buen funcionamiento de la misma.

4.2 Participar con otros profesionales en la concepción y elaboración de instrumentos, materiales y recursos didácticos para ampliar sus competencias técnico metodológicas.

4.3 Crear y mantener relaciones con el entorno profesional y productivo de forma sistemática y periódica para su actualización y perfeccionamiento docente.

4.4 Realizar un seguimiento formativo de manera planificada para ayudar a la transferencia y mantenimiento de las profesiones adquiridas por los participantes en acciones formativa.

Desde la perspectiva de este RD 1646/1997 se puede considerar que el formar las competencias significa una acción más cerca del concepto inglés de *training* (entrenamiento) que del concepto de formación clásica entendida como transmisión. Se trata de desarrollar las capacidades de los individuos en un contexto lo más real posible, para ejecutar las competencias exigidas para el ejercicio de una profesión u oficio.

Para Homs (2008) la adquisición de competencias no es únicamente una cuestión de “cualidades humanas” se trata de una “construcción social” que no puede desarrollarse sin la existencia de lugares y de momentos para la formación: el ejercicio y la reflexión sobre la acción.

El lugar y los momentos de la formación no se producen exclusivamente en el seno de la empresa o en espacios escolares abarcan la vida social en general. Las actividades que se realizan incluso como iniciativas de voluntariado, la participación en actividades ciudadanas o en organizaciones sociales, son espacios que facilitan la adquisición de competencias que tienen su valor en el mercado de trabajo.

3.2.3 La cualificación del formador en el ámbito laboral

En este apartado será necesario ubicar al formador de acuerdo al nivel educativo en el que se desempeña para esto nos referiremos a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) (1997) que fue creada por la UNESCO a principios de los años 70 como un instrumento para el acopio, compilación y presentación de estadísticas de educación en los distintos países en un plano internacional. Esta clasificación fue aprobada por la Conferencia Internacional de Educación en su 35ª reunión en Ginebra en el año 1975 y la Conferencia General de la UNESCO la hizo suya al aprobar la Recomendación Revisada sobre la Normalización Internacional de las Estadísticas relativas a la Educación en París en el año 1978.

El formador desde esta clasificación puede ubicarse en el primer ciclo de educación secundaria o segundo ciclo de educación básica que tiene la siguiente característica:

- El objetivo es sentar las bases de una educación continua y un desarrollo humano, que permitan ofrecer sistemáticamente más oportunidades de

educación. Los contenidos de educación de este ciclo que se encuentran destinados a completar la educación básica.

- Los programas suelen seguir un modelo más orientado por asignaturas: los profesores son más especializados y generalmente varios imparten educación en su especialización.
- En este nivel se llega a dominar plenamente las destrezas básicas y al final de este ciclo se suele coincidir con el término de la escolarización obligatoria.

Los programas de educación se dividen en tres categorías:

- Educación general: se encuentra destinada a transmitir a los participantes un conocimiento más profundo de un tema o grupo de temas, pero no necesariamente para prepararlos a una educación ulterior (adicional) en el mismo nivel o en uno superior. Al cursar estos programas, los participantes obtienen o no una calificación para el mercado de trabajo, estos programas se organizan normalmente en una escuela, se clasifican en esta categoría los programas de orientación general, los que no se centran en una especialización.
- Educación pre-profesional o pre-técnica: destinada a introducir a los participantes en el mundo del trabajo y prepararlos para que ingresen en la educación profesional y técnica. Al terminar con éxito estos programas no se obtiene una calificación profesional o técnica para el mercado de trabajo, el programa se considera pre-profesional o pre-técnico si es profesional o técnico por lo menos el 25% de su contenido.
- Educación profesional o técnica: los participantes adquieran las destrezas, conocimientos prácticos y la comprensión necesaria para que se les pueda emplear en una ocupación u oficio particular, o en un tipo de ocupación u oficio. Una vez terminados con éxito estos programas, las autoridades competentes (Ministerio de Educación, asociaciones de empleadores, etc.) otorgarán al participante la correspondiente calificación profesional para el mercado de trabajo. Este nivel incluye los programas de educación especial y educación de adultos, de contenido similar a la educación que se imparte en este nivel, es la educación de las destrezas básicas necesarias para el aprendizaje ulterior.

Otro más de los niveles establecidos en esta Clasificación es el segundo ciclo de educación secundaria, en este nivel educativo que no se generaliza en toda Europa, existe solo en los países que tienen un sistema de educación obligatoria, suelen comenzar al final de la educación obligatoria de tiempo completo y la especialización se realiza en el nivel 2, con frecuencia es preciso

que los profesores sean más calificados o especializados, la edad normal de ingreso del alumnado es de 15 ó 16 años.

Los programas de este nivel exigen cursarse unos nueve años de educación de tiempo completo (desde el nivel 1), o una combinación de educación y experiencia profesional o técnica, siendo el requisito mínimo de ingreso la terminación del nivel 2 o bien la capacidad demostrable de manejar programas a ese nivel. Este programa incluye también los niveles educativos de educación especial y de adultos.

En estos niveles de educación se ubica la figura del formador y se considera que debe incluso desarrollar de forma sistemática y planificada, acciones formativas encaminadas a la adquisición de competencias profesionales como:

- Programar de forma flexible su actuación, coordinándola con el resto de las acciones formativas y con los demás profesionales de la formación
- Implementar acciones formativas
- Acompañar y proporcionar orientaciones para el aprendizaje y cualificación de los trabajadores.
- Evaluar los procesos y resultados del aprendizaje para mejorarlos y verificar el logro de objetivos.
- Analizar la propia actuación como docente y los programas formativos desarrollados incorporando cambios necesarios en los procesos de formación según el entorno contribuyendo a la calidad de la formación.

La figura del formador se ubica en estos niveles educativos, en el sistema educativo de España debido a la reforma propugnada por la LOGSE se han hecho presentes los conceptos de intervención pedagógica, apoyo y refuerzo pedagógico que implica a la labor del formador, sin embargo cada ámbito desarrolla sus propios modelos de intervención pedagógica que a partir de los años 80's y se ponen en marcha en este sistema educativo.

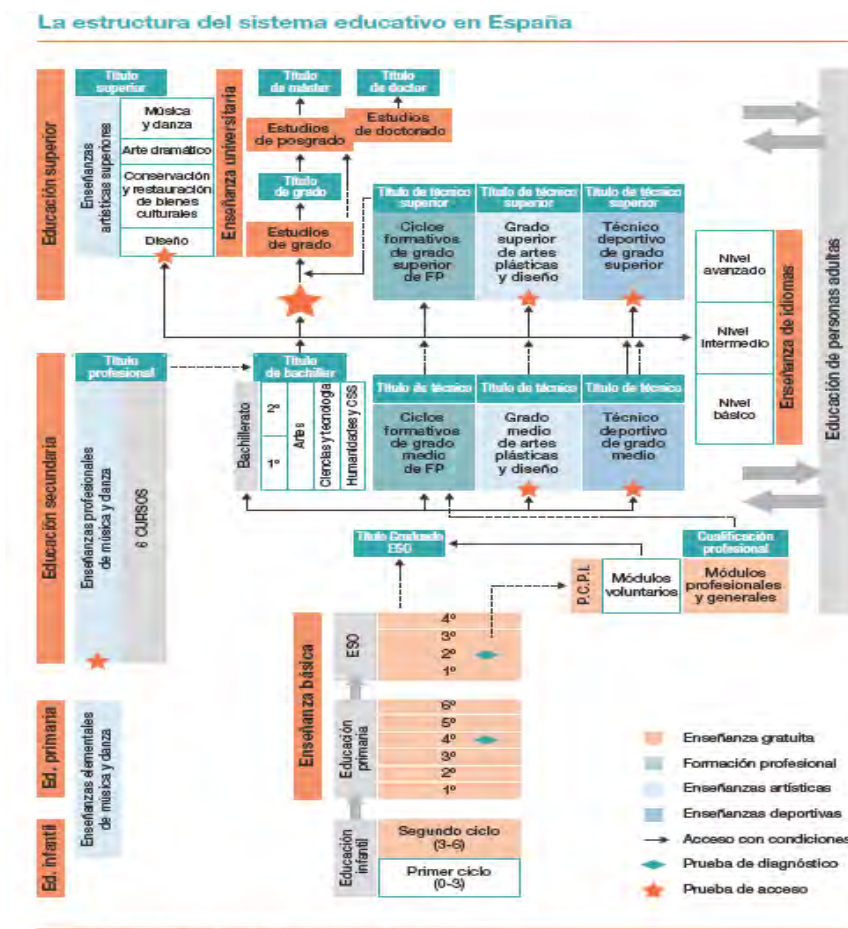
La formación profesional inicial es un nivel más en el mismo sistema, los ciclos formativos de formación profesional, conocidos más popularmente como FP (Formación Profesional) se encuentran instituidos en la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo LOGSE (1990).

La LOGSE introdujo un cambio en la formación profesional, modernizándola y concibiéndola ya no como una vía secundaria o de segunda oportunidad para los estudiantes con menos recursos económicos o intelectuales, cambiando esta concepción y presentándose como una vía de especialización y cualificación para acceder al mercado de trabajo. El objetivo

fundamental de la LOGSE es: “ La educación debe proporcionar a los niños y a las niñas, a los jóvenes de uno y otro sexo, formación plena que les permita conformar su propia y esencial identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y la valoración ética y moral de la misma. Una formación plena ha de ir dirigida al desarrollo de su capacidad para ejercer, de manera crítica y en una sociedad axiológicamente plural, la libertad, la tolerancia y la solidaridad”.

Este sistema educativo puede apreciarse en todos sus niveles en la Ilustración 1, se aprecia como se integra y organiza la formación profesional y el bachillerato que son niveles educativos que se imparten al concluir los estudios de secundaria y en donde podemos ubicar a la figura del formador.

Ilustración 1. Estructura del sistema educativo Español de acuerdo a la LOGSE



Fuente: Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.

Fuente: Sistema Educativo Español de acuerdo a la LOGSE

3.2.4 La figura del formador ocupacional en México

Es importante considerar que no existe la figura del formador ocupacional establecida como tal en México, sin embargo este profesionista realiza la actividad de formador en los niveles de educación destinados a la capacitación en el trabajo, pero se pueden incluir a los docentes que imparten clases en las escuelas de bachillerato que se ubican en el nivel educativo medio superior. Podrían también considerarse a los académicos del nivel superior debido a que en todos estos niveles en algunos planteles o colegios se exige para el ingreso como docente (impartir clases o cursos) que se encuentren certificados en competencias docentes.

Es importante señalar que existe una diferencia entre la educación y la formación de adultos, esta diferencia se muestra en los niveles del sistema educativo en varios países, diferenciándola de la educación básica, para Vaillant (2001) el desarrollo del perfeccionamiento profesional y la educación popular son los orígenes de la formación de adultos y el surgimiento de la profesión de formador. El formador se ubica como el profesional que por los hábitos de formación que tenían en las empresas y las administraciones exigieron la colaboración de profesionales que fueron contratados para esta intervención en la formación dentro de la empresa.

Los formadores son profesionistas que pueden certificar sus competencias en las NTCL ya que su actividad profesional le permite obtener experiencias en este ámbito y sus funciones cotidianas les posibilita para realizar este proceso con éxito.

Los formadores se desempeñan como instructores o gestores de cursos que como mínimo deberán impartir 40 horas de una materia específica frente a grupo e impartirse semanalmente, quincenal, al mes o de forma semestral, refiriéndonos incluso a los formadores del nivel medio y superior, todos estos profesionistas en México puede validar y certificar sus competencias, y en algunos casos se les exige la certificación para realizar la tarea de enseñanza-aprendizaje.

La certificación de estos profesionales se encuentra regulada de acuerdo a las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) emitidas por el CONOCER indicando que las personas pueden certificarse en las NTCL para el DICC generalmente son académicos que imparten cursos en escuelas dedicadas a la capacitación para el empleo, bachillerato o niveles superiores.

Como se ha analizado anteriormente al igual que en otros países los formadores de la educación básica se forman en instituciones específicas que les preparan para esta función, en México se realiza en las escuelas normales, sin embargo existe también la formación de estos profesionales en la educación universitaria existiendo en la actualidad las carreras de Licenciados en Pedagogía o en Educación, sin embargo los profesores del nivel bachillerato o del nivel superior que no han tenido una formación específica en esta área de manera formal son los que ingresan a trabajar en estos niveles educativos ya que generalmente son especialistas en su área de formación.

Estos profesionistas son los candidatos a un proceso de acreditación y certificación de competencias, debido a que en algún momento de su desarrollo profesional, el impartir cursos y desarrollar su práctica educativa, les limita en cuanto a didáctica, técnicas y estrategias para realizar un proceso educativo que como ya se ha mencionado se debe a las propias condiciones de formación en su profesión.

Para Peretti (1979), la formación pedagógica de los formadores no es un asunto fácil, sobre todo cuándo se pretende trabajar en el tercer grado: formar adultos que formarán a jóvenes y adultos, señalando aquí el trabajo de los formadores de formadores, quiénes son otro tipo de profesionales que se incluyen en este rubro y que en México es requisito estar certificado en algunos niveles educativos para desempeñar su labor profesional.

En necesario señalar que hasta hace algunos años no se solicitaba que se demostrarán las competencias didácticas para desarrollar esta labor, no era necesario ni se solicitaba alguna certificación específica. Sin embargo a partir de las reformas educativas emitidas por la DGB (Dirección General de Bachillerato) en el año 2010 estas competencias deben certificarse y para este efecto la SEP (Secretaría de Educación Pública) ha emitido los acuerdos como el 447, en donde se establecen las competencias docentes para quienes imparten educación media superior, en la modalidad escolarizada y actualmente en este nivel educativo deberá realizarse de forma obligatoria la certificación. Las competencias que se solicitan desarrollar en estos profesionales de la educación se encuentran muy relacionadas con las NTCL.

Existen algunas normatividades que se han implementado en cada uno los niveles educativos señalados en la que es una constante solicitar la certificación de las competencias docentes y cada nivel educativo esta implementando sus propias normas para cumplir con este rubro. Es importante considerar que un profesional de la educación se certifica en las NTCL para el DICC tendrá validez en todo el territorio mexicano.

3.3 El modelo español de acreditación de competencias

El modelo español gira en torno a la obtención de títulos que se otorgan una vez finalizada la Formación Profesional Media (ciclos formativos de grado medio o grado superior) o la Formación Profesional Superior (diplomaturas, licenciaturas). Estos títulos reconocen las competencias profesionales adquiridas mediante la formación en situaciones formales y son otorgados por las administraciones educativas que dependen de la administración educativa central (MEC) o bien de las administraciones educativas autonómicas que tengan competencias en materia de educación.

Este tipo de certificación corresponde al subsistema de Formación Profesional Reglada, este sistema de certificación está vinculado a las situaciones formativas, el reconocimiento de las competencias se realiza en función de la formación adquirida en el contexto de la formación formal y no formal.

En el capítulo de resultados se muestra un resumen de la entrevista realizada al director de un centro de formación profesional en Castilla y León en donde nos indica como se lleva a cabo este proceso en su centro y de forma muy práctica nos señala como se otorgan estos certificados en este nivel educativo, por tal motivo se consideró que la entrevista como técnica de recogida de información sería de gran ayuda para este trabajo de investigación, y como resultado se muestra como se lleva a cabo este proceso de manera muy práctica. En la actualidad el proceso se establece en el Real Decreto 1224/2009 que ya se ha desarrollado anteriormente.

Todos los modelos de formación han tenido su momento histórico para dar respuesta a las necesidades sociales y económicas de los países, los oficios industriales requerían un largo aprendizaje para el dominio de las condiciones de producción que tenía mucho de manual y se necesitaban de unas habilidades determinadas donde los trabajadores lograban un nivel de educación general muy elemental.

En la segunda mitad del siglo XX la generalización de la tecnología eléctrica en la producción y la aplicación de la electrónica revolucionaron la producción industrial e impulsaron un crecimiento industrial y económico sobre todo en los países desarrollados. La expansión industrial y económica de este momento estaba centrada en la automatización electrónica, se necesitaba mano de obra cualificada, aunque con una cualificación diferente, era una época del trabajador especialista, mucho más flexible existiendo una relación con la máquina más subordinada y automatizada.

A inicios de los años setenta, los principales países europeos construyeron sus sistemas de formación tal como se conocen hoy, la expansión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han revolucionado las formas de producción, y a su vez generaron una crisis en los sistemas de formación que se habían construido en estos años y que incluso se están modificando actualmente.

Homs (2008) señala que existía una debilidad en los inicios de la industrialización española, que se concentraba en el País Vasco y Cataluña, debido a las turbulencias políticas y sociales del siglo XIX no permitieron el desarrollo de un sistema de formación profesional propiamente dicho, ocasionado por las pocas empresas industriales que en esta época aprendieron a construir dentro de la misma la cualificación que necesitaban, pero esto se hacía sin contribución significativa de parte del Estado.

Esta se diferencia del modelo Francés, o de las organizaciones corporativas empresariales (gremios y cámaras) del modelo Alemán, en donde la auto organización de la cualificación inicia en la empresa y marca la evolución de la formación profesional que hasta la fecha tiene un fuerte arraigo en estos países.

3.3.1 El Inicio de la formación profesional en España

La historia de la formación profesional en España se remonta a los centros que impartían formación, eran instituciones benévolas, dedicadas a la promoción de los obreros, o de carácter religioso, que seguían la doctrina social de la iglesia católica, este tipo de instituciones impartían la formación en España, las actividades formativas se concentraban de acuerdo a la ubicación geográfica y el establecimiento de las empresas que generalmente se establecían en el País Vasco y Cataluña, e inclusive algunas empresas tenían como iniciativa el crear escuelas para sus aprendices.

A finales del siglo XIX e inicios del XX se establecen las primeras escuelas de formación profesional pública, el carácter privado y benéfico es lo que las caracteriza y la formación profesional se ubica socialmente como una educación para las clases populares y pobres, más que como una necesidad del sistema productivo para dotarse de la mano de obra cualificada que se necesitaba en este momento histórico.

3.3.2 Década de los cincuenta

A principios de siglo XX, en el año de 1955 la llamada “Ley Industrial” diseña una formación profesional industrial que estaba enarbolada bajo los conceptos del modelo de Estado Nacional-Sindicalista del régimen Franquista, la oferta formativa se estructuraba en los siguientes niveles:

- El preaprendizaje (dos años)
- La oficialía (tres años)
- La maestría (dos años)

Esta formación estaba orientada a ofrecer un sistema de formación para los trabajadores.

3.3.3 Década de los sesenta

En el año de 1963, se instaura un nuevo modelo de educación y la formación profesional que quedó en manos de las órdenes religiosas, del sindicato y las grandes empresas, quiénes necesitaban de mano de obra cualificada y creaban sus propias escuelas de aprendices. Las condiciones de España en estos momentos eran difíciles se situaba como un país con unos niveles bajos en educación, pero con una industria creciente y en plena expansión en los años sesenta, el modelo de formación profesional fue rápidamente reconocido por las empresas y valorado por la población.

Este modelo de formación profesional ofrecía la promoción para los hijos de los trabajadores por que se posicionaba como una formación orientada hacia el trabajo y al mismo tiempo era una formación educadora, la mayoría de los mandos intermedios de las empresas o los pequeños empresarios de talleres industriales provenían de las generaciones que se crearon desde esta formación profesional industrial. La formación profesional en el sector industrial se veía socialmente como una carrera alternativa a la educación general para los hijos de los trabajadores y dominó en la segunda mitad del siglo XX. Sin embargo en Europa se inician otras sendas relacionadas a este modelo de formación profesional. La intervención de diversos organismos, entre ellos la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), empezaba a poner en duda la utilidad de una formación profesional de larga duración debido a los estudios realizados en este ámbito.

3.3.4 Década de los noventa

A mediados de la década de los noventa se establecen las bases del sistema moderno de formación profesional, las leyes nacionales conciben a la educación

como “un objetivo prioritario para desarrollar las capacidades de aprendizaje y de conocimiento generales del individuo” la formación profesional es instituida de manera formal a partir de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE, 1990) que considera la educación de las personas cuando va adquiriendo las capacidades instrumentales para conocer e interpretar su entorno, la concepción de la educación desde este punto de vista ofrece al individuo respuestas a el por qué y para qué de la vida, del mundo y de la sociedad en la que vive.

Para Durkheim (1990) el estar inmerso en un proceso educativo permite a los seres humanos elevarse a la condición de humano, la formación educativa ha sido una parte esencial para el desarrollo de las sociedades por la función social de la que es objeto y la finalidad es preparar a los individuos prioritariamente para adquirir competencias destinadas al desarrollo de su vida personal y profesional con un sentido social y amplio, no sólo abarca el ámbito laboral.

El desarrollo educativo de las persona es una prioridad en cualquier país, las agendas de varios países en el mundo consideran a la educación como la vía más adecuada para llevar a cabo el desarrollo personal de los ciudadanos, la educación es el medio por el que se desarrolla la capacidad de aprender, estructurando de tal forma el intelecto para que los aprendizajes sean asociados con un efecto que les permita desarrollarse a lo largo de la vida.

Al hablar de formación se hace referencia a los elementos que se encuentran orientados a dotar a las personas de competencias útiles para su vida profesional de forma autónoma y con elementos destinados al desarrollo de sus capacidades genéricas de aprendizaje como señala Tissot (2004), que considera una distinción de los términos de educación y formación que solo se diferencian en relación a los objetivos finales, la educación no caduca, esta distinción resulta muy útil para comprender el mundo de la formación profesional.

La formación profesional es aquella formación dirigida al desarrollo de una profesión o un oficio determinado, el concepto de formación se utiliza para designar los aprendizajes específicos que una persona puede adquirir a lo largo de su vida, aunque no estén directamente relacionados con el ejercicio de una profesión, tienen que ver con competencias que existen en el mundo laboral que se ha asimilado en un proceso de formación incluyendo la formación técnica o el aprendizaje de oficios o profesiones en el sector de la industria.

3.3.5 Las reformas a la educación en España y su relación con la formación profesional

Las reformas educativas en España como se ha señalado con anterioridad generaron cambios en el modelo de formación profesional que para efectos de este trabajo se ha considerado esencial. En la (LOGSE) Ley General de Educación de 1990 se integran las nuevas corrientes europeas hacia la renovación del modelo de formación profesional que hasta el momento estaba vigente. Los planteamientos iniciales se presentaron en el Libro Blanco de 1969, Comisión de la Comunidad Europea (1995), en el que se incorporaba el concepto de formación profesional que en Europa se hacía ya mención, se centraba en que no debía tener la función de carreras alternativas para los trabajadores, tendría que constituirse como una pasarela necesaria entre preparar a los jóvenes que salían en diferentes niveles del sistema educativo, a la incorporación del mercado de trabajo pero con una formación especializada y adaptada a las necesidades de las empresas.

En este sentido esta ley propuso estas acciones para la Formación Profesional:

- la FP I, obligatoria para aquellos que no obtuvieran el Graduado Escolar
- la FP II, al finalizar el BUP
- la FP III, que no llegó nunca a materializarse

La OCDE (2008) señala en sus estudios que la situación económica de España influyó para que se considerara el alargamiento de la escolarización en la etapa de la secundaria, aunque se realizaba el esfuerzo por consolidarla y con la aprobación de la LOGSE (Ley Orgánica General del Sistema Educativo) en 1990 se reforma de la formación profesional, debido a que las generaciones de jóvenes de los años sesenta, se incorporaban al mercado de trabajo, pero tenían que continuar estudiando, por que sus posibilidades de ingreso al mercado laboral eran casi nulas.

La situación en el mercado de trabajo era complicada debido a que continuaba cerrado, la crisis de la ocupación de los años setenta y ochenta fue uno de los factores que más contribuyó de forma indirecta, a que se alargara la escolaridad y que se incrementara notablemente el nivel educativo de la población española.

A inicios de la década de los noventa la situación económica tuvo una mejora, la LOGSE realizó la reforma en el sistema educativo manteniendo la formación profesional como una vía secundaria dentro del sistema educativo, esta medida alargó dos años más los estudios obligatorios generales y retrasaba la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo.

Sin embargo las modificaciones consolidaron una estructura moderna para la formación profesional en el período entre 1977 y 1997, en donde se consideraba a la educación como la única opción para los jóvenes que aspiraban un futuro profesional, ya que al finalizar los estudios tenían la opción de intentar el acceso directo al mercado de trabajo y contaban con la opción de continuar con la dinámica de la formación profesional para aumentar sus posibilidades de ocupación.

La enseñanza secundaria general como las de los ciclos formativos se convirtió en la mejor vía de retención de adolescentes ante la situación del mercado de trabajo, estas condiciones propiciaron el abandono de miles de jóvenes del sistema educativo porque consideraron que el cursar más de 10 años de escolarización para no obtener una titulación, ni preparación para el mercado de trabajo no era muy viable y estos fueron algunos de los elementos que los llevaron al abandono escolar.

Homs (2008) menciona que se optó como medida para disminuir esta problemática los cursos llamados de garantía social, pero a pesar de existir programas dignos de reconocimiento, no se consideraban como solución viable a este problema. En España esto propició que se contará con uno de los peores índices en Europa en abandono prematuro del sistema educativo y se obtuvo un 31,1% de los jóvenes que entre los 18 y 24 años que no tenían ni el Graduado, ni seguían estudiando, en contraste con el 14,8% del conjunto de los 27 países de la Unión Europea según datos señalados en el estudio de la OCDE (2008).

Otra de las medidas para aminorar esta situación fue el apoyo a los jóvenes para su inserción laboral, con la introducción de las prácticas en empresas como contenido obligatorio para todos los ciclos formativos que por parte de la LOGSE terminó por configurar la formación profesional como una de las vías de acceso al mercado de trabajo y abrir los centros a la realidad del mundo laboral más que cualquier otra medida anterior.

A inicios de los años noventa existían dos subsistemas: el de formación inicial y el de la formación ocupacional solo faltaba desarrollar el de la formación continua. Las negociaciones entre los agentes sociales y con los representantes de la administración estatal, finalizaron en diciembre de 1992 estableciendo el primer acuerdo nacional sobre formación continua.

La actual Ley Orgánica de Educación (LOE) proviene de la Orden 4288/2006 para su aplicación, en el año académico 2006-2007 y se establece una enseñanza obligatoria hasta la ESO (Escuela Secundaria Obligatoria), es decir, hasta tener los 16 años, con derecho a permanecer en régimen ordinario hasta los 18 años, que incluye estudiar hasta el bachiller y hacer unos estudios universitarios a elección del estudiante, de esta forma se estructuran los niveles

educativos del Sistema Educativo Español, que se conforma como a continuación se señala:

- La educación infantil: organizada en dos ciclos, el 1º hasta los tres años, y 2º desde los tres a los seis años.
- Educación primaria: seis cursos académicos (de 6 a 12 años)
- Educación secundaria obligatoria (ESO) que se cursa en 4 años académicos (de 12 a 16 años).
- Bachillerato: (dos cursos, 16 a 18 años,) la formación profesional (FP) de grado medio, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado medio y las enseñanzas deportivas de grado medio, constituyen la educación secundaria postobligatoria
- Educación Superior: la enseñanza universitaria, las enseñanzas artísticas superiores, la FP de grado superior, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y las enseñanzas deportivas de grado superior, constituyen la educación superior.

La LOE (Ley Orgánica de Educación), LOE (2006) introdujo una flexibilización de los criterios de acceso que hasta ahora eran muy poco utilizados, que significaron una innovación importante en el desarrollo de la formación profesional.

Los jóvenes de más de 17 años con una experiencia laboral pueden participar en las pruebas de acceso al ciclo de grado medio, y los de 18 o 19 años, si tienen el título de técnico del ciclo correspondiente, también pueden hacerlo (pruebas de acceso al ciclo superior).

A continuación en la Ilustración 2, se muestra el Sistema Educativo Español y su relación con la formación profesional que en este país se vincula al mundo laboral de acuerdo a la LOE:

Ilustración 2. Estructura del Sistema Educativo Español (LOE)



Fuente: LOE (LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación., 2006).

3.3.6 El siglo XXI y sus retos

En la actual sociedad del conocimiento, también llamada era digital, la industria ya no es el sector económico más predominante como hasta hace algunos años, el área de servicios y productos han generado un camino en donde los jóvenes pueden insertarse al mercado laboral modificando y generando cambios en los nuevos currículos educativos, como resultado se han creado nuevas profesiones que no tienen una base industrial eminentemente técnica.

Los oficios y las nuevas profesiones encierran técnicas y metodologías necesarias para desarrollar estas tareas y en cada país varían de acuerdo a las propias necesidades de formación. Esta formación profesional en varios países toma un modelo de organización especial creando y modificando algunas profesiones que permiten a los jóvenes acceder a ellas y no necesariamente implican una formación del área técnica, actualmente existe una amplia gama de profesiones que se ofertan para que los jóvenes puedan cursarlos y que hasta hace poco no se tenía conocimiento de ellas, pero debido a estos cambios científicos y tecnológicos se han modificado en nuestro mundo estas

profesiones y oficios que hasta hace poco eran desconocidos, que modifican incluso la forma de interactuar y de vivir generando nuevas estructuras sociales a las que hay que adaptarse que generan también esta adaptación.

Es importante resaltar que de 1945 a 1973 el mundo desarrollado capitalista vivió una etapa de crecimiento económico excepcional por su amplitud, duración y el progreso científico, las innovaciones técnicas y el espectacular aumento de la productividad provocaron un crecimiento en la producción y en el consumo, generado cambios sociales y económicos, para dar respuesta al incremento de la competitividad mundial en la que surgieron varios tipos de profesiones o carreras técnicas con mayor ímpetu en los países desarrollados, con la finalidad de afrontar estas necesidades tecnológicas de las empresas. Esta situación requiere de la formación de trabajadores cualificados, de mandos medios, ingenieros o licenciados con una sólida formación técnica, con una cultura científica que no podía ser aprendida exclusivamente por la experiencia.

Para Homs (2008) las fronteras de la formación profesional se diluyen, los conceptos tradicionales cambian. En España hasta poco solo existían las formaciones que tenían el carácter profesionalizador en las etapas de la educación secundaria, actualmente esto se amplía, la formación profesional superior utiliza el término de educación y formación técnico-profesional, en inglés las siglas TVET (*Technical and Vocational Education Training*),

Para evitar problemas en la clasificación de esta educación Homs (2008) distingue entre formación profesional inicial y formación profesional continua o permanente, y la distingue de la manera siguiente:

- La formación profesional inicial se concibe como la formación para que las personas se inicien en un oficio o profesión, normalmente en los años de juventud.
- La formación profesional continua es la formación posterior para ampliar, especializar o reciclar las competencias y puede realizarse en la vida profesional.
- La formación permanente o continua no quiere decir, ni implica que una persona esté continuamente formándose en un curso que no acaba nunca, sino que en diferentes etapas de su vida continúa inserto en actividades formativas.

En la actualidad, el sistema educativo Español engloba las actividades formativas dirigidas al desarrollo de competencias profesionales, ya sea mediante la formación inicial o a través de la continua.

3.3.7 La educación y formación en el SEN de México.

En el Sistema Educativo Nacional (SEN) en México como en los países europeos, la formación técnica ha sido importante para el desarrollo de profesionistas cualificados, es una constante que la formación de los jóvenes era imprescindible para insertarse al campo laboral que ha sido y fue un asunto prioritario llegando a la modificación de los sistemas educativos para lograr este objetivo.

En México al concluir la secundaria se puede iniciarse un tipo de formación para el empleo y continuar los estudios en diferentes niveles hasta los universitarios de posgrado o doctorado, se puede encontrar esta clasificación en la estructura del Sistema Educativo Mexicano y del que se puede decir es muy similar que el Sistema Educativo Español, que incluso históricamente han compartido momentos similares que incluían que los jóvenes se insertarán al sistema educativo por las condiciones sociales y económica en ambos países requerían de la formación técnica o para el empleo. La diferencia existente se encuentra en el número de años en el que se cursa, la escuela secundaria en México se realiza en tres años y el bachillerato en tres años, en España se cursa en cuatro años la secundaria y dos el bachillerato. En México existen diversos modelos educativos para un mismo nivel como ejemplo: preescolar con sus diferentes modalidades: (general indígena, comunitaria) y así sucesivamente hasta el nivel educativo de licenciatura, que puede apreciarse en Ilustración 3:

Es necesario señalar que en México existe la educación de buena calidad debido a que contiene los siguientes atributos como señala la SEP (Secretaría de Educación Pública):

- Relevante: por la existencia de una congruencia entre sus objetivos (el currículo con las necesidades de la sociedad a la que sirve).
- Pertinente: porque los objetivos, particularmente los del currículo, guardan correspondencia con las necesidades particulares de los alumnos a quienes se dirige.
- Eficacia interna, porque los resultados alcanzados concuerdan con los objetivos previstos, (los alumnos alcanzan los conocimientos básicos para continuar sus estudios, o bien, que al terminar los niveles básicos o posbásicos, se inserten adecuadamente la sociedad y a los mercados laborales).
- Eficacia externa, porque los resultados educativos obtenidos se corresponden con la satisfacción de necesidades sociales.

Ilustración 3. Estructura del Sistema Educativo Mexicano

Esquema ED1 | Sistema educativo escolarizado

Tipo educativo	Nivel educativo	Tipo de servicio
Educación básica	Preescolar	General Indígena Comunitaria
	Primaria	General Indígena Comunitaria
	Secundaria	General Técnica Telesecundaria Comunitaria Para trabajadores
Educación media superior	—	Profesional técnico Bachillerato general Bachillerato tecnológico
Educación superior	Licenciatura	Educación normal Universitaria y tecnológica ¹
	Posgrado	Especialidad Maestría Doctorado

¹Incluye estudios en técnico superior universitario.

Fuente: INEE, con base en la *Ley General de Educación* (Cámara de Diputados, 2009b).

Fuente: Ley General de Educación (2009)

El sistema educativo Mexicano se ha considerado como un sistema de calidad debido a que logra un impacto en la sociedad, y sobre todo si consigue que exista coincidencia entre los resultados educativos (educar al individuo para la vida y los efectos deseados que ocurran en el largo plazo).

Los niveles educativos que comprende la educación básica obligatoria van desde la preescolar que inicia al cursarse cuando los niños cumplen los 3 años y tienen una duración de 3 años, después de concluirlo se continúa con la educación primaria, que se cursa en 6 años, y al concluirla se ingresa a la secundaria que se cursa en tres años, en este nivel educativo existen varias modalidades de educación como: escuelas generales, secundaria técnica, telesecundaria, y secundaria comunitaria y secundaria para trabajadores.

La modalidad de educación básica en secundaria tiene como objetivo responder a las necesidades del alumnado que requiere su aplicación en el ámbito laboral, debido a que su plan de estudios contiene un énfasis en desarrollar habilidades tecnológicas, que se aplican también a la telesecundaria y las secundarias comunitarias y secundarias técnicas, estas modalidades se han

implementado para dar una mejor cobertura en todo el país de acuerdo a sus criterios normativos, existe también la modalidad de telesecundaria que atiende a alumnos de comunidades lejanas y la última modalidad es la que atiende a los trabajadores en activo que no han concluido sus estudios de secundaria y se conoce como la secundaria para trabajadores.

En la educación media superior, existen opciones tecnológicas paralelas a la general, como el bachillerato tecnológico y el nivel de profesional técnico.

En la educación superior, el nivel licenciatura ofrece tres formas de servicio: licenciatura en educación normal, universitaria y licenciatura tecnológica. La primera tiene la finalidad de formar profesores en educación básica; la segunda, ofrece instrucción en una amplia gama disciplinar de los diferentes campos de conocimiento y, la última forma técnicos superiores universitarios. El posgrado, último nivel educativo de los comprendidos en el SEN (Sistema Educativo Nacional), que envuelve estudios de especialización, maestría y doctorado.

Es necesario considerar que en la modalidad educativa de educación abierta se ha establecido con el objetivo de que la población continúe sus estudios formales a través de alternativas más flexibles, o para que adquiera conocimientos y habilidades orientadas a la formación para el trabajo. La modalidad educativa de educación para adultos se encuentra dirigida fundamentalmente a las personas mayores de 15 años que no tienen desarrolladas las habilidades básicas para leer, escribir y hacer operaciones aritméticas elementales, o que no iniciaron o concluyeron en su momento la educación básica; incluye en su diseño curricular el aprendizaje de la lectoescritura, cursos integrados para acreditar primaria y secundaria o la impartición de algún conocimiento útil para el trabajo.

La formación para el trabajo que es en donde se ubica en específico al formador ocupacional, se encuentra diseñada para las personas que saben leer y escribir y necesitan incorporarse a las actividades productivas, demandantes de conocimientos y habilidades aplicadas a oficios específicos, en el que se imparten cursos presenciales y con cierta regularidad, pero no constituyen una etapa preparatoria para acceder a niveles subsecuentes.

El formador ocupacional además de este nivel también se puede ubicar en el nivel educativo de bachillerato. En relación a la modalidad educativa de educación abierta o semi-escolarizada, que se imparte a distancia, se dirige a estudios de profesional técnico, bachillerato y educación superior. Se orienta a personas que no pueden seguir los programas de estudio con la regularidad y la presencia requeridas por las formas de estudio escolarizadas.

Sin embargo es necesario considerar que al concluir el bachillerato de modalidad técnico los jóvenes obtienen su título y cédula profesional debido a que este nivel educativo es bivalente, que significa que al mismo tiempo que pueden insertarse al campo laboral, pueden continuar estudios a nivel superior, estas instituciones de bachillerato técnico tienen precisamente su origen en los años 70's.

Es importante señalar que en Octubre del 2000 en México, se publica el acuerdo 286 de la Secretaría de Educación Pública (SEP), que es el documento normativo que define los procedimientos a través de los cuáles se puede otorgar validez oficial a los conocimientos y habilidades que correspondan a diferentes niveles educativos y que hayan sido adquiridos por las personas en forma autodidacta o por experiencia profesional, que es una de las formas de validar los aprendizajes que se encuentra ligada a la acreditación de competencias de las NTCL, y a la formación para el trabajo.

La formación técnica, profesional o formación para el trabajo, es un nivel educativo que se implementa con el objetivo de que los jóvenes se insertasen al campo laboral, y en muchas instituciones educativas en la mayoría los países poseen programas de formación técnica, técnico superior o superior a raíz de esta situación social en la que los jóvenes requerían de formación para el trabajo. La variación entre programas y niveles educativos dependen de objetivos que se pretendan lograr, del tipo de hombre que se desee formar, de las metas que se pretendan con respecto a la inserción en el mercado de trabajo e incluso de las necesidades de formación que en el propio país se requieran.

Actualmente en varias instituciones de Educación Media Superior y Superior en el Estado de Hidalgo, México la certificación de los docentes es un requisito necesario, estas instituciones tienen como objetivo obtener niveles de calidad al impartir educación, sin embargo algunas todavía no han establecido las condiciones para que se involucren en un proceso de certificación, y solo se les solicita en el dominio del conocimiento científico de su área profesional, que es el principal requisito de ingreso para llevar a cabo su labor profesional.

Una de las políticas educativas que se han establecido en el ICATHI plantel Actopan, y en la mayoría del estado de Hidalgo, para el ingreso a laborar como docente o formador se requiere estar certificado en las NTCL. En esta institución se realizan cursos de preparación para la certificación y también se ha constituido legalmente como un centro evaluador de competencias laborales.

A diferencia de la UAEH que no se requiere como requisito de ingreso para laborar que los formadores estén certificados, sin embargo esta situación no es desconocida para ellos y conocen que la certificación es un requisito importante que se debe cubrir como docente. Los parámetros para la

certificación no son ajenos a ellos por que se conocen las políticas que se establecen a nivel nacional y dentro de la propia UAEH, para impartir una educación de calidad que es un objetivo fundamental de esta casa de estudios.

El proceso enseñanza aprendizaje incluye que el docente realice su labor profesional con estrategias didácticas que aseguren la calidad de la educación y que se desempeñen como gestores del conocimiento, esta condición es uno de los parámetros que se evalúa entre los rubros para adquirir la acreditación a nivel nacional de los programas educativos de las licenciaturas y que en la UAEH se han adherido a estas circunstancias a nivel nacional.

Actualmente para dar atención a la formación docentes se han establecido la impartición de cursos para los docentes que los encaminen a la certificación, se preparan en el área de didáctica, metodología de la investigación y en el dominio del idioma inglés. Esta estrategia se ha establecido con la finalidad de que obtengan las competencias para impartir sus cursos con estrategias metodológicas que aseguren que el proceso educativo se lleve a cabo con eficiencia y eficacia, y como resultado se obtenga una mejora en el aprovechamiento del alumnado en general. Estos cursos se ofertan a todo el personal de la UAEH y se realizan en un espacio físico que se ha construido en específico para esta actividad dentro de la universidad. Esto se realiza para dar cumplimiento a uno de los varios parámetros establecidos por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

La ANUIES desde su fundación en el año 1950, ha participado en la formulación de programas, planes y políticas nacionales, así como en la creación de organismos orientados al desarrollo de la educación superior mexicana, esta asociación tienen un carácter de no gubernamental, y agremia a las principales instituciones de educación superior del país, con el objetivo se promover su mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios. Integra a 159 universidades e instituciones de educación superior, tanto públicas como particulares de todo el país.

Todas las IES (Instituciones de Educación Superior) que pertenecen a esta Asociación deben cumplir con los parámetros que aseguren la calidad en la educación que imparten y esto les permite posicionarse en el mercado educativo como las mejores Universidades de México.

La participación de la UAEH en esta asociación desde esta perspectiva le requiere impartir una educación de calidad en todos sus programas educativos, y por consecuencia sus programas educativos que ofertan deben estar acreditados. Sin embargo la acreditación para docentes en NTCL no se les solicita.

A diferencia de las UT (Universidades Tecnológicas) que pertenecen al IHEMSYS (Instituto Hidalguense de Educación Media Superior y Superior) esta política de certificación en NTCL si se esta implementando con todos sus docentes y se les requiere como un parámetro de ingreso a laborar.

Los formadores ocupacionales o educativos objeto de esta investigación y a quiénes se han considerado como parte de la muestra para la aplicación de las encuestas se ubican en el modelo educativo de capacitación para el trabajo (ICATHI) y en el nivel licenciatura en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) en la Escuela Superior Actopán (ESA).

3.3.8 Los indicadores económicos y la educación.

En México y en específico el SEN (Sistema Educativo Nacional) ha realizado un esfuerzo continuamente para atender las necesidades sociales de educación básica. En la mayoría de los países en el mundo el gasto en educación proviene del PIB (producto interno bruto).

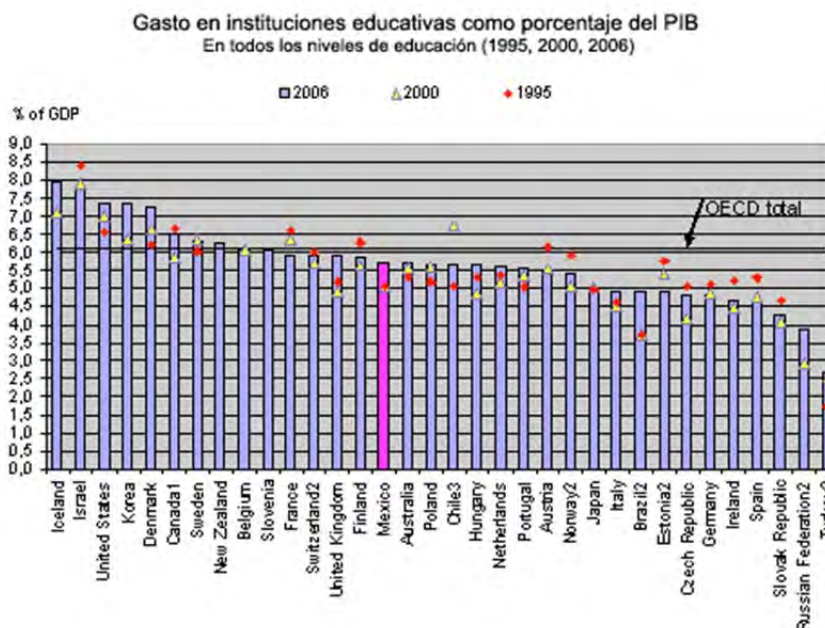
Este gasto se realiza con el objetivo de formar a los ciudadanos desde la edad temprana asegurando que sus ciudadanos se preparen para mantener e incluso mejorar los niveles socio económicos de cada país. En México el 5.7 % del PIB se destina a la educación y se gasta una gran proporción en este rubro, este porcentaje esta muy cerca del valor medio calculado por la OCDE. Este gasto que se destina a la educación ha permitido que en este país se atienda a un gran número de niños y jóvenes en los niveles educativos señalados.

El PIB per cápita en dólares (PPA) en México que es casi una cuarta parte respecto al de Estados Unidos. Y que en el año 2005, en EE UU se atendía a un 25% (25.8 millones) de la población total en los niveles básicos de enseñanza, en comparación con México que con sólo 15% se atendían a (44.9 millones) de su respectiva población en educación.

Según la OCDE España se encuentra por debajo de la media del gasto del PIB en educación y se puede encontrar este dato en el Gráfico 1.

De acuerdo a las estadísticas que emite el FMI (Fondo monetario internacional para el año 2008, México logró posicionarse como la economía número 11 del mundo en paridad de poder de compra, en sustitución de España que descendía hasta el puesto 12. El poder de compra fue de 1,548 billones de dólares para México, que superaba a España con un PIB de 1,397 billones de dólares, en este año la economía española creció en un 1,2%, mientras que el PIB de México aumentó un 3,3% y ocupaba el puesto 13 del ranking mundial, mientras que España se encontraba en el noveno lugar.

Gráfico 1. Porcentaje del PIB que se gasta en Educación



Fuente: OCDE

En el año 2010 el PIB de México estaba en el puesto 11 y España con un 1,369 (miles de millones de dólares) en el sitio 13, a continuación se muestran los 13 países con mayor PIB en este año, según esta fuente.

Países con mayor PIB (2010)

Estados Unidos	14,660
China	10,090
Japón	4,310
India	4,060
Alemania	2,940
Rusia	2,223
Reino Unido	2,173
Brasil	2,172
Francia	2,145
Italia	1,774
México	1,567
Corea del Sur	1,459
España	1,369

Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI) 2010

De acuerdo a los datos proporcionados por el Banco Mundial para el 2010, España se ubicaba como un país con nivel de ingresos alto y como miembro de la OCDE, con un PIB de \$ 1.407.405.298.013 con una población, total de 46.071.000 de habitantes. México se posicionaba como un país de América Latina y el Caribe con un nivel de ingresos mediano alto y un PIB de \$ 1.035.870.880.242 con una Población, total de 113.423.000 de habitantes.

En relación a el total de reservas (oro) de ambos países que comprenden las tenencias de oro monetario, los derechos especiales de giro, y las reservas de los miembros del FMI que son las tenencias de divisas bajo el control de autoridades monetarias, en ambos países se encuentran en una posición como se señala a continuación en donde los datos que se presentan en dólares se relacionan al año 2010:

Total de Reservas dinero (oro)	
España	\$ 31.871.818
México	\$ 120.583.999

Fuente: Banco Mundial

El Crecimiento del PIB (% anual) es la suma del valor agregado bruto de todos los productores residentes en la economía, más todo impuesto a los productos, menos todo subsidio no incluido en el valor de los productos. Este se calcula sin hacer deducciones por depreciación de bienes manufacturados o por agotamiento y degradación de recursos naturales y a continuación se muestra este crecimiento, o decrecimiento a partir del año 2007 al año 2010.

Crecimiento del PIB %ANUAL					
País	2007	2008	2009	2010	
ESPAÑA	3,6	0,9	-3,7	-0,1	
MEXICO	3,3	1,2	-6,2	5,5	

Fuente: Banco Mundial

El crecimiento se ha mantenido relativamente firme en México y América Central, en parte como resultado de la recuperación lenta pero sostenida en Estados Unidos que según el BM, considera que México y América Central, dependen en mayor medida de la economía estadounidense, en esta región se ha

integrado a la banca internacional y al mercado financiero global. En España ha variado considerablemente en estos años.

Los datos de ambos países son importantes en relación a el porcentaje del PIB de cada uno ya que una parte del mismo se destina a la educación, el gasto en este ámbito es considerado como prioritario en la mayoría de los países, debido a que cada país necesita de personas educadas y con una adecuada formación y preparación profesional para afrontar los retos que en cada contexto se hacen necesarios.

3.4 El Real Decreto 1096/2011, de la competencia en Docencia de la Formación Profesional para el Empleo.

El Real Decreto 1096/2011, de 22 de julio, complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de nueve cualificaciones profesionales de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad (BOE de 31/8/2011) y se definen las unidades de competencia para la Docencia de la Formación Profesional para el Empleo (SSC448_3) que permite para la formación ocupacional, la acreditación y validación de las competencias.

Este Real Decreto establece los parámetros y las competencias específicas que todo formador mínimamente debe demostrar y realizar con la finalidad alcanzar su cualificación, y se define la competencia general de este perfil profesional en los siguientes términos:

«Programar, impartir, tutorizar y evaluar acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo, elaborando y utilizando materiales, medios y recursos didácticos, orientando sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales que ofrece el mercado laboral en su especialidad, promoviendo de forma permanente la calidad de la formación y la actualización didáctica».

Para su consecución, habrán de alcanzarse las siguientes unidades de competencia :

-
- UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.
 - UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.
 - UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.
 - UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo.
 - UC1446_3: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.
-

Los sectores productivos en los que se ubica a este profesional son:

- En las áreas de formación profesional para el empleo.
- En la formación ofertada por los departamentos competentes, demanda o en alternancia con el empleo.
- En otras acciones de acompañamiento y apoyo a la formación, o dentro de las enseñanzas no formales.

Las ocupaciones y puestos de trabajo relevantes de este profesional se consideran de acuerdo a este Real Decreto son las siguientes:

- Formador de formación no reglada.
- Formador de formación ocupacional no reglada.
- Formador ocupacional.
- Formador para el empleo.

La formación asociada para este profesional esta establecida en este Real Decreto deberán cursarse en 360 horas, que se distribuyen en los módulos formativos señalados en la Figura 18:

Figura 18. Formación Asociada para la cualificación profesional: Docencia de la formación para el empleo.



Fuente: BOE Núm. 209, Miércoles 31 de agosto de 2011

Las actividades, desempeños, competencias que se exigen al profesional de la formación son resultado de la competitividad creciente en nuestra actualidad, las demandas del mundo laboral empresarial así como las demandas sociales requieren de una continua reelaboración de las competencias, de nuevas

propuestas para enfrentarnos a estos retos que surgen día a día, que implican a su vez el desarrollo de nuevas estrategias educativas e incluso de nuevos comportamientos, acciones que en muchos países ya se están realizando.

3.4.1 Las tareas del formador y sus competencias

Para cualquier facilitador del proceso enseñanza aprendizaje que desarrolle su tarea adaptada a las competencias y realizaciones profesionales que se establecen para esta actividad, tendrá incluso que atender y responder a las exigencias del mercado laboral en donde se insertaran los jóvenes a quienes se prepara y a la creciente necesidad de actualización continúa. Deberá adecuarse a las innovaciones tecnológicas y pedagógicas que incluso requieren de una formación y actualización que potencie la eficiencia y eficacia así como la innovación de la actividad docente.

Podría señalarse que el hecho de reunir aun grupo de personas en un aula y realizar una acción formativa específica no es garantía en absoluta de éxito, una formación mal planificada puede llevar incluso a resultados totalmente opuestos de los pretendidos, lo cierto es que la formación se ha hecho imprescindible en el mercado laboral y esta marcada por numerosos factores que le afectan directamente. Esta necesidad formativa tiene que atender también a la presión existente en la competitividad empresarial y a los cambios en las relaciones con los clientes, a la utilización de las nuevas tecnologías, de alguna manera la formación de la sociedad actual como señala Homs (2010) se debe considerar:

- El impacto producido por la llamada sociedad de la información
- El impacto producido por las tendencias tecnológicas científicas
- El impacto producido por la internacionalización de la economía.

Estos factores han modificado la forma de concebir la naturaleza del trabajo, su forma de organización generando una nueva forma de pensamiento en las organizaciones, la flexibilización y diversificación de la formación es ahora un tema común y se pretende adaptarla a los trabajadores para que estos puedan desempeñarse de forma más eficaz en las tareas exigidas en el ámbito laboral.

Lo cierto es que la formación es un instrumento esencial para la formación de los individuos enfocados al mercado laboral y como se ha señalado las políticas de los países incluso consideran el acceso del individuo a la

cultura, a la información y el trabajo es una razón de peso para que exista una elevada demanda para invertir en la formación.

Homs (2008) señala que el sistema de formación español no puede analizarse aisladamente del resto de Europa, no sólo por la influencia de la política europea, sino porque forma parte integrante de una estrategia compartida con los otros 26 miembros actuales de la Unión Europea en materia de formación, debido a que desde los inicios de la Comunidad Económica Europea (CEE), la educación y la formación han constituido una de sus prioridades que en el artículo 150.1 de su tratado constitutivo se considera que la Comunidad tiene competencias en materia de formación, con el fin de promover una política europea que refuerce y complete las acciones de los estados miembros.

El primer instrumento para crear el espacio europeo de formación y cualificaciones es la definición de las competencias clave para el aprendizaje permanente, que fue aprobada en 2006, considerando a las competencias como la combinación de conocimientos, capacidades y actitudes que todas las personas precisan tanto para su realización y desarrollo personal, como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo, en este marco de referencia se establecen las ocho competencias clave:

- la comunicación en la lengua materna
- la comunicación en lenguas extranjeras
- la competencia matemática
- las competencias básicas en ciencia y tecnología
- la competencia digital
- la competencia de aprender a aprender
- las competencias sociales y cívicas
- el sentido de la iniciativa, el espíritu de empresa y la conciencia y expresión culturales.

3.4.2 Las competencias y el Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF).

En Europa se conserva como marco de referencia común el EQF (Marco Europeo de las Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente) tiene por misión ayudar a los Estados miembros, a los centros de enseñanza, a los empleadores y a los ciudadanos a comparar las cualificaciones emitidas por los distintos sistemas europeos de educación y formación.

Este instrumento es indispensable para el desarrollo de un mercado europeo de empleo. Las competencias consideradas para la educación y

formación y sus niveles las encontramos establecidas en este EQF que consiste en un sistema de ocho niveles de referencia que relaciona entre sí los sistemas de cualificaciones de los países miembros y sirve para mejorar la comprensión de las cualificaciones nacionales.

El objetivo de este EQF publicado por la Comunidad Europea (2009), establecía que al año 2012 todos los certificados nacionales individuales de cualificación deberían contener una referencia al nivel correspondiente del EQF. En este marco común Europeo se vinculan los diferentes sistemas y marcos nacionales de cualificaciones mediante una referencia europea común entre sus ocho niveles de referencia.

Los niveles abarcan toda la gama de cualificaciones, desde el nivel básico (nivel 1, como pueden ser los títulos de educación básica) hasta los más avanzados (nivel 8, por ejemplo, el doctorado). Dado que se trata de una herramienta para fomentar el aprendizaje permanente.

Para los estados miembros se tenía como plazo el año 2010 para establecer las correspondencias entre sus sistemas y el EQF Comunidad Europea (2009), en los ocho niveles que lo comprenden se incluyen todos los títulos o certificados obtenidos en el ámbito de la educación general y la formación profesional tanto a través de la formación inicial como de la permanente.

Los niveles están descritos en términos de resultados de aprendizaje. Los resultados de los aprendizajes expresan lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer cuando finaliza un proceso de aprendizaje.

Homs (2008) considera que el sistema español de formación, igual que los de los demás países miembros, con toda su independencia y personalidad, está cada vez más interrelacionados y forma parte de un proceso común de adquisición de compromisos para avanzar en la construcción de un espacio europeo de la formación y las cualificaciones, con la razón fundamental de la formación profesional para ofrecer el aprendizaje de las competencias que requieren el mercado de trabajo, incluyendo las necesidades de cualificación de los trabajadores y de todas las organizaciones públicas y privadas en donde se desarrollan actividades que tienen una dimensión económica, la formación profesional también está condicionada por la demanda de formación de los jóvenes y de los adultos en su dimensión más global.

A continuación en el Cuadro 5, se muestran los niveles de este EQF que rige a los países miembros:

Cuadro 5. Muestra los Descriptores de los niveles según el EQF.

Nivel 1	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 1	<ul style="list-style-type: none"> • conocimientos generales básicos
Nivel 2	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 2	<ul style="list-style-type: none"> • conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto
Nivel 3	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 3	<ul style="list-style-type: none"> • conocimiento de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo del trabajo o estudio concreto
Nivel 4	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 4	<ul style="list-style-type: none"> • conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto
Nivel 5*	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 5	<ul style="list-style-type: none"> • amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos
Nivel 6**	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 6	<ul style="list-style-type: none"> • conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios
Nivel 7***	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 7	<ul style="list-style-type: none"> • conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales • conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un campo concreto y en el punto de articulación entre diversos campos
Nivel 8****	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 8	<ul style="list-style-type: none"> • conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos

Fuente: EQF (Marco Europeo de las Cualificaciones)

3.4.3 La formación profesional como modelo educativo

La formación profesional es un sistema institucional de dinámica corporativa debido a la demanda de formación de los individuos, la demanda de cualificación del mercado de trabajo y la inercia corporativa propia. Su devenir histórico ha estado marcado por actividades y hechos importantes y es uno de los fenómenos sociales que establece medidas por los representantes de los agentes sociales, de los dos sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO) en España, los representantes de las organizaciones patronales, con los altos representantes de los ministerios de educación y del trabajo en materia de formación profesional con el inicio del primer acuerdo tripartito Forcem (1992) para la formación continua de los trabajadores ocupados, se firmó entre los mismos

interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones patronales) y el Ministerio de Trabajo como representante de la administración central.

Este acuerdo tripartito establecía la asignación de una parte de la cuota de la formación profesional a la financiación de planes de formación para los trabajadores ocupados, la formación para adultos quedaba de esta manera dividida en dos subsistemas:

- El dedicado exclusivamente a trabajadores ocupados, a través de la cotización de la cuota de formación profesional
- El dedicado prioritariamente a los trabajadores desempleados

Esta separación no se realizaba en los demás países europeos, en los que sólo se distinguía entre la formación inicial y la formación continua, el nacimiento de este subsistema Español estuvo ligado a la cuota de formación profesional y a la iniciativa de los agentes sociales del que se mantiene su filosofía.

Los representantes de los empresarios lo consideraron como el retorno de la cuota a las empresas que cotizaban y los trabajadores reclamaban su participación como cotizantes. Este acuerdo preveía la creación de un organismo bipartito para la gestión de los fondos y la organización de todo el subsistema y en la creación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Forcem), se realiza en mayo de 1993.

Las primeras convocatorias de ayudas a la formación se articularon a través de tres fórmulas:

- los planes de empresa para las compañías con más de 200 trabajadores
- los planes agrupados por conjuntos de empresas que sumaran más de 200 trabajadores
- los permisos individuales de formación.

Los planes eran propuestas de programación de la formación por parte de las empresas ya sea de forma individual o colectiva y se requería la autorización previa de la representación de los trabajadores en las empresas y que se tenían que presentar ante la Fundación Forcem para su aprobación y posteriormente se justificaba ante la Fundación. Este fenómeno en el que se implicaban a los representantes de los trabajadores y empresarios.

Par Homs (2008) se realizó con la finalidad de ponerse de acuerdo para elaborar un plan de formación de empresa que constituyó una de las experiencias más positivas de diálogo social en la historia de las relaciones laborales en España.

En estos acuerdos se decidía la formación que se había que impartir, la forma en la que se detectarían las necesidades formativas, el modo de selección de los participantes en las acciones de formación y la impartición de la formación fuera o dentro del horario laboral, todo esto con la posibilidad de otorgar una remuneración. El seguimiento de la formación y su reconocimiento se realizaba en función de las categorías laborales a través de consensos y la jurisprudencia en torno a estos temas.

Este sistema ha servido como modelo para generar otros espacios de colaboración, como por ejemplo en temas relativos a la prevención de riesgos laborales y de la calidad que se extendió al ámbito sectorial y territorial. En pocos años se construyó un verdadero sector de la formación y surgieron técnicos, especialistas, gestores, organizaciones intermediarias, etc. en todos los ámbitos y territorios. La implicación de las organizaciones sindicales y empresariales coadyuvaron a que los agentes sociales asumieran la gestión directa de un sistema organizado con recursos públicos, que fue la clave para explicar la rápida expansión de este modelo.

Al iniciar el siglo XXI en España se sientan las bases para consolidar la formación profesional inicial, integrada en el sistema educativo y valorada en el mercado de trabajo como la salida válida por los jóvenes, sobre todo en los ciclos superiores a diferencia de otros países de la OCDE, en donde los jóvenes continúan eligiendo el bachillerato sobre los ciclos formativos en los niveles postsecundarios.

Los antecedentes se encuentran en el año de 1986, antes de la aplicación de la LOGSE, cuando España entraba en la Unión Europea, y accedía al mismo tiempo a la ayuda de los fondos estructurales del Fondo Social Europeo para la formación, situación clave en términos de financiación, el Fondo Social Europeo permitió cofinanciar el Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP) conocido como el Plan FIP, destinado a formar a los parados este plan inauguró la formación ocupacional como el subsistema propio de formación gestionado por el INEM (Instituto Nacional de Empleo) que contaba con programas de formación para los parados pero no con la amplitud y los recursos que pudieron movilizarse con el apoyo europeo.

El Plan FIP fue el inicio de las políticas activas de ocupación en España promoviendo la búsqueda activa de trabajo y el reciclaje de las competencias, los jóvenes que se incorporaban al mercado de trabajo durante la crisis de los setenta y ochenta tuvieron que adaptarse a un contexto totalmente diferente, en donde la competencia para un puesto de trabajo era muy elevada.

La importancia de la formación para mantenerse en el mercado de trabajo, era una necesidad, y se hacía necesario gestionar la propia carrera profesional, las

oportunidades para crear el propio puesto de trabajo fueron conceptos clave que entraron en España por la vía de las políticas de formación profesional y de ocupación impulsadas por la Comisión Europea.

El Plan FIP y la ayuda europea incentivó la creación de nuevos programas innovadores, como las escuelas-taller, el INEM se encontró con la posibilidad de financiar un programa de alcance para la formación de la población desempleada adaptándose a las normas de justificación del Fondo Social Europeo, promoviendo proyectos innovadores y de proyección europea. España se convirtió en un método de formación ocupacional que prácticamente ha durado, sin muchos cambios, hasta los reales decretos de 2007 como una articulación del subsistema de formación para la ocupación.

(Homs, 2008) considera que las convocatorias anuales de planes de formación, es el mecanismo más rápido y eficiente para distribuir estos fondos y en pocos años se llegará a formar a un número considerable de parados. La crisis del desempleo de aquellos años coadyuvo a que en los ayuntamientos se organizaran programas locales de lucha contra el desempleo, encontrando en los programas europeos una forma de financiarse a menudo en colaboración con entidades y asociaciones locales concienciadas por la problemática del mercado de trabajo. La consolidación de estos programas condujo a generar estructuras más estables, promoviendo los programas de formación y ocupación con un desarrollo local importante. El Plan FIP y los programas europeos facilitaron la extensión de estas iniciativas locales, que incluso fueron promovidas por las políticas europeas, como resultado existe un panorama de iniciativas locales diverso y heterogéneo.

La evolución de este mercado de formación estuvo regulado centralmente por el INEM, con la descentralización del sistema se traspasó la gestión de la formación ocupacional a las autonomías durante la década de los noventa según el Forcem (2001), en donde se consolida la Formación Profesional para el Empleo, que es uno de los dos subsistemas de Formación Profesional existentes en España, que tiene por objeto la formación de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar su capacitación profesional y desarrollo personal que está regulada por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, (BOE n. 87, 11/04/2007).

La evolución del subsistema fue muy rápida y en prácticamente diez años cubrió el recorrido que en otros países europeos había durado más de veinte años por el impulso al valor de la formación. El actual modelo de formación continúa es homologable a los modelos europeos y cuenta con la combinación entre el sistema de bonificación y los programas de oferta de formación continúa, que ha llegado a un número considerable de empresas, trabajadores y

localidades, la evolución de este sistema ha estado regido por las leyes que han consolidado este modelo de formación siguientes:

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional
- Real Decreto de la reforma de la formación continua de 2003 (Jefatura del Estado, 2003)
- Ley Orgánica de Educación de 2006 (Jefatura del Estado, 2006)
- Real Decreto de 2007 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007) de regulación del subsistema de formación profesional para la ocupación
- Órdenes de 2007 (Orden, 2007) y 2008 (Orden, 2008)

La historia de la formación profesional ha tenido que responder a lo largo de los años a las necesidades sociales hasta llegar a la actualidad en la que se están dando pasos agigantados en el ámbito de la validación de las competencias profesionales.

En este sentido es importante mencionar que el actual Sistema de Formación Profesional Español está regulado por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, Jefatura del Estado, (2002). Esta ley le da el soporte a la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que es la base legal que en España que rige lo relacionado a las Familias Profesionales sobre la que actualmente se sustenta la ley para la acreditación y certificación de competencias profesionales.

La definición de formación profesional de acuerdo a esta ley se concibe 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, que incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que facilitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”.

Para Homs(2008) el Sistema Educativo Español está concebido desde una visión sistémica, que esta estrechamente ligada al mercado de trabajo, sin embargo el funcionamiento del sistema de formación profesional en España ha tenido que pasar por varios procesos hasta consolidarse y a pesar de esto existen algunos retos para que este proceso de consolidación se realice como:

- El retraso en el desarrollo del sistema de formación que en la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE) que en el año de 1990 sienta las bases de una formación profesional inicial moderna.

- La influencia de la visión europea de la formación sobre la evolución del sistema de formación a partir de la entrada de España en la Unión Europea.
- Las tensiones que genera la dificultad de cerrar el proceso de descentralización del sistema de formación y sus posibles efectos en la evolución futura.
- Los requerimientos de la sociedad del conocimiento, que exigen un proceso acelerado de reformas en el que cooperen todos los agentes implicados.

Desde esta concepción el sistema de formación profesional español se consolida de forma más moderna el regreso a la historia de la formación para efectos de este trabajo se concibió para encontrar los orígenes y los cambios que ha sufrido en este sistema educativo a partir de la LOGSE (Ley Orgánica General del Sistema Educativo), LOGSE (1990) hasta la actual LOE (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación) en la que se establece la formación profesional dentro de los niveles educativos de este sistema.

En esta ley se establecen los siguientes niveles con sus propias características :

- La educación primaria y la educación secundaria obligatoria constituyen la educación básica.
- La educación secundaria se divide en educación secundaria obligatoria y educación secundaria postobligatoria. Constituyen la educación secundaria postobligatoria el bachillerato, la formación profesional de grado medio, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado medio y las enseñanzas deportivas de grado medio.
- La enseñanza universitaria, las enseñanzas artísticas superiores, la formación profesional de grado superior, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y las enseñanzas deportivas de grado superior constituyen la educación superior.
- Las enseñanzas de idiomas, las enseñanzas artísticas y las deportivas tendrán la consideración de enseñanzas de régimen especial.
- La enseñanza universitaria se regula por sus normas específicas.

Con esta ley se establecen los niveles educativos obligatorios, los niveles que continúan en este sistema hasta los estudios universitarios, a quién se dirige cada uno y sus requisitos de acceso a ellos.

Esta Ley también establece los lineamientos para el aprendizaje a lo largo de la vida considerando a este nivel con las siguientes características:

- Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de

la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional.

- El sistema educativo tiene como principio básico propiciar la educación permanente. A tal efecto, preparará a los alumnos para aprender por sí mismos y facilitará a las personas adultas su incorporación a las distintas enseñanzas, favoreciendo la conciliación del aprendizaje con otras responsabilidades y actividades.
- Para garantizar el acceso universal y permanente al aprendizaje, las diferentes Administraciones públicas identificarán nuevas competencias y facilitarán la formación requerida para su adquisición.
- Asimismo, corresponde a las Administraciones públicas promover, ofertas de aprendizaje flexibles que permitan la adquisición de competencias básicas y, en su caso, las correspondientes titulaciones, a aquellos jóvenes y adultos que abandonaron el sistema educativo sin ninguna titulación.
- El sistema educativo debe facilitar y las Administraciones públicas promover que toda la población llegue a alcanzar una formación de educación secundaria postobligatoria o su equivalente.
- Corresponde a las Administraciones públicas facilitar el acceso a la información y a la orientación sobre las ofertas de aprendizaje permanente y las posibilidades de acceso a las mismas.

Homs (2008) señala que un sistema de formación además de ofrecer un proceso de aprendizaje, debe incluir mecanismos de reconocimiento de estos aprendizajes, normalmente a través de titulaciones, considera también que un sistema de formación comprende, entre otros elementos, mecanismos de planificación de las necesidades de formación, recursos para la organización de la oferta formativa, dispositivos de orientación para los individuos, mecanismos de relación con las empresas, normas para la certificación y acreditación de los aprendizajes conseguidos, instrumentos para promover la calidad y la innovación, y recursos de coordinación. Estos condicionantes se han cumplido en el caso del sistema de formación en España.

En relación al sistema para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales queda establecido como un sistema sólido en España con la creación del Real Decreto 1224/2009, Jefatura del Estado (2009)

y que en adelante consideraremos para desarrollar el tema del proceso comparativo de la certificación de competencias en ambos países. El referente para llevar a cabo este proceso y del que se apoya esta certificación se encuentra en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) que es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales que son susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles y constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad. El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados y el Instituto Nacional de las Cualificaciones y es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP.

Este Catálogo Modular de Formación Profesional incluye las profesiones en las que las personas pueden certificar sus competencias incluso sin haber realizado un proceso formal de educación, si una persona ha tenido una experiencia profesional durante su vida puede también certificar estas competencias, estos procesos informales pueden certificarse con este nuevo mecanismo de certificación señalado por el Real decreto 1224/2009 que atiende a la Recomendación número 195 de la OIT de 2004 en el que se considera que la educación y la formación son un derecho para todo el mundo y recomienda que los gobiernos, en colaboración con los interlocutores sociales, se esfuercen para asegurar el acceso de todo el mundo al aprendizaje permanente.

3.4.4 El aprendizaje permanente

El aprendizaje se relaciona con el contexto propicio en el que ocurre, es fruto de la interacción del individuo con unas condiciones materiales y sociales, los aprendizajes no se pueden reducir a la recepción pasiva de unidades de conocimiento, la persona que aprende adquiere la capacidad de actuar participando de forma efectiva en un proceso permanente de aprendizaje, los individuos movilizan sus competencias y a veces se piensa que se desconocen o no son conscientes de las que poseen.

No siempre las saben formular con facilidad, se conoce que se sabe hacer algo, pero no siempre se sabe explicar racionalmente estas habilidades, para conseguir la resolución de las situaciones profesionales a las que tienen que enfrentarse. En el 2004 la Unión Europea elaboró un conjunto de principios

comunes para la determinación y validación de la educación no formal e informal, y pidió a los estados miembros que los difundieran y los aplicaran en sus actuaciones Consejo de las Comunidades Europeas (2004).

Gracias a esta iniciativa se definieron créditos o módulos formativos de los sistemas formales que son utilizados en muchos casos: España, Francia, Finlandia, Dinamarca, Irlanda, Holanda, Suecia y el Reino Unido, son algunos de los países que han introducido criterios modulares en su oferta formativa o en los procedimientos de reconocimiento de la experiencia, la participación de los agentes sociales, conjuntamente con organismos profesionales sectoriales, es también un rasgo compartido por muchos países.

Los métodos de validación también tiene su devenir histórico en muchos países del mundo y varían de un país o de un dispositivo a otro. Los procedimientos pueden consistir desde la utilización de test o exámenes, métodos declarativos basados en un dossier documental, incluye la observación a través de pruebas o directamente, en el puesto de trabajo, hasta la utilización de métodos de simulación o métodos basados en evidencias, cada método presenta sus dificultades y costos específicos que deberán ser tomados en consideración a la hora de valorar la forma más adecuada para cada caso.

Estos sistemas ya están muy estructurados en cada país de referencia y están a la disposición de las personas que decidan llevar a cabo este proceso, generalmente quién asiste a llevar a cabo este proceso son personas que poseen ciertas competencias que las han adquirido generalmente por experiencia profesional y son en su mayoría adultos que deseen su reconocimiento oficial y esta obtención del reconocimiento es lo que les lleva a realizar este procedimiento.

Homs (2008) considera incluso que existe una presencia importante de adultos en los ciclos iniciales de formación profesional, las pruebas para mayores de 25 años de acceso a la Universidad y la creciente demanda de acceso desde el mercado de trabajo a los ciclos formativos son fenómenos que ya reflejan la evolución de una demanda social que va más allá de la escolaridad tradicional.

Las capacidades de aprendizaje que se obtienen a través de las enseñanzas secundarias son las que parecen corresponder a las necesidades de aprendizaje mínimo de los individuos para que una sociedad del conocimiento se pueda desarrollar.

En combinación con la creciente demanda de cualificación, se da pie a un posible aumento del subempleo de una parte de titulados superiores y secundarios, sin embargo la evolución del subempleo puede variar en función de las dinámicas del mercado de trabajo y de las medidas que se adopten.

La educación permanente en España se encuentra legislada correspondiendo a las Administraciones Públicas su administración y funcionamiento, dentro de las actividades que debe realizar la promoción de ofertas de aprendizaje flexibles que permitan la adquisición de competencias básicas de modo que toda la población alcance una formación secundaria postobligatoria, así como facilitar el acceso a la información sobre las ofertas de aprendizaje permanente y las posibilidades de acceso a las mismas.

A continuación en el Cuadro 6, se muestra la clasificación del Capítulo II de la Ley Orgánica de Educación (LOE) del aprendizaje a lo largo de la vida.

Cuadro 6. Ley Orgánica de Educación (LOE) que legisla el aprendizaje permanente

<p>CAPÍTULO II La organización de las enseñanzas y el aprendizaje a lo largo de la vida</p>	<p>Artículo 4. La enseñanza básica</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita para todas las personas. La enseñanza básica comprende diez años de escolaridad y se desarrolla, de forma regular, entre los seis y los dieciséis años de edad. 2. Los alumnos tendrán derecho a permanecer en régimen ordinario cursando la enseñanza básica hasta los dieciocho años de edad, cumplidos en el año en que finalice el curso, en las condiciones establecidas en la presente Ley. 3. Sin perjuicio de que a lo largo de la enseñanza básica se garantice una educación común para los alumnos, se adoptará la atención a la diversidad como principio fundamental. Cuando tal diversidad lo requiera, se adoptarán las medidas organizativas y curriculares pertinentes, según lo dispuesto en la presente Ley.
	<p>Artículo 5. El aprendizaje a lo largo de la vida.</p>	<p style="text-align: right;">Volver</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional. 2. El sistema educativo tiene como principio básico propiciar la educación permanente. 3. Para garantizar el acceso universal y permanente al aprendizaje, las diferentes Administraciones públicas identificarán nuevas competencias y facilitarán la formación requerida para su adquisición. 4. Corresponde a las Administraciones públicas promover, ofertas de aprendizaje flexibles que permitan la adquisición de competencias básicas. 5. El sistema educativo debe facilitar y las Administraciones públicas deben promover que toda la población llegue a alcanzar una formación de educación secundaria postobligatoria o equivalente. 6. Corresponde a las Administraciones públicas facilitar el acceso a la información y a la orientación sobre las ofertas de aprendizaje permanente y las posibilidades de acceso a las mismas.

Fuente: Capítulo II (LOE) sobre el aprendizaje permanente

El gobierno legisla este nivel educativo como se ha señalado con anterioridad, esta condición permite que este nivel educativo se encuentre inmerso dentro de su estructura y organizado de tal manera que este objetivo se cumpla acertadamente.

La educación para adultos se incluye en este sistema educativo y el objetivo primordial se centra en que todas las personas mayores de dieciocho años tienen la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional, realizando sus aprendizajes por medio de actividades de enseñanza reglada o no reglada, a través de la experiencia laboral o en actividades sociales considerando que se pueden establecer conexiones entre ambas vías para adoptar las medidas para la validación de sus aprendizajes adquiridos, incluyendo en este rubro a los jóvenes que cumplen dieciocho años en el año que comience el curso.

Incluso se considera en esta ley que la metodología que se utilizará para la impartición de los aprendizajes será por medio del autoaprendizaje teniendo en cuenta sus experiencias, necesidades e intereses desarrollando estas a través de la enseñanza presencial y también se incluye la educación a distancia. Estas condiciones regulan e incorporan este nivel educativo en este Sistema Educativo Español.

3.4.5 Las cualificaciones y el sistema educativo

En la actualidad el hecho de encontrar trabajo implica además de poseer conocimientos, habilidades y actitudes específicas de una profesión u oficio, que una persona posea cierta dosis de creatividad, una actitud determinada, una fortaleza de personalidad, entre otras características. Formar y preparar a los individuos en competencias permite rediseñar los programas y la educación enfocada a la formación profesional y buscar un nuevo equilibrio entre el desarrollo de las capacidades de aprendizaje y las capacidades de los individuos para resolver problemas.

Desde esta perspectiva los sistemas de formación posibilitan a los individuos el desarrollo de las capacidades necesarias para circular con éxito en un mercado de trabajo y al mismo tiempo contribuir a impulsar la innovación y la creatividad en un contexto de elevada sofisticación tecnológica y científica.

En este escenario tan complejo la formación debe contribuir a que se desarrollen las capacidades de aprender y se vayan construyendo los aprendizajes sobre sólidas estructuras de conocimiento científico, así como en la adquisición de aptitudes que incluya, la capacidad para trabajar en equipo, interpretar grandes cantidades de información, abordar situaciones inesperadas, así como desplegar la iniciativa personal, que implica nuevos retos para los formadores.

En varios Países Europeos se ha puesto en marcha una fase final de cualificación en el lugar de trabajo, se diseña con una etapa de transición entre la

formación inicial del profesorado y incorporación al mundo laboral en donde deben mostrarse como profesionales cualificados como señala Homs (2008) existen tres elementos básicos se requieren en la cualificación profesional:

- El establecimiento de medidas especiales de apoyo para permitir, en la medida de lo posible, un inicio asequible en la asunción de responsabilidad de formadores.
- La supervisión del trabajo del profesor debutante al que se le asigna un profesor experimentado como tutor.
- A la evaluación final del período de trabajo remunerado con el fin de certificar que el futuro profesor domina las destrezas básicas para ejercer la profesión formador con plena responsabilidad.

Se pretende que la evaluación final de la cualificación se realice en el lugar de trabajo, el seguimiento debe ser supervisado en colaboración con las instituciones en las que el candidato ha recibido su formación inicial y en las que va a trabajar. Existen también períodos de incorporación al trabajo que se realizan precisamente al tiempo en que se realiza la formación práctica que permiten ir hacia una autonomía en la vida profesional. Estos períodos de formación tienen una duración de un año, a excepción de algunos como en Holanda donde la duración es de cinco meses a tiempo completo ó diez a tiempo parcial, en Alemania y Luxemburgo la duración es de dos años. El apoyo ofrecido al profesorado se realiza en tres dimensiones:

- En una dimensión formativa: basada en ofrecer a los candidatos una formación teórica y práctica de las habilidades profesionales que deben dominar al concluir esta etapa y como serán evaluados.
- En la incorporación graduada a la vida profesional: que es una inmersión paulatina y tutelada del ambiente de trabajo en los centros educativos, con el apoyo de profesores experimentados que aconsejan y supervisan su trabajo. Este proceso incluye una disminución de la jornada laboral teniendo una menor carga lectiva a diferencia de los compañeros plenamente cualificados.
- En una dimensión de control y evaluación: en la que se pretende evaluar el dominio de las competencias básicas para ejercer con éxito la enseñanza, sin embargo se realiza una evaluación continua con la finalidad de realizar un seguimiento de su progresos y ayudar a superar las posibles dificultades que van surgiendo para aumentar las posibilidades de éxito, la última etapa de la cualificación profesional se lleva a cabo en los centros formadores en lugar de hacerse en sus instituciones de formación.

En este período en el que se hace la formación del formador en el lugar de trabajo se presta atención a las labores profesionales que desempeña un profesor independientemente de las actividades estrictamente de la enseñanza, como la organización de la clase, la planificación del curso, la evaluación de los alumnos, la relación con los padres, la participación en la gestión del centro y otros aspectos igualmente importantes de la vida profesional del formador.

En Irlanda y Eslovenia se realizan cursos especiales de formación para tutores de los profesores de prácticas y en estos países la selección de los formadores se encuentra en un nivel altamente cualificado en donde las personas estén en condiciones de ejercer la función de tutores que incluso esto se retribuye económicamente de una forma adicional a este trabajo incluso se le reduce la carga lectiva.

En la fase final de la cualificación en el lugar de trabajo se realiza necesariamente la evaluación final y se somete al candidato desde el inicio del proceso a una evaluación continúa que incluyen los informes razonados del tutor, del director del centro, que son los responsables directos de la incorporación del formador al trabajo profesional y del tutor que ha seguido de cerca las dificultades y progresos del futuro formador durante su período de cualificación.

La evaluación no solo es realizada por las personas del centro formador en donde se lleva a cabo la cualificación práctica, en el caso de Portugal y Holanda se pretende que además de realizar la evaluación se cuenten en las instituciones de la formación inicial de profesores con los criterios de evaluación.

En México la formación para maestros del nivel básico (que incluye la educación inicial hasta la de secundaria) se lleva a cabo en las escuelas normales. Las personas que desean ser maestros en estos niveles realizan un examen de admisión para iniciar sus estudios en las Escuelas Normales (que se ubican a nivel licenciatura) además de cubrir algunos requisitos administrativos, sin embargo para el nivel educativo de bachillerato y la formación para el trabajo incluyendo a las universidades no existe una institución que los prepare para ser formador, solo existen carreras universitarias o ingenierías en las que se estudia una carrera superior o técnica superior para atender estos niveles y finalmente a quién le interesa impartir clase como profesión específica o como algo alterno en su vida se insertan a trabajar en estos niveles de educación señalados.

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en México, oferta la formación de Licenciados en Enseñanza de la Lengua Inglesa y en Educación que al concluir pueden insertarse a todos los niveles básicos del sistema educativo Mexicano, para ingresar a trabajar en los niveles de educación media

superior y superior como formador el requisito de ingreso es ser especialista en el área para la que se requiere impartir clase, (Ingeniero, Licenciado, Técnico Superior, etc.) dependiendo de la asignatura a impartir y cubrir los requisitos administrativos de ingreso, en algunos casos se presenta un examen de oposición que generalmente se encuentra como uno más de los requisitos administrativos de ingreso así como exámenes psicológicos para conocer su perfil personal.

En México la educación basada en competencias ha sido ya adoptada por los organismos responsables de la enseñanza secundaria superior mexicana, por ejemplo la Dirección General del Bachillerato o DGB, Dirección General de Educación Tecnológica Industrial o DGETI, la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria o DGETA y la Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar o DGECyTM, integradas todas ellas en la Subsecretaría de Educación Media, también por el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica o CONALEP.

Son varias las entidades que promueven la aplicación de reformas importantes a sus correspondientes sistemas, con el fin de intensificar la flexibilidad, relevancia, igualdad y calidad de sus respectivos servicios.

3.4.6 La regulación del alumnado en la Formación Profesional

En cuanto a la regulación para el ingreso a este nivel educativo del alumnado se encuentra establecido en la LOE quién admite la creación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), que eran una salida para los jóvenes que no habían obtenido el Graduado de la ESO. Estos programas contemplaban un triple objetivo:

- Adquirir competencias correspondientes al nivel I del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
- Facilitar la inserción social y laboral
- Ampliar las competencias genéricas para poder acceder a la continuación de los estudios en el marco del sistema educativo.

Cada uno de estos objetivos se corresponde con un tipo de módulo formativo, al finalizarlo los alumnos obtienen un certificado académico oficial que acredita las competencias reconocidas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Los alumnos que superan el tercer tipo de módulo formativo, ya sea simultáneamente a los otros módulos o posteriormente, obtendrán el Graduado de la ESO y podrán seguir sus estudios

en otros niveles. Estos programas permiten continuar estudios en los centros públicos y concertados o en colaboración con otras entidades de carácter local públicas o privadas.

El subsistema de formación para el empleo se ha integrado formalmente anteriormente se conocía como formación ocupacional, estaba dirigida al reciclaje de los trabajadores desempleados, la formación continua, dirigida a los trabajadores ocupados. Esta formación esta regulada por el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo de 2007.

Desde este RD, se establecen cuatro tipos de iniciativas de formación para el empleo:

- La formación de demanda, referida a las acciones formativas de las empresas y a los permisos individuales de formación.
- La formación de oferta, que hace referencia tanto a las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores ocupados como a las acciones formativas orientadas principalmente a los trabajadores desempleados.
- La formación en alternancia, que integra las acciones formativas de los contratos de formación y los programas públicos de formación y ocupación en que los trabajadores pueden compartir las actividades formativas y la práctica profesional en su puesto de trabajo.
- Las acciones de apoyo y acompañamiento, definidas como las destinadas a mejorar la eficacia del subsistema.

Los cuatro tipos de formación pueden tener como destinatarios a todos los trabajadores ocupados y desempleados. Los empleados públicos también tienen acceso a la formación a través de los planes establecidos con las administraciones públicas con la finalidad de facilitar la inserción socio laboral de los colectivos con más dificultades en el mercado de trabajo, se definen unos colectivos prioritarios, como por ejemplo mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados, trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, trabajadores con una baja cualificación, parados de larga duración, personas en riesgo de exclusión, víctimas del terrorismo y de la violencia de género, etc.

En México como se ha mencionado la salida profesional se encuentra en el nivel educativo del bachillerato tecnológico, pero desde la secundaria los alumnos tienen un curso taller durante los tres años de duración en la que se les imparte una formación encaminada a la inserción laboral que incluso concluida la secundaria pueden ingresar a los institutos de bachillerato o de capacitación para el trabajo para realizar algún curso de formación profesional en donde al

finalizarlo se les hace entrega un certificado que acredita las competencias conforme a las NTCL.

A diferencia del bachillerato tecnológico que por cada módulo cursado debe realizarse la evaluación para ir certificando las competencias de los alumnos, así hasta concluir el bachillerato en donde obtiene el certificado de bachillerato y el título de técnico en la especialidad cursada, cabe señalar que los cursos de formación tienen como mínimo realizarse en seis meses, en el bachillerato se estudian tres años para obtener una carrera técnica profesional teniendo mayor peso en el sector laboral los certificados de bachillerato tecnológico.

3.4.7 Los retos del formador en la sociedad actual

Como se ha hecho referencia con anterioridad el profesorado influye en el aprendizaje de los alumnos, la mejora en la calidad de la educación de las instituciones educativas que realizan día a día la labor educativa requiere de centrar esfuerzos en la formación de los formadores en esta ineludible sociedad del conocimiento. El profesorado, tanto como los alumnos son los actores esenciales en el proceso de enseñanza aprendizaje y el ser formados implica también la formación para desempeñar las funciones sociales de esta complicada vida social actual.

Los sistemas educativos tienen la misión de formar a los mejores candidatos para convertirse en trabajadores cualificados y estos a su vez tienen el encargo de finalmente ingresar al mundo laboral con competencias que aseguren la calidad en su trabajo. Es necesaria la existencia de buenas políticas que indiquen que la formación inicial de los profesores asegure el aprendizaje de competencias en el alumnado que van a requerir a lo largo de su extensa y variada trayectoria profesional. Desde esta perspectiva la sociedad requiere de excelentes formadores de los que su práctica profesional cumpla con los estándares profesionales de calidad que permita asegurar el compromiso de respetar el derecho de los alumnos a aprender.

Para Esteve Zarazaga (2006) la idea de cambio social y la conciencia de tendencias de cambio globalizadas superan las peculiaridades nacionales, es patente la necesidad de redefinir el papel de los formadores para responder a las nuevas demandas sociales, y consecuentemente al tipo de formación inicial que éstos deben recibir. Señala que en los últimos treinta años en Europa, los sistemas educativos han conseguido un avance espectacular en todos los indicadores, hasta hacer posible la afirmación de que, en el momento actual, se tienen a los mejores que se han tenido nunca en cualquiera de los países

Europeos, sin embargo los avances de los sistemas educativos han planteado problemas nuevos, condiciones nuevas, en las que se han generado procesos de cambio educativo que se han vivido a finales del siglo XX.

Para Michel (2002) en el momento actual y la enorme aceleración del cambio social modifica de una forma muy rápida nuestras formas de vida, introduciendo nuevas concepciones económicas, nuevos desarrollos científicos y tecnológicos, existen incluso nuevos valores sociales, que no cabe esperar una tregua en las demandas de cambio de la sociedad sobre nuestros sistemas educativos, muchos profesores debido a estas modificaciones incluso pueden considerar que están desorientados en la tarea educativa debido a los cambios que se han tenido que asumir en los últimos veinte años, sin embargo, el cambio no ha hecho más que iniciar.

El desafío de la integración del aprendizaje electrónico y de la enseñanza por Internet tiene aun grandes exigencias de cambio que implican a nuestros sistemas educativos en los próximos años. En nuestras sociedades se plantearán nuevas exigencias de adaptación, requiriendo de los sistemas educativos responder a las imprevisibles demandas de una sociedad en las que el proceso de cambio social se ha acelerado, la transformación de las sociedades industriales hacia la sociedad del conocimiento plantean nuevas exigencias de adaptación de los sistemas educativos.

Tal parece que la vida en las aulas pierde el sentido de conjunto, e inclusive se pierde también la noción de los cambios globales generados en la educación sin poder ser capaces de entender de igual manera los profundos cambios que se están gestando en el contexto social y de donde provienen los nuevos problemas a los que ha de hacer frente el profesorado en las aulas teniendo el reto de conducir a sus alumnos en un contexto social cambiante. En la LOE (Ley Orgánica de Educación) LOE (2006) se establece uno de los objetivos primordiales de la educación:

Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional, objetivo que en muchos países es similar y al que se tendrá que atender.

En España, como en Europa y en la mayor parte de los países la educación es una prioridad de los gobiernos, la educación se ha convertido en un factor de preferencia en las agendas de las políticas educativas de los países a atender con sus nuevos cambios inmersos.

3.4.8 Las competencias de los formadores.

Desde la perspectiva del CEDEFOP (1991) señala quiénes son los formadores, y considera que son un grupo muy heterogéneo en todos los países. El término formador se ha convertido en un término genérico que designa a agentes y profesiones muy diferentes. Este estudio señala que un número creciente de formadores incluso pueden no impartir nunca formación. Sin embargo, la formación adquiere cada vez más importancia y se convierte en profesiones especializadas, surgiendo los especialistas de la gestión de la formación y, a la inversa, cada vez más personas, que no son formadores imparten formación. Esta actividad se realiza de forma parcial o de tiempo completo, es decir con un carácter temporal o definitivo, llevando a cabo esta actividad en el interior y exterior de la empresa y en centros de formación.

Entre estos grupos se pueden encontrar a los siguientes profesionistas:

- Enseñantes y profesores (de enseñanzas técnicas y profesionales) quiénes adquieren su formación en el nivel superior y son especialistas en la materia, que incluso pueden tener una formación extraescolar con una base sólida en una formación tecnológica.
- Formadores a jornada completa, quiénes son especialistas en una materia con experiencia en una empresa, que han cambiado su profesión por la actividad principal, que es la formación.
- Formadores a jornada parcial y formadores ocasionales, que abarca a un número de agentes diversificados, que intervienen en la formación de jóvenes, se hallan implantados en la formación continúa, son especialistas en una materia (disciplina, técnica, metodología) que es su campo de actividad profesional de forma parcial o de manera ocasional.

En este estudio del CEDEFOP (1991) considera que este tipo de profesionales requieren de formación sobre todo pedagógica debido a la dificultad de vincular las competencias prácticas, con las competencias teóricas, y al mismo tiempo se requiere de un perfeccionamiento tecnológico.

Las competencias que requiere el profesorado para llevar a cabo su práctica educativa, como ya se ha señalado, son cada vez más exigentes. Existen programas específicos de formación en muchos países del mundo con la finalidad de que los futuros profesores dominen las nuevas responsabilidades que la sociedad plantea, en los propios sistemas educativos, con el dominio básico de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que es una de las competencias esenciales que requieren los formadores, así como

habilidades de gestión y administración para el diseño de los programadas educativos, que van hasta las habilidades de comunicación con los padres.

En la edad media se vivía un aprendizaje gremial, en donde el maestro solo desempeñaba el papel central como educador, iniciaba al aprendiz en el trabajo práctico, enseñándole lo esencial de la profesión se pretendía que el aprendiz adquiriera conocimientos prácticos y la estrategia era la imitación. Esta relación enseñante-aprendiz generaba también al adquisición de comportamientos sociales y éticos que daban como consecuencia un desarrollo individual e integral.

Imbernón (2000) considera que los formadores son los actores esenciales para la promoción de una educación de calidad, ya sea en las escuelas o en programas flexibles basados en la colectividad, considera que un profesor universitario no debe conformarse con dominar la materia científica, que debe unir la investigación y la gestión. Es cada vez más relevante la formación psicopedagógica para aprender a enseñar, el formador incluso ahora requiere de educar a sus alumnos en valores, en el dominio de las emociones, en aspectos sociales y ambientales. Se requiere del surgimiento de nuevas alternativas en relación a la formación del profesor, para no aplicar procesos e instrumentos de formación ya obsoletos.

La actual situación implica la preparación de cursos de formación para docentes universitarios, o formadores de niveles como el bachillerato y la educación para el empleo, es necesaria una resignificación en estos niveles educativos del colectivo docente, que gire en torno a la labor de autorreflexión y la innovación en la práctica educativa.

Para producir el cambio es necesaria una reforma educativa con la participación activa de los formadores, con la aceptación de sus obligaciones profesionales como el ser responsables respecto a los estudiantes y a sus comunidades educativas, debido a los nuevos retos, se requiere de una renovada forma de educar en estas estructuras organizativas distintas.

Para Imbernón (2000) se requiere de romper con muchas inercias institucionales, que implica incluso, romper con paradigmas y llegar a una reconceptualización de la educación y de la profesión docente, con la asunción de nuevas competencias profesionales por parte del profesorado. Es decir, la nueva era requiere de un profesional de la docencia diferente que abarque algunas áreas más en educación. La profesión de enseñar se debe tomar en cuenta no solo al profesorado como artífice único de la calidad educativa, ahora es importante también el entorno en que trabaja, no puede verse como un ente aislado, el cambio en la educación no sólo requiere cambiar al profesorado, sino potenciar el cambio (en los contextos donde el profesorado desarrolla su

cometido: las escuelas, la normativa, el apoyo comunitario, los procesos de decisión, la comunicación, etc.)

La función de educador, requiere de ser un gestor del conocimiento, enfocado no solo como un administrador del saber, sino como gestor y mediador del aprendizaje.

Con la especialización que se requiere en el puesto de trabajo y del manejo de una estructura de redes y equipos de alto desempeño, es necesario que las personas sean capaces de innovar, aprender, aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas, y esto no puede desligarse de la competencia de la gestión de recursos humanos, o de la formación incluso de la estrategia empresarial.

Desde esta perspectiva un formador al diseñar los contenidos formativos debe involucrar desde las incidencias en la planificación educativa hasta la organización del trabajo individual y colectivo al interior del aula. En la actualidad las organizaciones educativas están adoptando prácticas y sistemas de formación de recursos humanos basados en competencias.

En las empresas existe también la necesidad de encontrar soluciones a los problemas de gestión y motivación de su personal, y es en los nuevos entornos laborales, el lugar en donde surgen los nuevos enfoques de gestión de los recursos humanos, o gestión del capital intelectual. La formación por competencias personales tiende a abrir nuevas expectativas que faciliten la movilidad funcional, la motivación en el trabajo y el progreso profesional y personal, requiere a la vez que se provoque una nueva forma de pensar, de aprender a aprender y a ser capaces de incorporar nuevos conocimientos para el desarrollo al máximo de las competencias profesionales o generar nuevas capacidades personales.

3.4.9 La formación y la gestión de las competencias profesionales

Las necesidades formativas se hacen cada día mas presentes debido a los cambios que se realizan nuestro mundo, ante las cuáles el aula y los centros de educación y formación incluso pueden mostrarse impotentes para su satisfacción, la demanda socio laboral ante este acelerado y progresivo cambio ha coadyuvado a la conformación de las instituciones educativas formativas, que son ahora las productoras de competencias y cualificaciones concretas e inmediatas.

Zarifian (1999) considera que el individuo esta llamado a crear su puesto de trabajo y definir su contenido más que para ocuparlo, en la sociedad

industrial permea la disociación del trabajo con el trabajador que da un giro hacia el individuo, el trabajo se convierte en una competencia y este debe ejercerse en una situación. La situación no existe si el individuo no interviene y su competencia es saber reaccionar a una situación, se considera que el universo del trabajo es cada vez más automatizado, rutinario y previsible, la competencia de un trabajador ahora también incluye el saber responder a situaciones cada vez más circunstanciales e imprevisibles, saber afrontar con éxito las situaciones productivas inestables y evolutivas cargadas de acontecimientos.

En los servicios la relación con los clientes es frecuentemente imprevisible, parte de la actividad laboral es enfrentar la demanda imprevista de la persona que se tiene enfrente redefiniendo a la competencia como la inteligencia práctica que los trabajadores desarrollan en situaciones de trabajo, al comprender una situación, sus riesgos, su sistema de relaciones con otras personas y con una comprensión orientada a la acción. Ser competente implica más que una simple aplicación del conocimiento, implica la experiencia que se moviliza y una gran suma de conocimientos, explícitos y tácitos que continuamente se están transformando, un trabajador debe comprender una situación en todas sus dimensiones y movilizar los recursos intelectuales, afectivos para aproximarse de la mejor manera.

La necesidad de competencias en todos los niveles de acción de una empresa van desde quienes intervienen directamente con el público, los intermediarios y los gerentes, el trabajo se ha vuelto cada vez más colectivo, interdependiente y no solo se trabaja en equipo, es necesario establecer redes de intercambio y de diálogo, estas situaciones han obligado a los trabajadores a comunicarse más entre ellos, a comprometerse fuertemente para saber como hacer las cosas, esto supone una cadena de acciones en donde las competencias individuales se ven forzadas a constituirse entre ellas.

El desempeño se ha vuelto un producto colectivo, es el efecto de la eficiencia de una red solidaria de competencias, la competencia profesional esta ligada a la experiencia y al contexto de trabajo, le corresponde a la institución (empresa) localizar (conocer el potencial) las competencias de sus empleados que implica evaluar, validar y hacerla evolucionar (desarrollar, estos conocimientos se constituyen y validan en el sistema educativo por medio de títulos o diplomas, las competencias se desarrollan, se utilizan y se validan por la empresa bajo forma de certificados).

Un ejemplo lo podemos encontrar en la experiencia llevada a cabo en algunas empresas del área de la automoción en Castilla y León donde se han dado a la tarea precisamente de gestionar las competencias que poseen sus trabajadores. Consiste en buscar las Unidades de Competencia que son acordes

a las competencias que poseen sus trabajadores para encontrar igualmente la forma de certificarlas de manera formal en el Sistema Nacional de Cualificaciones además del reconocimiento que en la misma empresa se realiza.

Para Le Boterf (1996) hay tres formas de adquirir y desarrollar las competencias como se menciona a continuación:

- En la formación previa, antes de la vida activa y fuera del contexto del trabajo.
- A través de cursos de formación continua, durante la vida activa.
- Por el ejercicio mismo de una actividad profesional, mediante la vida activa.

Así, el desarrollo de competencias supone una estrecha colaboración entre lo que aporta un individuo al proceso de trabajo y lo que la organización puede facilitarle para el desarrollo de sus competencias (por ejemplo: tiempos y espacios de reflexión, posibilidad de ejecutar el grado de responsabilidad acordado, etc.) que no sólo supone extender la formación a todos los contextos de la vida profesional (durante la vida activa y mediante la misma se desarrolla el propio concepto de la formación) incorporando elementos de la experiencia, contextuales y de acción actualmente existe una necesidad de desarrollo de la propia formación continua integrada en el trabajo como clave del desarrollo de las competencias a lo largo de la vida.

La transmisión, el desarrollo y la formación basada en competencias en la actualidad es necesaria debido a la gran transformación estructural del mundo del trabajo, ya no basta con la competencia técnica, actualmente es necesaria la competencia social e incluso las competencias en valores y actitudes que han cobrado mucha importancia en el ámbito laboral.

Zarifian (1999) señala que la actitud de tomar la iniciativa y la responsabilidad es también parte de la inteligencia práctica y del aprendizaje mediante los acontecimientos, la reflexión individual, las comunidades de acción y la transparencia de los ámbitos de acción, son las manifestaciones de las competencias y las condiciones de su desplazamiento en una organización, considera que esto es una receta ganadora para la base de una sociedad del conocimiento con un buen desempeño.

La mejora de las competencias, la evolución de los modos de participación, los nuevos contratos de empleo son necesarios para crear organizaciones inteligentes y se resalta la idea de reforzar, de actuar, de percibir a la formación como una inversión para repensar a la organización laboral y la

concepción de las tareas, reinventando las reglas de la formación adaptando los programas en materia de formación para la nueva economía de este nuevo siglo.

La formación en algunos casos es el antecedente de la certificación y es un proceso que implica a varios actores. Para Ruiz Bueno(2006) la certificación de competencias es actualmente uno de los temas centrales en el discurso y la reflexión sobre la formación y el trabajo, el estar certificado permite a las personas la movilidad laboral, por lo tanto los procesos de certificación requieren de acciones transparentes de evaluación.

Para Bertrand (2000) la certificación es un proceso a través del cuál se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada; se trata por ello de la certificación de unas cualificaciones individuales, de un nivel de conocimientos, de unas habilidades y probablemente, de unas capacidades de aprendizaje.

El enfoque de la formación y certificación basadas en competencia laboral, comprende a un amplio numero de países que participan en estos desarrollos producidos en las últimas décadas, generalmente estos procesos se centran en los países industrializados, encontrándonos los casos más representativos en las instituciones francesas, españolas, italianas, estadounidenses, australianas y canadienses.

En América Latina y el Caribe es necesario considerar como uno de los países pioneros en este ámbito a México, quién tiene ya un largo camino histórico y que lleva a cabo estos procesos. Para este efecto se establece en este país el órgano central para certificar a las competencias, CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de las Competencias Profesionales) en el año de 1995, posicionándose en esta región como uno de los principales organismos que llevan a cabo estos procesos. En América Latina existen varias instituciones que han apoyado a los procesos formación profesional y su certificación, entre los que se encuentran el Cinterfor, la OIT, y el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) , por citar algunos, que han desarrollando proyectos de formación e investigaciones encaminadas a la certificación.

Puede apreciarse que esta actividad alcanza una dimensión internacional y el objetivo es crear y afianzar vínculos de cooperación que impulsen la innovación y el progreso en el campo de la formación y desarrollo de recursos humanos, el enfoque de la competencia laboral desde esta visión podría considerarse como un punto de enlace que va entre el mundo de la formación y el mercado de trabajo.

En cada país se llevan a cabo de parte de los organismos especializados los procesos de certificación de competencias que se han iniciado tomando como base los resultados u objetivos deseados de la empresa, del que se derivan

en funciones y éstas a su vez en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas y las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la adquisición de conocimientos y habilidades del individuo.

En México se instituyó el (CONOCER) en el año de 1995, y en España se instituye el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) en el año 1999, autorizando a este organismos en el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, que es el instrumento técnico, que establece los criterios y que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Los sistemas de certificación tienen el propósito de promover la definición de normas o estándares de competencia laboral que definen las expectativas de desempeño de un individuo en el lugar de trabajo y precisan los conocimientos, habilidades y destrezas que se requieran para satisfacerla, asegurando su relevancia y alcance nacional, dichas normas o unidades de competencia se determinan de manera conjunta por los trabajadores y empleadores de las distintas ramas de la actividad económica.

En el informe del CEDEFOP (2010) se considera que la formación o el aprendizaje son importantes para nosotros como ciudadanos individuales, que influyen en nuestra capacidad para conseguir un trabajo, para llevar a cabo una ocupación o una profesión, para seguir aprendiendo toda la vida, para moverse entre los países y considera que las cualificaciones son importantes por varias razones:

- Importa a los empleadores y las empresas, como un signo de lo que un empleado potencialmente puede conocer y ser capaz de hacer
- A la educación y la formación, debido a que afirman que la enseñanza y la formación son actividades que conducen a un certificado o diploma en particular que legitima la pertinencia y calidad
- A los responsables políticos, proporcionan un punto focal para la educación y la formación, políticas no menos importantes, ofreciendo una medida tangible de la producción
- A los estadísticos y los investigadores, se ofrece una entidad mensurable para analizar la oferta de conocimientos y habilidades en nuestras sociedades

3.4.10 Las competencias laborales como política educativa en el Estado de Hidalgo, México.

El Estado de Hidalgo, en México es uno de los 31 estados que, junto con el Distrito Federal, conforman las 32 entidades federativas de este país y que se ubica en la región centro-oriental de México, tiene como capital a la ciudad de Pachuca, Hidalgo, ocupa por su tamaño el lugar 26 dentro de la república mexicana teniendo el 1,1% del territorio nacional.

Este Estado colinda al norte con los estados de San Luis Potosí y Veracruz, al este con el estado de Puebla, al sur con los estados de Tlaxcala y México y al oeste con el estado de Querétaro. Tiene una superficie de 20 846 km², y tiene una temperatura mínima del mes más frío, (enero) alrededor de 4 °C y la máxima se presenta en abril y mayo que en promedio es de 27°C. Con una población al 4º Trimestre del 2011, de 2 millones 722 mil 566 habitantes.

En este Estado la Certificación de las Competencias Laborales, o certificación de personas en el ámbito educativo se ha considerado como un factor importante dentro de las políticas educativas, actualmente se implican en este proceso de las Instituciones pertenecientes a la Instituto Hidalguense de Educación Media Superior y Superior (HIEMSYS), institución que ha sido la pionera en la certificación de sus docentes.

Las políticas educativas permiten estar acordes al mundo de certificación y tienen su objetivo claro para la realización de este proceso, que es el mejorar la calidad educativa en este Estado. A continuación en la Ilustración 4, se muestra la ubicación del estado de Hidalgo al interior de la República Mexicana , pero no dejando de lado que en todo este territorio nacional se realizan los procesos de certificación de competencias y que son regulados como se ha hecho mención por el CONOCER y la SEP que tienen su ámbito de legislación en toda la República Mexicana.

Ilustración 4. Mapa de la República Mexicana.



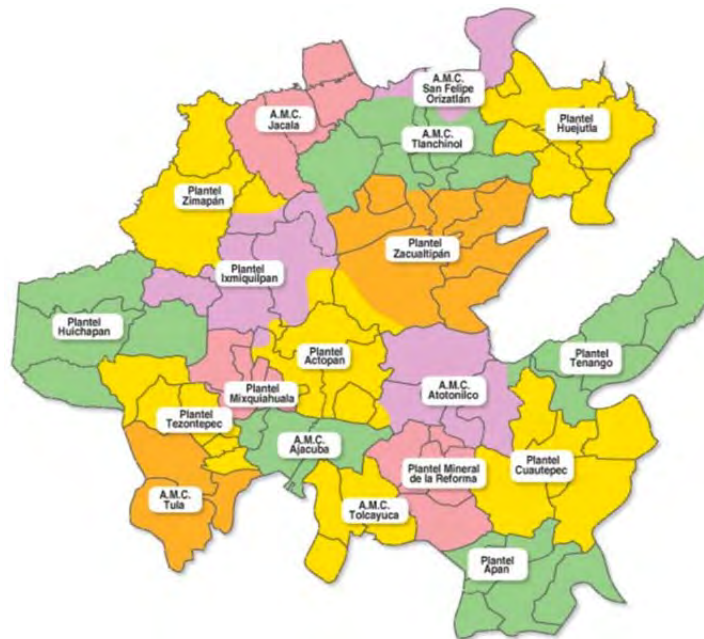
Fuente: INEGI, México.

El realizar el proceso para evaluar y certificar las competencias de los docentes de este subsistema educativo es un punto importante para el logro de la calidad educativa buscada.

Para cumplir con esta meta las instituciones pertenecientes a la educación media superior, superior y para el trabajo realizan la certificación de personas y el Instituto de capacitación para el trabajo ICATHI que también pertenece al IHEMSYS es la institución educativa que realiza la labor de certificación a los alumnos de acuerdo a las NTCL del CONOCER.

Los ICATHI en el estado de Hidalgo existen 13 planteles distribuidos por el Estado y 6 unidades móviles, que hacen un total de 19 centros educativos en los que se realiza esta labor educativa, preparando inicialmente a los jóvenes en los cursos y al finalizar su formación están en la posibilidad de obtener su certificado otorgado por el CONOCER, y la SEP, a continuación en la Ilustración 5, se muestra el mapa que señala la distribución de estos planteles en el Estado de Hidalgo:

Ilustración 5. Mapa de distribución de los planteles de ICATHI en Hidalgo, México



Fuente: ICATHI estado de Hidalgo, México

La evaluación y acreditación de las competencias laborales en estos planteles es el modelo educativo que se oferta y esta se señala a continuación:

Oferta educativa de los ICATHI
Administración de microempresas
Preparación y conservación de alimentos
Repostería
Cocina internacional
Alimentos
Agricultura
Artes gráficas
Docencia y capacitación
Electricidad
Inglés
Operación de microcomputadoras
Operador de base de datos
Diseño por computadora
Computación especializada
Soporte técnico y mantenimiento de equipo de cómputo
Artesanías familiares
Artesanías de precisión
Artesanías regionales
Carpintería
Mantenimiento automotriz
Mantenimiento de maquinas de costura
Soldadura y pailería
Salud y seguridad en el trabajo
Agencia de viajes, grupos y convenciones

Oferta educativa de los ICATHI
Confección industrial de ropa
Administración general
Confección doméstica de ropa

Dentro de la oferta educativa de Docencia y Capacitación se encuentran los cursos diseñados sobre la Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) llamada “Diseño e impartición de cursos de capacitación” (DICC) que es un programa educativo diseñado sobre esta norma técnica. Estos cursos ofertados en estos institutos son una de las acciones específicas en los niveles de Educación Media Superior y Superior en el estado, incluso a nivel nacional cuyo objetivo es evaluar las competencias laborales de los docentes (formadores) de sus instituciones.

Es importante mencionar que los docentes en estos niveles educativos son profesionistas que poseen un Título Profesional de Licenciatura o Posgrado que es el requisito inicial para su ingreso a este Sistema de Educación Media Superior y Superior. Sin embargo, como parte de la política Educativa Estatal y Nacional, en el Plan de Desarrollo Nacional y Estatal se requiere actualmente que los docentes por el hecho de llevar a cabo la práctica cotidiana al interior del aula, y el poseer un título profesional deban obtener algunas competencias y saberes sobre Didáctica, y Pedagogía, así como el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

El formador debe demostrar los saberes mínimos que tiene que estar al frente de un grupo de alumnos y las estrategias para adquirirlas, y esto puede implicar a los formadores en los cursos encaminados a los procesos de certificación docente. Se considera incluso que los docentes en activo han adquirido estos saberes a lo largo de su trayectoria profesional y laboral, por lo tanto es necesario reconocer y certificar esta labor profesional.

Esta política educativa pretende afianzar la calidad y eficiencia de sus procesos académicos, que es esencial en educación y realizar estas acciones de certificación y acreditación de las competencias docentes como parte de un proceso que fortalece el desarrollo de sus instituciones. La formación continúa en la que se involucran los formadores se considera relevante, y se encamina a la acreditación y certificación de los saberes de sus profesores.

3.4.11 El Catálogo Nacional de Ocupaciones en México

El Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO) es un instrumento técnico de carácter indicativo que describe la estructura ocupacional con base en una selección de aquellos puestos de trabajo con tareas y características similares

para conformar las ocupaciones más representativas. Los procedimientos técnicos para obtener y procesar esta información comprenden la especificación de las tareas de una ocupación y de las habilidades, los conocimientos y demás condiciones que se requieren para ejecutar correctamente el trabajo, según señala la (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2010)

Este catálogo tiene como objetivo identificar el conjunto de comportamientos laborales básicos y genéricos requeridos en los trabajadores, y que son comunes a las distintas áreas ocupacionales del aparato productivo y parte de la identificación y el análisis de comportamientos ocupacionales similares que son compatibles a diferentes ocupaciones para la identificación de competencias

Para su diseño se han tomado en cuenta las diversas experiencias internacionales en la materia, entre las que destacan los trabajos de la clasificación y diccionario canadiense de ocupaciones, considerando los ajustes que se derivan de las diferentes características y los distintos grados de avance tecnológico de cada país. El Catálogo contiene dos grandes apartados:

- El primero, las ocupaciones están clasificadas por orden alfabético
- El segundo ubicado en la última parte del Compendio, donde las ocupaciones están ordenadas por División-Grupo-Fracción, y se presentan los títulos de las ocupaciones que participan en los distintos procesos productivos.

Una primera versión del Catálogo Nacional de Ocupaciones surgió en 1982, derivada de una investigación de campo, en la que se recabaron cerca de 30.000 descripciones de puestos a través de entrevista directa, las áreas en las que se estructura el CNO en México son las que se muestran en el Cuadro 7 siguiente:

Cuadro 7. Áreas del CNO

1.	Cultivo crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario
2.	Extracción y beneficio
3.	Construcción
4.	Tecnología
5.	Telecomunicaciones
6.	Manufactura
7.	Transporte
8.	Ventas de bienes y servicios
9.	Servicios de finanzas, gestión y soporte administrativo
10.	Salud y protección social
11.	Comunicación social
12.	Desarrollo y extensión del conocimiento

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México, desarrolló una matriz de calificaciones que incorpora, además de las áreas de desempeño, cinco niveles de competencia. Esta matriz es el referente principal en el sistema normalizado de certificación de competencia laboral.

Las NTCL se han elaborado con 5 niveles de competencia, su utilización permite visualizar las posibilidades de ascenso y transferencia entre diferentes calificaciones estos cinco niveles de competencia han sido definidos en el Reino Unido como señala la (OIT, 2004) y que se definen a continuación:

Nivel 1: Competencia en la realización de una variada gama de actividades laborales, en su mayoría rutinarias y predecibles.

Nivel 2: Competencia en una importante y variada gama de actividades laborales, llevadas a cabo en diferentes contextos. Algunas de las actividades son complejas o no rutinarias y existe cierta autonomía y responsabilidad individual. A menudo, puede requerirse la colaboración de otras personas, quizás formando parte de un grupo o equipo de trabajo.

Nivel 3: Competencia en una amplia gama de diferentes actividades laborales desarrolladas en una gran variedad de contextos que, en su mayor parte, son complejos y no rutinarios. Existe una considerable responsabilidad y autonomía y, a menudo, se requiere el control y la provisión de orientación a otras personas.

Nivel 4: Competencia en una amplia gama de actividades laborales profesionales o técnicamente complejas, llevadas a cabo en una gran variedad de contextos y con un grado considerable de autonomía y responsabilidad personal. A menudo, requerirá responsabilizarse por el trabajo de otros y la distribución de recursos.

Nivel 5: Competencia que conlleva la aplicación de una importante gama de principios fundamentales y técnicas complejas, en una amplia y a veces impredecible variedad de contextos. Se requiere una autonomía personal muy importante y, con frecuencia, gran responsabilidad respecto al trabajo de otros y a la distribución de recursos sustanciales. Asimismo, requiere de responsabilidad personal en materia de análisis y diagnósticos, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Estos niveles de competencia han servido como modelo en otros sistemas y actualmente se pueden encontrar con las mismas características en los sistemas aplicados en México, Colombia y Chile, entre otros. También en países del Caribe como Barbados, Jamaica y Trinidad y Tobago utilizan este referente.

3.4.12 Estructura de los organismos certificadores y centros evaluadores

El CONOCER en México es el organismo certificador de las competencias laborales y determina quiénes pueden ser los centros evaluadores, este organismo se crea en 2 de agosto de 1995 por un Acuerdo Intersecretarial entre la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el propósito fundamental de lograr el desarrollo continuo de la fuerza laboral mexicana, ajustándola a las necesidades del sector productivo, las actividades que realiza este organismos es reconocer el saber hacer de las personas en contextos laborales determinados, bajo estándares de competencia laboral constituidos por el sector productivo y mediante la evaluación de su desempeño, así como el fomentar e impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida.

Los centros evaluadores son los organismos que se encargan de realizar la evaluación y entregar el certificado a los candidatos que han demostrado ser competentes , a continuación se señala la estructura de un centro evaluador quién debe integrarse como mínimo con:

- Evaluadores de Competencia Laboral
- Verificadores Internos.
- Diseñadores de Instrumentos de Evaluación.
- Un responsable de la operación del Centro de Evaluación.

Quiénes son las personas habilitadas para desempeñar estas funciones, y para instalarse como un centro evaluador solo pueden realizarlo las siguientes instituciones u organismos:

- Instituciones educativas públicas y privadas
- Empresas
- Corporativos
- Entidades capacitadoras de:
 - Cámaras y Asociaciones Empresariales.
 - Asociaciones y Colegios de Profesionistas.
 - Sindicatos.
- Otros proveedores de capacitación.

Las Funciones que realizan los Centros de Evaluación designadas por el CONOCER son las siguientes:

- Evaluar la competencia laboral de las personas que lo soliciten.
- Asegurar la calidad del proceso de evaluación mediante la verificación interna.
- Capacitar a las personas que resultaron todavía no competentes.
- Capacitar a las personas que resultaron competentes en otras NTCL de interés para la organización.

Como ya se ha mencionado en todo el territorio mexicano existen entidades evaluadoras que en fecha del Noviembre del 2011 se encuentran registradas 79 y también existen 13 organismos certificadores. Señalando que en el Estado de Hidalgo los ICTAHI y la Universidades Tecnológicas son las pioneras en el estado para certificar a las personas en NTCL.

3.4.13 El proceso para la acreditación de las competencias

La certificación de competencias laborales, definido por la OIT (2004), es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo. La certificación es la culminación del proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores que implica la expedición por parte de una institución autorizada, de una acreditación acerca de la competencia poseída por el trabajador.

La certificación es otorgar un reconocimiento de la competencia de los trabajadores; tal reconocimiento lleva incluido un proceso de evaluación y uno de formación. La certificación es una síntesis del proceso de formación del individuo, es un proceso continuo validado a lo largo de la vida laboral. El certificado implica un proceso de evaluación realizado acerca de las competencias del candidato que han sido acreditadas.

En México si un candidato decide llevar a cabo un proceso para la acreditación y certificación de competencias, inicialmente debe acudir a un centro evaluador para inscribirse en el proceso para ser evaluado de forma individual, o en algunos casos las empresas se ponen en contacto con el centro evaluador para que este lleve a cabo el proceso de evaluación en la propia empresa, iniciando con un diagnóstico de los trabajadores en la empresa sobre sus conocimientos, habilidades y actitudes que poseen, para continuar con la capacitación de un grupo determinado de personas y al finalizar la capacitación llevar a cabo el proceso de evaluación.

En el caso de que el individuo realiza su inscripción de forma individual deberá acudir a un centro evaluador y registrarse sobre la norma que desee acreditar y se le dará la orientación de cómo llevar a cabo todo este proceso hasta concluirlo.

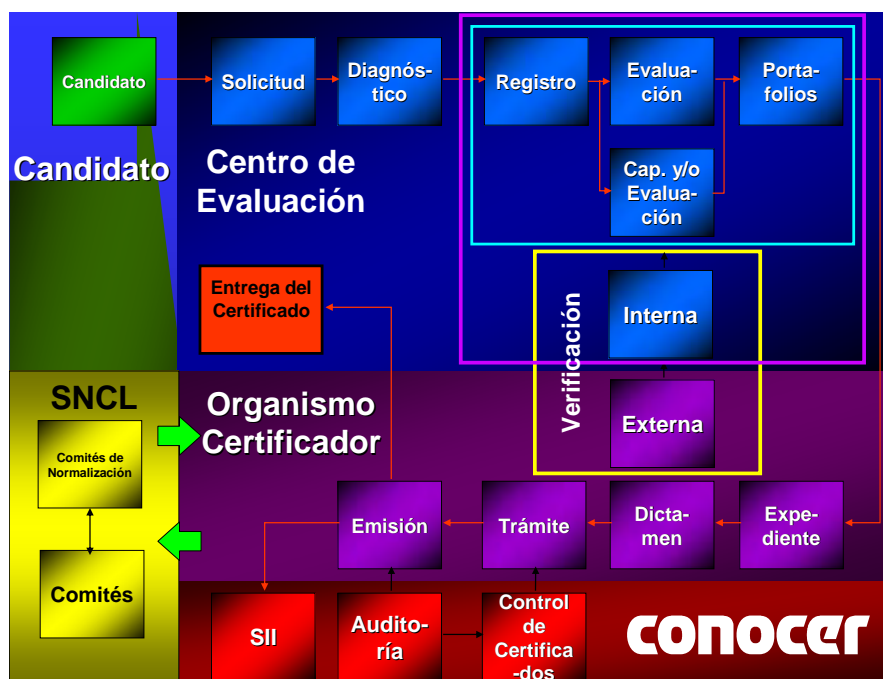
En el caso de que se realice la capacitación de los trabajadores de parte de un centro evaluador en la empresa o en el lugar que esta asigne es una actividad que puede realizarse debido a que los centros evaluadores en muchos casos cuentan con personal especializado que lleva a cabo la capacitación sobre los contenidos que la norma requiere.

Un centro evaluador debe contar con evaluadores y verificadores internos para llevar a cabo el proceso, incluso algunos tienen personal para realizar la capacitación antes de iniciar la evaluación, y así se tiene la garantía de que los candidatos podrán estar en condiciones de acreditar este proceso de evaluación. Los evaluadores y verificadores internos serán los encargados de llevar a cabo el proceso de evaluación de los candidatos hasta emitir el juicio de la competencia.

Si el juicio de la competencia señala que el candidato ha acreditado el proceso y se emite el dictamen como competente, se realizará el trámite para la emisión de sus certificados ante el CONOCER. En el caso de los todavía no competentes se realizará la orientación al candidato para que lleve a cabo la capacitación sobre la norma que desea acreditar o en todo caso se le comenta que puede en algún momento posterior llevar a cabo un nuevo proceso de evaluación sobre la misma NTCL, incluso en algunas normas que vayan acordes a sus propios conocimientos, habilidades y actitudes que posee.

En la siguiente Figura 19, se muestra el diagrama de actividades del proceso a realizar para la acreditación de la competencia laboral en México.

Figura 19. Pasos a seguir por un candidato hasta obtener su acreditación.



Fuente: CONOCER

El proceso para la evaluación y acreditación de las Normas Técnicas de Competencias Laboral se resume en los siguientes pasos:

- El candidato realiza la solicitud
- Se realiza un diagnóstico al candidato sobre las normas que puede y desea acreditar.
- Se realiza su registro en el que se integra un expediente que forma parte del portafolio de evidencias
- Se inicia con el proceso de evaluación.
- Se integra el portafolio de evidencias con la recolección de las evidencias del desempeño laboral de un individuo, de conformidad con una NTCL
- Se emite el juicio de la competencia.
- Si el juicio de la competencia es competente se procede a realizar el proceso para emitir el certificado.
- Se lleva a cabo el proceso para la emisión del certificado.
- Para emitir el certificado se envía el portafolio para su revisión y se verifica internamente el proceso ante el organismo certificador, que se

encarga de revisar el expediente, realizar el dictamen y llevar a cabo el trámite para la emisión del certificado ante el CONOCER.

- El CONOCER lleva el control de los certificados, la auditoría de el proceso y emite el certificado
- El CONOCER reenvía al centro evaluador
- El centro evaluador hace entrega del certificado al candidato.

La acreditación de competencias se expresa en el documento de certificación que es emitido finalmente por el CONOCER certificado que garantiza que se tiene la capacidad y las habilidades indispensables para la actividad que se realiza, el certificado tendrá validez oficial y nacional. Este certificado tiene la validez oficial al ser emitido por el CONOCER y esta avalado por la Secretaría de Educación Pública en México quién legitima todos los niveles educativos en el país.

Después del desarrollo de este proceso en México, puede concluirse con el comparativo del procedimiento de certificación de competencias en los dos países: México y España, que se ha mostrado en el capítulo 2 (2.6), la comparación entre ambos procesos se muestra en el siguiente Cuadro 8:

Cuadro 8. Comparativo del proceso de certificación de competencias España, México.

CRITERIO DE COMPARACIÓN	ESPAÑA	MÉXICO
Organismo de Gobierno	Ministerio de Educación	Secretaría de Educación Pública
Organismo de Empleo	Instituto Nacional de Empleo	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Normativa	Ley General de Empleo 1980 Real Decreto 1224/2009	Ley Federal del Trabajo, 1931 Art 123 Constitucional, 1917
Organismo Certificador	INCUAL	CONOCER
Año de creación	Decreto 375/1999, de 5 de marzo.	1995
Directrices para la evaluación	Guías de evidencia	NTCL
	Unidades de competencia	Guías de Evidencia
	Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales	Catálogo Nacional de Ocupaciones
Organismo autorizado	Comunidades Autónomas	STPS Y SEP (CONOCER)
Organismo que lleva el proceso	INCUAL	Centro evaluador Evaluadores independientes

CRITERIO DE COMPARACIÓN	ESPAÑA	MÉXICO
Niveles de cualificación	5	5
Proceso de evaluación e Integración de evidencias	Dossier Profesional	Portafolio de Evidencias
Competencias del saber	Especificaciones relacionadas con el "saber".	Evidencias de conocimientos
Competencias del saber hacer	Especificaciones relacionadas con el "saber hacer"	Evidencias por desempeño Evidencias por productos
Competencias del saber ser	Especificaciones relacionadas con el "saber estar"	Evidencias de actitud
Métodos de evaluación	Inscripción Integración del dossier profesional Entrevista Observación en el puesto de trabajo Observación de una situación de trabajo simulada Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación Pruebas de habilidades Ejecución de un proyecto Entrevista profesional estructurada Preguntas orales Pruebas objetivas	Inscripcion Integración del portafolio de evidencias Entrevista Observación en el puesto de trabajo Observación de una situación de trabajo o simulada Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación Pruebas de habilidades (teórico, prácticas)

3.4.14 Las normas técnicas de competencia laboral y el formador

Para Mertens (1998) el enfoque de competencia laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y en general, la sociedad, para elevar el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

La educación orientada por el concepto de competencia laboral ha implicado para los distintos países iniciar procesos de reforma de sus sistemas de educación y capacitación para las empresas, el modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores, adecuándolas a los cambios en la organización de la producción. Para el individuo adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo.

Una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) en México es un documento elaborado por el Comité de Normalización de Competencia Laboral (CONOCER) en consulta con el sector productivo correspondiente y aprobado por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral y sancionada por la Secretaría de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, que establece para uso común y repetido en todo el territorio de los Estados Unidos Mexicanos las características y las directrices para la evaluación de la competencia laboral, una NTCL debe reflejar :

- La competencias para realizar la actividad referida por la función
- La competencia para administrar recursos requeridos para el trabajo y el trabajo mismo
- La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene y de protección al medio ambiente.
- La competencia para desempeñarse en un ambiente organizacional, para relacionarse con terceras personas y para resolver situaciones contingentes
- La aptitud para transferir la competencias de un puesto de trabajo a otro.
- La aptitud para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.

Una NTCL es una referencia estrecha entre la caracterización del contenido de un puesto de trabajo, los esquemas de certificación ocupacional, los procesos de formación y calificación de la mano de obra y la descripción de estos rasgos característicos de las ocupaciones en México, que se encuentran establecidas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO) que es el marco de referencia de donde provienen las NTCL.

La certificación es una síntesis en el proceso de formación del individuo pero no un punto final; la OIT (2004) considera que se trata de un proceso continuo validado a lo largo de la vida laboral. El certificado lleva implícito un proceso de evaluación realizado acerca de las competencias en él acreditadas.

Un certificado de competencia laboral considera el desempeño concreto de una persona sobre un puesto de trabajo y que ha demostrado ser competente por medio de la evaluación de competencias. Para expedir un certificado primero se evalúa al candidato sobre una norma de competencia laboral y está construida a partir de las competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo.

Para el INEM de España, la certificación es “la expedición de un certificado por parte de las autoridades laborales, organismos de formación o personas autorizadas que acreditan que un trabajador es capaz de aplicar los conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos necesarios para el ejercicio de una actividad profesional concreta”.

En el Sistema Educativo Mexicano la certificación está definida como un proceso por medio del cual un organismo de tercera parte reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función laboral determinada, independientemente de la forma en que la haya adquirido y con base en una norma reconocida a nivel nacional.

El CONOCER en México ha definido la evaluación de competencias como el proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, con el fin de determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada OIT (2004).

Una NTCL se encuentra enunciada generalmente como Calificación Laboral y esta a su vez se integra por Unidades de Competencia y estas a su vez se integran a la vez por Elementos de Competencia. Todas las personas que deseen certificar sus competencias en un oficio o profesión deberán llevar a cabo un proceso de certificación que es el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos mediante diferentes procesos demostrados por un individuo conforme a una NTCL, es decir es el

reconocimiento a la competencia adquirida por los individuos en el trabajo, en la escuela y/o por métodos autodidactas.

La certificación se realiza para contribuir al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y contar con mayores oportunidades para competir en un mercado laboral exigente y complejo, debido a la existencia continuada en las empresas de contar con trabajadores que posean experiencias, saberes, habilidades y destrezas certificadas y cumplir con éxitos las funciones que se le encomiendan. Para el CONOCER un individuo que cuenta con un certificado de competencia laboral tiene los siguientes beneficios:

- Mejorar la oportunidad de empleo
- Reconocimiento social
- Mejorar el entorno familiar
- Reconocimiento laboral

Se puede decir que no es requisito tomar un curso de capacitación o formación previa, si una persona ya es competente por la experiencia desarrollada a lo largo de la vida o a través de su desarrollo profesional. Los centros de evaluación realizarán el diagnóstico y el candidato será quien decida si se evalúa o se capacita. Las NTCL en México son el parámetro establecido como mínimo para el desempeño de una profesión o una actividad laboral, permiten la afinidad a las necesidades del sector productivo de bienes y servicios.

Es importante considerar una de las legislaciones publicadas en este rubro es el Acuerdo 286 que en sus artículos 45 y 64 de la Ley General de Educación (LGE) crean la base para el reconocimiento de aprendizajes previos, es decir, la acreditación de conocimientos, capacidades, destrezas que pueden adquirirse por diferentes rutas y modelos educativos, y permiten por tanto relacionar conocimientos obtenidos por experiencia laboral con los adquiridos a través del Sistema Nacional de Educación (SNE).

Este marco proporciona los principios para la construcción e integración (vertical y horizontal) de un Sistema Nacional de Cualificaciones que pueda promover el aprendizaje a lo largo de la vida en la ciudadanía mexicana.

Los niveles de cualificación son una exigencia continuada que deberán cubrir los candidatos ya que estos parámetros son los que indican si se realiza el desempeño de una profesión con calidad.

3.4.15 El formador y las competencias

Las personas que se involucran en el mundo de la formación son profesionales que son conscientes sobre lo que esta actividad implica, además de cumplir con las exigencias para cubrir los estándares que implican realizar procesos de certificación y presentarse en su ámbito laboral como personas cualificadas, existe una preocupación compartida hacia la mejora continua y sobre los niveles exigidos para ser formador de parte de las instituciones educativas en las que se desenvuelven y en la que se han tomado algunas las acciones que se han adoptado en diferentes países del mundo

Esta acciones forman parte de las reformas emprendidas con el fin de mejorar las actuales condiciones sociales y económicas establecidas en cada país, debido a que la educación es un factor prioritario para los gobiernos en donde se invierte en este rubro, con el fin de mejorar los niveles de calidad de vida para sus ciudadanos.

La figura del formador es esencial en la conducción del arte de enseñar, los retos a los que este enfrenta son cada día mas demandantes, implican la tendencia de una conciencia de cambio globalizado, este pensamiento actual debe estar presente en el pensamiento de los formadores debido a la necesidad creciente en redefinir su actuación, los alumnos actuales requieren nuevas prácticas educativas a fin de responder a estas nuevas demandas sociales.

Existen actualmente más de 600 NTCL en México que evalúan diferentes profesiones, en varios países del mundo existen los parámetros que evalúan las diferentes profesiones u oficios a las personas con el fin de reconocer su experiencia profesional, en México como en España se ha diseñado los parámetros para regular las actividades que realizan estos profesionales de la educación, el formador para el empleo es un profesional que es el actor principal del proceso enseñanza aprendizaje, que requiere también de poseer competencias necesarias demandadas en la actualidad y en los nuevos ámbitos y espacios educativos.

Con el desarrollo de las NTCL en México de parte del CONOCER y en España con la emisión del Real Decreto 1096/2011 se establecen los parámetros en los que se evalúa las competencias para desempeñar actividades de formación ocupacional, estos parámetros pertenecen a la familia profesional de Gestión y Desarrollo del Capital Humano en México y en España se ubica en la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Estos dos documentos son los que contienen los parámetros en las que se establecen las competencias que deben poseer las personas que diseñan e imparten algún curso en el que va implícito un proceso de enseñanza aprendizaje.

En México se han establecido algunas estrategias a nivel nacional sobre todo en el nivel educativo medio superior, en las instituciones educativas de bachillerato en las que a partir de octubre del 2008, con la aprobación del Acuerdo 447, de parte de la Secretaría de Educación Pública (2008), se establecen los parámetros para evaluar las competencias docentes para la Educación Media Superior en México y en base a este acuerdo se esta llevando a cabo la certificación de estas competencias a los formadores de las instituciones pertenecientes este nivel, aplicando estas medidas en los planteles públicos en todo el territorio nacional. Sin embargo, esta condición se ha generalizado como obligatoria incluyendo a las instituciones privadas de bachillerato, regulando esta situación el programa PROFORDEMS (Programa de Formación Docente de Educación Media Superior).

Este programa es parte de la estrategia implementada por el gobierno mexicano en el que se incluye que formadores de este nivel cursen en principio un diplomado en competencias docentes como requisito necesario para ingresar a laborar a este nivel y para las personas insertas es necesario cursarlo y acreditar este diplomado, las competencias establecidas en este programa son similares a las que se certifican en las NTCL de DICC (Diseño e Impartición de Cursos de Capacitación).

Por mi experiencia personal, tuve que formalizar este proceso con la finalidad de obtener la certificación debido a las exigencias solicitadas para impartir cursos en el Instituto de Educación Media y Superior del Estado de Hidalgo (IHEMSYS) institución en la que me desempeñaba como formadora de formadores. En el Estado de Hidalgo se ubican centros evaluadores particulares e incluso algunas instituciones educativas se han sumado a esta tarea, las NTCL sobre la que se regula esta actividad y que son objeto de nuestra investigación son las siguientes:

Código	Competencia
NUGCH001.01	Impartición de cursos de capacitación presenciales
NUGCH002.01	Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico.
NUGCH003.01	Diseño de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet.
NUGCH004.01	Uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje: nivel básico

NTCL en México para certificar competencias en el Diseño e Impartición de Cursos de Capacitación dirigida a los formadores o capacitadores.

En estas NTCL se establecen los parámetros que se utilizan en el contexto Mexicano para evaluar las actividades profesionales del formador ocupacional, que serán analizados con el objetivo de realizar la comparación del proceso de certificación del formador ocupacional.

4 Desarrollo empírico: Análisis de las competencias laborales del formador profesional en México y España

4.1 Metodología de la investigación.

La metodología de investigación es de gran importancia para todo investigador. A lo largo de la historia del ser humano se han formulado diferentes definiciones, cada una de ellas ha generado diferentes modelos epistémicos, vías y métodos para la obtención y validación del conocimiento.

Es importante señalar que una de las inquietudes con las que se inicio este trabajo fue el indagar sobre el proceso de certificación de competencias que se realizaba en México y compararlo con lo que se hacia en España, que fue el punto de partida para plantear como realizar la investigación, la revisión teórica de documentos, elegir las estrategias y técnicas de investigación y encontrarnos incluso en el desarrollo de la misma. Durante su desarrollo y proceso surgieron inconvenientes, indecisiones, desazones, mas inquietudes, y como una experiencia de este trabajo de investigación me queda la sensación de considerar personal de que esta investigación no tenía término, debido a que cada día al intentar plasmar una idea y al realizar la revisión teórica sobre el tema, llevar a cabo la búsqueda de bibliografía encontraba más documentación, más libros, más revistas sobre el tema y esto parecía que no terminaría nunca. Delimitar los documentos a utilizar, libros, revistas fue un trabajo arduo y muy complicado ya que si hoy mismo decidiéramos indagar sobre algún concepto o el propio tema encontraríamos más información.

Para todo investigador un proceso de investigación es un trabajo exhaustivo, y para mi la revisión continua de bibliografía, legislaciones, normativas, fue dedicar gran parte del día este trabajo, pero finalmente podemos ver la culminación al plasmarlo en este informe.

El tema elegido inducia a investigar sobre el proceso de certificación de competencias que permita a los individuos la empleabilidad y la mejora de la calidad de vida, este tema sobre certificación de competencias tiene una larga historia como señala Rodríguez Moreno (2007) que implica a la actual enseñanza basada en el trabajo y la formación por competencias que se popularizó en Europa hace ya casi veinte años y se sigue insistiendo en todos los niveles educativos, que van desde la educación pre-escolar a la universidad, en el área de la formación de la competencia laboral o competencias para el trabajo.

La investigación y las técnicas para validarla en todas las áreas de las ciencias ha sido punto de debate debido a la división existente entre las ciencias sociales y las ciencias naturales. Para los estructuralistas el propósito de la investigación era dilucidar la realidad descubriendo a través de la razón la estructura inmanente de los objetos. Para los positivistas la investigación

requería necesariamente de la verificación de una hipótesis en la que se planteaban relaciones causales entre diferentes fenómenos.

Para Ander Egg (1987) la investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que permite descubrir nuevos hechos o datos, relaciones o leyes, en cualquier campo del conocimiento humano.

La investigación científica es un saber hacer con el conocimiento disciplinar, para producir nuevos modelos, nuevas ideas, modelos teóricos e innovaciones que contribuyen a una mejor comprensión de la realidad y facilitan la detección y resolución de problemas concretos.

Para Schwarzl y Jacobs (1984) en todas las sociedades las personas se organizan continuamente en forma compleja con el fin de producir instituciones, actividades cooperativas y estructuras sociales.

Hurtado de Barrera (2002) considera que la investigación holística es un proceso continuo y organizado, mediante el cual se pretende conocer algún evento, hecho o situación con el fin de encontrar leyes generales, o simplemente con el propósito de obtener respuestas particulares a una necesidad o inquietud determinada.

La investigación puede ser considerada también, como una búsqueda de conocimiento novedoso, obtenido en un proceso de devenir contextualizado por el momento histórico, y acorde con la perspectiva del investigador. La investigación es la actividad que en pro del conocimiento se realiza sobre un evento en un contexto determinando. El grado de conocimiento obtenido por medio de la investigación depende del propósito y la capacidad del investigador.

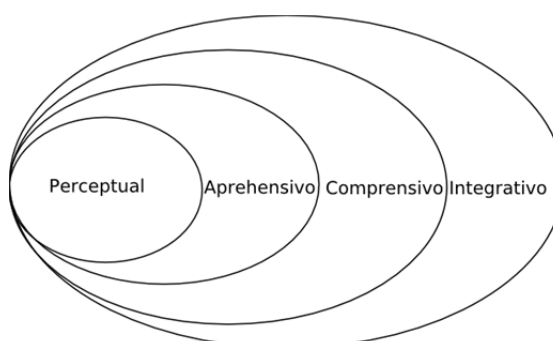
Desde la perspectiva que señala Hurtado de la Barrera(2002) la concepción de la investigación permite incluirse en un buen número de trabajos que aunque no conducen a leyes generales, no dejan de ser investigación, ni de construir un aporte al quehacer humano.

En el paradigma holístico no se hace diferenciación entre la llamada investigación cuantitativa e investigación cualitativa debido a que lo cuantitativo o cualitativo son denominaciones que tienen que ver con la forma como se codifica la información, o con las técnicas de recolección de datos. Estas definiciones no aluden a ningún modelo epistémico en particular, por lo tanto toda investigación tiene aspectos cualitativos y cuantitativos. La cuantificación es un fin en sí misma.

La investigación siempre responde a cierto tipo de objetivos y de acuerdo a cada uno, es posible derivar un tipo particular de investigación. Estos objetivos

se derivan e los diferentes niveles de conocimiento que de forma gráfica podemos representar en la Figura 20:

Figura 20. Niveles de los objetivos.



Cada uno de estos niveles representa una manera de analizar la realidad y adquirimos un mayor conocimiento por aproximaciones sucesivas al fenómeno o evento de estudio. Así, el primer nivel está vinculado a lo que podemos percibir. Posteriormente, un segundo nivel de conocimiento está vinculado a la búsqueda de relaciones entre los elementos que integran una circunstancia des estudio y analizar los patrones de relación interna y su comparabilidad con otras experiencias. Un tercer nivel está vinculado con la búsqueda de explicaciones causales y propuestas que ayuden a comprender mejor el fenómeno a estudiar y, finalmente, un cuarto nivel integrador en el que los objetivos están orientados por la intervención del investigador para modificar la realidad de estudio.

La investigación holística ha hecho un intento de organizar y clasificar los objetivos, así como sus correspondientes tipos de investigación que se muestran el Cuadro 9:

Cuadro 9. Agrupación de objetivos de la investigación holística

Nivel	Objetivos
Perceptual	Explorar: indagar, conocer, revisar, detectar, estudiar, reconocer, descubrir
	Describir: caracterizar, enumerar, clasificar, identificar, diagnosticar, narrar, relatar
Aprehensivo	Analizar: interpretar, criticar
	Comparar: asociar, asemejar, diferenciar
Comprensivo	Explicar: entender , comprender
	Predecir: prever, pronosticar
	Proponer: exponer, presentar, plantear, formular, diseñar, crear, proyectar, inventar, programar

Integrativo	Modificar: cambiar, ejecutar, reemplazar, propiciar, organizar, realizar, aplicar, mejorar, promover
	Confirmar: verificar, comprobar, demostrar, probar
	Evaluar: valorar

Fuente : Métodos de Investigación educativa, apuntes de clase Luis Carro Sancristóbal

Los métodos, técnicas, tácticas y estrategias, de investigación no son genéricos para cualquier investigación; los métodos son diferentes en función del tipo de investigación y del objetivo que se pretende lograr. Los tipos de investigación desde el paradigma holístico se clasifican en el Cuadro 10 atendiendo al tipo de objetivo pretendido:

Cuadro 10. Clasificación de los objetivos y su tipo de Investigación

Nivel	Objetivo	Tipo de Investigación
Perceptual	Explorar	Investigación exploratoria
	Describir	Investigación descriptiva
Aprehensivo	Analizar	Investigación analítica
	Comparar	Investigación comparativa
Comprensivo	Explicar	Investigación explicativa
	Predecir	Investigación predictiva
	Proponer	Investigación proyectiva
Integrativo	Modificar	Investigación interactiva
	Confirmar	Investigación confirmatoria
	Evaluar	Investigación evaluativa

Fuente: Métodos de Investigación educativa, esquemas de la clase Luis Carro.

En la investigación holística se permite ir de un objetivo a otro incluso combinando los tipos de investigación, como se muestra en el cuadro 6, y puede explorarse y describir al mismo tiempo. Esta metodología permite comparar y analizar, así como predecir y proponer, existe una combinación entre unas y otras, esta es una de las bondades de este paradigma de investigación.

Dependiendo del objetivo que se pretenda investigar es el tipo de investigación que deberá realizarse. Desde esta perspectiva y por el objetivo que se pretende, nos encontramos en un nivel aprehensivo, debido a que el objetivo es comparar dos contextos, en dos situaciones específicas, por lo tanto desde este paradigma se ha realizado una investigación comparativa.

En un trabajo de investigación comparada no se buscan relaciones causales, ni verificación de hipótesis, se asume un criterio de clasificación en un estadio exploratorio, en el que se detecta la pertinencia de la unidad de estudio o las características determinadas del evento, que puede descubrirse en posteriores investigaciones, y solo es posible un proceso explicativo con el fin de orientar la investigación como comparativa, pero no es una investigación confirmatoria.

A través de la investigación comparativa el investigador sólo pretende saber si un evento es diferente en dos o más contextos, pero no pretende, ni está en condiciones de afirmar nada acerca del por qué o las causas de esas diferencias.

4.2 Tipo de investigación

Como ya se ha señalado, la investigación holística es el paradigma de investigación que se ha elegido para realizar esta investigación. Para Hurtado de la Barrera (2002) la investigación comparativa por lo general se realiza con dos ó más grupos y su objetivo es comparar el comportamiento de uno ó más eventos en los grupos observados.

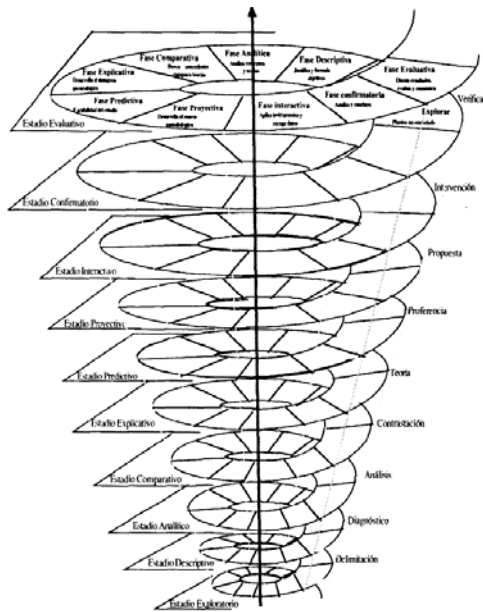
Requiere como logro anterior la descripción del fenómeno y la clasificación de resultados. Está orientada a destacar si un fenómeno se manifiesta en contextos o grupos diferentes, pero sin establecer relaciones de causalidad. Este tipo de investigación permite detectar factores intervinientes que pueden incluso ser utilizadas posteriormente en investigaciones confirmatorias.

Para Hurtado de la Barrera(2002) la holística comprende en un mismo proceso de investigación varios estadios y van desde la exploración, hasta la evaluación. El proceso investigativo desde este paradigma se inicia con la *exploración* que puede ser la observación e identificación de hechos, que por alguna razón llaman la atención del investigador y le conduce a formularse diversas preguntas.

Una vez identificados, el siguiente paso es la *descripción*, que realiza la determinación de las características o cualidades de los eventos estudiados, posteriormente se pasa al estadio de *comparación* en dónde se estudia el evento para ver si se manifiesta de manera distinta en diferentes contextos, y posteriormente al estadio de *análisis*, que reinterpreta el evento de estudio en términos de ciertos criterios, dándole apertura y una mayor comprensión del mismo, el siguiente estadio es la *explicación* que es la búsqueda de los procesos o causas que generan los eventos estudiados, y se puede pasar al estadio *predictivo*, en este estadio se requieren de una hipótesis para su comprobación.

Por lo general un investigador no realiza todos los estadios del proceso, algunos exploran y retoman la investigación para hacer descripciones, otros se valen de descripciones y análisis para crear teorías, sin embargo de manera sucesiva todo el proceso de generación del conocimiento va recorriendo la espiral holística, que se muestra en la Figura 21:

Figura 21. Espiral holística de investigación



Fuente: El proyecto de investigación holística, Hurtado de la Barrera(2002)

A continuación en la Figura 22, se muestra el estadio objeto de esta investigación que es el comparativo en su espiral holística:

Figura 22. Estadio comparativo en la espiral holística



Fuente: El proyecto de investigación holística, Hurtado de la Barrera (2002)

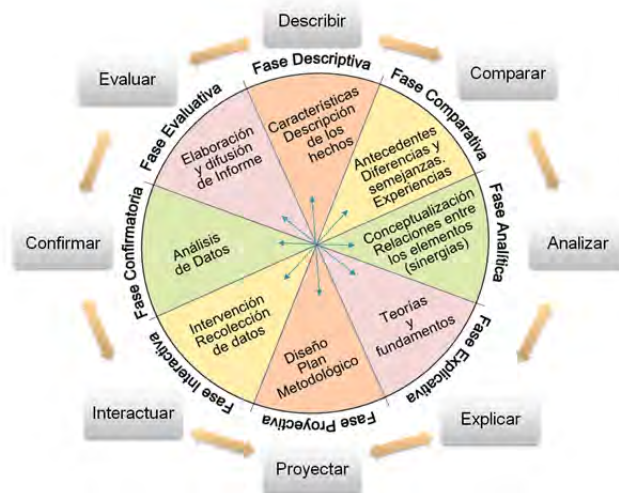
En la holística, Hurtado de la Barrera (2002) considera que en cada vuelta de la espiral contiene en sí mismo los procesos exploratorios, analíticos, comparativos, explicativos, predictivos, interactivos, confirmatorios y evaluativos.

Señala que se realizan procesos exploratorios cuando se delimita un tema de investigación, se desarrollan procesos descriptivos, cuándo se describen

necesidades que justifican la investigación, se llevan a cabo procesos analíticos, comparativos y explicativos, cuándo se construye un sintagma gnoseológico.

Todos los estadios son recorridos en un mismo proceso de investigación de acuerdo a esta perspectiva. A continuación se muestran en la Figura 23, el ciclo holístico de investigación:

Figura 23. Ciclo holístico de la investigación



Fuente: El proyecto de investigación holística (Carro, 2010, adaptado de Hurtado de la Barrera, 2002)

La presente investigación se ubica como un estudio del tipo comparado por los objetivos que se pretende lograr.

4.2.1 El diseño de la investigación

En la investigación comparativa se pretende comparar el comportamiento de uno o más eventos, en los grupos observados y requiere a su vez de la descripción del fenómeno y la clasificación de los resultados.

La investigación comparativa pretende encontrar semejanzas y diferencias, y trabaja con uno ó más eventos de estudio en varios grupos o contextos. Para efectos de nuestra investigación se pretende comparar: “Las competencias laborales requeridas para el formador ocupacional en México y España y su proceso de certificación”.

Una vez que se ha definido el evento, sus indicios y las unidades de estudio será necesario que el investigador seleccione las técnicas e instrumentos, mediante los cuáles obtendrá la información necesaria para llevar a cabo su investigación.

Las técnicas para obtener la información pueden ser de recopilación y análisis bibliográfico, observación, encuesta y técnicas sociométricas, entre otras. El propio investigador puede incluso elaborar su propios instrumentos.

A continuación en el Cuadro 11, se mostrará de una manera gráfica la propuesta de esta investigación entre las que se consideran dos tipos de muestra que son las unidades de análisis: personas y documentos, quienes nos proporcionaron la obtención de datos para este trabajo:

Cuadro 11. Diseño de la investigación

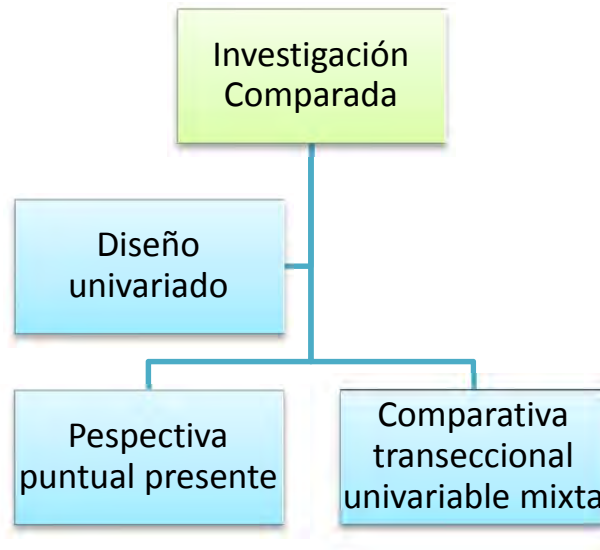
OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO
Identificar y seleccionar fuentes, estudios, artículos, boletines y leyes investigaciones, publicaciones	Análisis de Contenido (Documentación)	Realizar el análisis de contenido y comparación de los documentos relacionados con esta investigación.
Analizar y comparar el proceso de validación de competencias.	Entrevistas	Realización de entrevistas a personas inmersas en este ámbito en Castilla y León, España e Hidalgo, México.
Analizar y comparar el proceso de validación de competencias del formador ocupacional	Encuestas	Aplicación de encuestas a personas certificadas y no certificadas en Hidalgo, México.

Desde la perspectiva de la investigación comparada, Hurtado de la Barrera (2000) considera varios diseños de investigación, ubicando a nuestra investigación en los diseños univariados, desde la perspectiva puntual presente, esta investigación de acuerdo a las características señaladas por la autora es una investigación de tipo:

- Comparativa transeccional univariable mixta

En este tipo de investigación, el investigador pretende comparar un evento en varios grupos o contextos, en el presente, obteniendo la información de fuentes múltiples: vivas y documentales. (obtenida a través de entrevistas, cuestionarios u observaciones efectuadas a personas pertenecientes a esos contextos), o por medio de la revisión de documentos, archivos, informes, etc. A continuación en la Figura 24, se muestra un esquema del tipo de investigación a realizar:

Figura 24. Esquema de Investigación



Fuente: Investigación Comparada Hurtado de la Barrera (2002)

4.2.2 Definición de los eventos de estudio

Como señala Hurtado de la Barrera (2002) en toda investigación es necesario que el investigador tenga claro lo que desea estudiar, lo que implica precisar el evento de estudio. El investigador puede conceptualizar, contextualizar y seleccionar o desarrollar una definición del mismo. En el enunciado holopráxico el investigador muestra su evento de estudio, pero siempre debe definirse con precisión.

Desde esta perspectiva un evento de estudio determina algunos indicios que le permitan saber cuándo aparece, con qué frecuencia, cómo se manifiesta, cuánto dura, entre otros. Considerando a un evento, como cualquier característica, fenómeno, proceso, hecho, ser o situación susceptible de ser objeto de estudio y de indagación en una investigación.

En ciertos casos los eventos de estudio pueden estar constituidos por situaciones complejas, como hechos históricos, sucesos, etc. sin embargo en la fase proyectiva del proceso metodológico, se determinan los eventos a comparar, y los eventos de clasificación, que no son otra cosa que las características de inclusión de las unidades de estudio de cada grupo o población. Para esta investigación se ha diseñado el Cuadro 12, en el que se señalan los eventos de estudio a comparar:

Cuadro 12. Diseño del evento de estudio de la investigación comparativa

Evento	Sinergias	Indicios	Parámetros
Estándares de evaluación: España-México	Dimensión Técnica	Planeación de cursos Diseño de Contenidos Uso de estrategias metodológicas Conducción del Proceso Enseñanza Aprendizaje Evaluación de los aprendizajes Evaluación de programas Evaluación de instituciones	Presente- ausente
	Dimensión Heurística	Facilitar el aprendizaje Orientar el aprendizaje y el intercambio entre las personas Utilización de alternativas para la comprensión de los aprendizajes	Presente- ausente
	Dimensión Ética	Enseñanza eficaz Orientada por valores	Presente- ausente
	Dimensión Política	Políticas de formación Perfiles profesionales Competencias profesionales Organización colectiva	Presente- ausente
	Uso de las tecnologías de la información y la comunicación	Utilización de recursos de las tics para: Planear el curso Diseñar contenidos Uso de estrategias metodológicas Desarrollar instrumentos de evaluación	Presente- ausente
	Innovación e investigación	Desarrollo de la Investigación La innovación en procesos de aprendizaje Innovación en el desarrollo personal Innovación en el desarrollo profesional Innovación en Proyectos de trabajo escolar Diálogo Escuela Sociedad	Presente- ausente

Fuente: Didáctica e Innovación Curricular, Araceli Estebaranz García (1999)

Hurtado de la Barrera (2002) considera importante seleccionar los métodos y construir los instrumentos de recolección de datos y en la investigación comparativa el instrumento central está dirigido a estimar el evento de comparación. Para este efecto se pueden utilizar técnicas e instrumentos que pueden ser muy variados, entre ellos puede decirse que se pueden utilizar: encuestas, test, pruebas de conocimiento, escalas, entrevistas, observación, sesiones en profundidad, técnicas psicométricas, etc. Para objeto de esta investigación el instrumentos ha utilizar es la encuesta que se han diseñado con un tipo mixto para ser aplicado a la muestra elegida en dos colectivos específicos, además de la entrevista semiestructurada que se realiza a personas clave para esta investigación en ambos contextos sociales, que se mostrarán en capítulos siguientes.

4.3 Los estudios comparados

Como se ha señalado los procesos de investigación han evolucionado de acuerdo a los tiempos, épocas y situaciones específicas, que han sentado las bases para que en la actualidad dependiendo del tipo de investigación se utilicen las técnicas y estrategias de acuerdo a la elección de investigación, para efectos de este trabajo como se ha señalado con anterioridad se realiza un estudio comparado de dos eventos principales (parámetros de evaluación de las competencias del formador ocupacional en México y España).

El término *education compare* apareció en la publicación *L'esquisse et les preliminaires d'un ouvrage sur l'éducation compare* de Marc-Antoine Jullien de Paris quién a través de esta obra que no fue acabada, con Jullien (1831) se crea una nueva ciencia que se bautiza con el nombre de «*education comparee*», expresión hasta entonces inexistente. Marc-Antoine Jullien de Paris es el iniciador y teórico principal de la investigación comparada, propuso, para perfeccionar la ciencia de la educación, comparar los establecimientos escolares mediante el método que había tenido éxito para la anatomía comparada. Este proceso de comparación fue considerado por él, como un propio método, no se trataba de principios de razonamiento apriorístico ni de reglas formales, sino de un procedimiento instrumental de análisis de los hechos observados y un procedimiento inventivo.

La Educación Comparada a lo largo de la historia ha adoptado diversas definiciones y finalidades consideradas como clásicas cuando se hace referencia en el marco de la sociedad del siglo XXI. El método desarrolla cada una de las características comparativas en el contexto social, y desde su creación ha estado guiada por criterios estrictamente positivistas, con un criterio y enfoque interpretativo que facilita al investigador el desarrollo del estudio.

Para García Garrido (1996) existe un contraste en la Educación Comparada debido a los organismos internacionales e instituciones públicas y privadas que parecen interesados en promover trabajos comparados sobre los sistemas de educación, así como sus diversos aspectos, debido a las notables publicaciones que se realizan en este mismo campo, concluyendo que las actividades comparativas nunca se han desarrollado a escala tan intensa como ocurre al día de hoy.

En la actualidad las condiciones para realizar investigaciones, sus fuentes y técnicas se modifican dependiendo de los objetivos de la cada investigación. Los resultados obtenidos en estudios actuales sobre educación en diferentes países del mundo nos trasladan a la reflexión, para Zygmunt Bauman (2004) la globalización es uno de los fenómenos que impacta en los estudios y se

considera como indispensable para la felicidad, para otros es la causa de la infelicidad. La globalización es un tema privilegiado, por no decir obligado, de las ciencias humanas y de todas las disciplinas, es necesario reflexionar sobre el destino del hombre y de la sociedad, e incluso explorar la realidad de la actual globalización, para conocer su dinámica, su evolución y los efectos en diferentes contextos sociales.

Para López (2007), la educación comparada, en un mundo globalizado, no debe servir a intereses mercantilistas, sin embargo esta no deja de ser un instrumento útil para políticas concretas, se convierte en un desafío científico encaminado a una comprensión de los pueblos de la tierra y hacer posible mediante la educación el perfeccionamiento humano, las relaciones tendrán que estar fundamentadas en la paz, la concordia y la solidaridad.

Para Debesse (1994), la educación comparada es como la geografía de la educación, debido a que implica la descripción de los sistemas educativos como una especie de geografía educacional descriptiva o una geografía humana. Para Paulston (1997) el análisis crítico de realidades sociales, sistemas de enseñanza, grupos humanos, relaciones de supremacía y de dependencia son una forma de descubrir de manera gráfica las diferencias promovidas consentidas o soportadas por los sistemas de educación.

Para Wielemans (1992) el análisis de sistemas se encuentra relacionado a los 70's, en donde existieron otros factores que influyeron en el desarrollo real de los sistemas educativos, que no son solo poderes políticos, sino que implican otras fuerzas supra e internacionales como los cambios surgidos en nuestro mundo por la tecnología, las comunicaciones y la internacionalización de la economía, los mercados laborales, incluso considera unir a estos otros factores como influyentes a nivel mundial, ya que actualmente se opera a escala mundial.

Los sistemas de investigación presentan algunos problemas en nuestra época como la crisis de identidad, que padecen los sistemas escolares y sus instituciones a causa del incremento de la presión social sobre ellos.

Sin embargo la investigación comparada se encuentra frente a una metodología alimentada por distintas fuentes, pero se considera que las positivistas han estado siempre presentes y el dominio del positivismo científico o racionalismo técnico, puede considerarse en la educación comparada ubicándola así, dentro de un campo científico.

4.3.1 Las fuentes para la investigación en educación comparada.

En los procesos de investigación que permiten trasladarse a los escenarios reales y llevar a cabo estrategias y técnicas para recopilar la información existe una gama amplia de diversidad que según Caballero (1997) la documentación y su referencia, son las fuentes documentales de mayor utilidad en el ámbito de la educación comparada, que tendrán que identificarse inicialmente las principales fuentes y el modo de llegar a ellas, considerando que este paso es el pilar del éxito de todo proceso de investigación. En la investigación deben tomarse en consideración que los objetivos deben responder a:

- a) Calibrar la importancia de la documentación en todo proceso de investigación e innovación educativa
- b) Proporcionar las referencias de aquellos documentos primarios o secundarios, en los que se sintetiza los más importantes desarrollos de la disciplina
- c) Ayudar que el lector estructure las estrategias sobre los temas planteados.

Las fuentes y documentos que guían el trabajo de investigación, constituyen la base material del saber, son utensilios irremplazables para transmitir conocimientos e ideas.

Para Bereday (1968) la literatura en el área de la pedagogía comparada se divide en fuentes primarias, secundarias y fuentes auxiliares. La diferencia entre las fuentes primarias y secundarias es que las primeras han sido escritas por testigos oculares.

Para Ruiz Berrio (1985) es usual la confusión entre “fuentes”, “material para” y “el estudio comparado”. Para García Garrido (1996) las fuentes primarias son absolutamente necesarias al realizar una investigación que pueden llamarse de “primera mano”, identificando las fuentes secundarias y considerándolas el punto de partida habitual y el más amplio recurso de las investigaciones comparativas.

Para Raventós (1990) el estudio de la información escrita puede proceder de diversos tipos de fuentes. Sin embargo la Educación Comparada es considerada por Pedro y Velloso (1991) como todo aquello que proporciona información sobre lo que se desea saber acerca de un sistema educativo, considerando a un documento como todo objeto o soporte en el que se recoge y conserva una información científica, y es de gran importancia los documentos primarios que aportan información original, mientras que los secundarios son los que contienen datos de informaciones referentes a los primarios.

Para Hurtado de la Barrera (2002) la recolección de datos de fuentes múltiples, responden a los diseños mixtos. Este es el caso de nuestra investigación se estudia el evento a través de la combinación de datos obtenidos de las unidades de estudio, recopilados en documentos y registros acerca del evento. La estrategia de recolección de datos debe ser variada y puede ser necesaria la aplicación de uno o varios instrumentos a fuentes vivas, pero al mismo tiempo se requiere del análisis y revisión de documentos. Esta fase se conoce como interactiva del proceso metodológico, que es el momento cuando el investigador ejecuta todo lo planeado en los criterios metodológicos (correspondiente a la fase proyectiva que trata de dar respuesta al enunciado holopráxico).

En el caso de la investigación comparativa, la recolección de datos está dirigida al evento a comparar, realizándose en dos contextos diferentes, que se han determinado por el evento de clasificación. Para efectos de esta investigación comparada se utilizarán fuentes diversas lo que implica utilizar técnicas mixtas.

4.3.2 Las técnicas de recogida de datos.

Al utilizar métodos para recoger información, nos permiten estar en la posibilidad de aprender sobre la vida interior de las personas, sus éxitos y fracasos, las estrategias de recogida de información nos permiten obtener datos al observar a las personas en su vida cotidiana, conocer los proyectos que tienen en mente, ver los documentos que producen, elementos que para el investigador poseen un significado especial y son un conocimiento directo de la vida social.

Para Sampieri (2007) la forma confiable para conocer la realidad es a través de la recolección y el análisis de datos, con ciertas reglas lógicas, del que se obtienen datos, que poseen su validez y confiabilidad en términos generales. Los estudios tanto cualitativos como cuantitativos involucran la recolección de datos, utilizando técnicas como la observación, estructurada y no estructurada, entrevistas abiertas y cerradas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, inspección de historias de vida, análisis semántico y de discursos cotidianos, interacción con grupos o comunidades, e introspección entre otras.

Para efectos de este trabajo de investigación de tipo mixto, se utilizarán técnicas de investigación como entrevistas y cuestionario, se utilizará el análisis de contenido con el objetivo de realizar el análisis de documentos y normativas sobre el tema de investigación. Debido a la naturaleza de nuestra investigación, se realizan en ambos contextos, acciones para la recolección de datos, que incluyen realizar entrevistas a personas clave y que están involucradas en los

procesos para certificación de competencias. La intención es que nos relaten la forma en se organizan las instituciones que dirigen, que nos muestren los organismos que les apoyan y cómo los perciben debido a que es un fenómeno que se suscita en nuestros entornos educativos y sociales y del que hemos decidido indagar.

El diseño de estas encuestas se ha realizado con el fin de obtener datos sobre las expectativas y experiencias obtenidas de un proceso de certificación, sus ventajas o desventajas y los efectos para las personas después del mismo.

En el apartado de anexos que se incluye en un CD se encuentra la estructura de los cuestionarios aplicados a los dos colectivos distintos de dos instituciones educativas en México, debido a que en este país se tienen una trayectoria en el ámbito de la certificación de competencias del formador ocupacional.

La utilización de encuestas se realiza con las personas que se encuentran certificadas en las NTCL para el DICC y otro grupo más de personas que pueden participar en estos procesos, pero que a la fecha no están certificados, sin embargo existe la posibilidad de que participen en el mismo. Las entrevistas se incluyen el capítulo 5, del análisis de los datos. En este apartado se muestran los resultados obtenidos directamente de las personas entrevistadas, sus perspectivas, sus logros, los objetivos y metas señaladas y datos que nos proporcionan información relativa a este tema de investigación.

4.3.2.1 La entrevista

Para Sampieri (2007) la entrevista es una técnica en la que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistados, informantes) para obtener datos sobre un problema determinado. Presupone la existencia al menos de dos personas y la posibilidad de interacción verbal.

La entrevista es una de las técnicas que se ha considerado utilizar para esta investigación. El objetivo es obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de las personas, conocer las expectativas de trabajo, las actitudes, los valores, objetivos planteados y forma de organizar los procesos de certificación de competencias en sus propios contextos que giran en torno al tema de esta investigación. La entrevista está considerada como una técnica de recogida de información con identidad propia y complementaria para la investigación.

Sampieri (2007) considera que el objetivo de la entrevista, al realizarla debe tenerse muy claro, es necesario identificar los datos que se pretenden obtener y permitir que el entrevistado proporcione la información esperada. El

investigador será quién valore todos estos aspectos que serán determinantes para obtener los datos que incluirá en su trabajo de investigación y que le permitan proporcionar la confiabilidad y validez a la misma.

Realizar una entrevista requiere de preparación de parte del entrevistador, así como tener claro los aspectos a cuestionar, prepararse con las estrategias que le permitan reconducir la entrevista, si el entrevistado se desvía del tema que se está tratando.

Las entrevistas de acuerdo al momento de su realización se conocen como entrevistas iniciales (exploratorias o de diagnóstico): que tienen por objetivo la identificación de aspectos relevantes y característicos de una situación para tener una primera impresión y visualización de la misma, poseen valor en los primeros momentos, cuando se accede al escenario a estudiar incluso si el investigador no está familiarizado con el mismo. Se pueden desarrollar de forma muy estructurada o con un formato no estructurado, según las intenciones del investigador, este tipo de entrevista es la que utilizamos para nuestra investigación.

La estructura de la entrevista dependerá de los objetivos que se han planteado para la investigación. Es necesario documentarse sobre los aspectos que se vayan a tratar y describirlos. Algunas de las características que apoyan a decidir utilizar una entrevista son:

- Identificar las personas que van a ser entrevistadas
- Formular preguntas y secuenciarlas, utilizando el lenguaje adecuado y significativo para el interlocutor.
- Según el tipo de respuesta que queramos obtener es necesario realizar preguntas abiertas o cerradas, que estarán condicionadas al interés del tema que pretenda el investigador.
- Localizar y preparar el lugar donde va a realizarse la entrevista propiciando un ambiente cómodo, acogedor y sin ruidos de fondo en un ambiente adecuado para su desarrollo.

Las entrevistas realizadas para este tema de investigación se llevaron a cabo a personas clave en los dos contextos geográficos motivo de la investigación comparada, España y México, con el objetivo de obtener información sobre la organización de los procesos de certificación de competencias,

Las preguntas que se estructuraron se muestran a continuación y corresponden a las entrevistas realizadas.

1. Estructura de las entrevista (Entrevista 1)

Saludo a la persona a entrevistar y se agradece el tiempo destinado para la misma.

1. Se solicita nos cuente acerca de los procesos que se llevan a cabo en Castilla y León acerca de la validación y acreditación de competencias.
2. Se pregunta en relación a lo siguiente:
 - ¿Que procedimiento se estan realizando?
 - ¿Que organismos estan implicados?
 - ¿Que debe hacer un candidato para llevar a cabo este proceso?
 - ¿Si un candidato es seleccionado para realizar este proceso, que trámites debiera llevar a cabo?
 - ¿En el proceso se integra el portafolio de evidencias, y como se lleva a cabo?
 - ¿Que pasa si un candidato no esta en posibilidad de acceder ?
 - ¿Si un candidato no termina su proceso o se declara incompetente, pero proceso se sigue con él?
 - ¿Que avances se tienen del proceso a implementar?
 - ¿Cuál es el costo que debe pagar un candidato para acreditarse?
 - ¿Cuál es el costo total de todo el proceso?
3. ¿Se agradece la información proporcionada de este proceso.

Estructura de entrevista 2

1. Se saluda a la persona a entrevistar y se agradece el tiempo destinado para la misma.
2. Se pregunta en relación a lo siguiente:
 - ¿Que tipo de formación realizan en este plantel educativo?
 - ¿Cuánto tiempo tienen que estudiar los alumnos?
 - ¿Que diferencias o modalidades de educación se imparte en esta institución?
 - ¿Que tipo de título o certificado pueden obtener los alumnos al concluir sus estudios?
 - ¿Qué diferencia existe entre los certificados de profesionalidad o un título de formación profesional?
 - ¿Existe alguna convalidación respecto al catálogo nacional de las cualificaciones?
 - ¿Cuál es el título oficial que se adquiere al finalizar sus estudios?
 - ¿Que ventajas profesionales se tiene el mercado laboral?
3. Se agradece la atención y tiempo dedicados a nuestra entrevista.

Estructura de entrevista 3

1. Se saluda a la persona a entrevistar y se agradece el tiempo destinado para la misma.
2. Se pregunta en relación a lo siguiente:

- ¿Cuál es el proyecto que esta llevando a cabo la UAEH en relación a la certificación de docentes?
 - ¿Qué tienen que hacer los maestros para certificarse ó como pueden participar en este proceso?
 - ¿Que ventajas considera que poseen las personas que se encuentran certificadas en relación a las que no lo están y si existe una diferencia entre ellas?
 - ¿Que personas aceptan llevar a cabo el proceso de certificación o si están interesados en certificarse?
 - ¿Considera que sería importante se realice una normativa como con los docentes de bachillerato como requisito para ingresar a laborar en el caso de las Licenciatura y Posgrado?
 - ¿El proceso de certificación por que realizan los docentes es un proceso difícil?
 - ¿Cuál es la relevancia del trabajo que hace la UAEH respecto a los procesos de certificación de competencias docentes?
3. Se agradece la atención y tiempo dedicados a nuestra entrevista.

4.3.2.2 El cuestionario

El cuestionario es otra de las técnicas de recolección de datos que se eligió para este proceso de investigación, se considera como una técnica factible para obtener información de forma profesional y es un instrumento de investigación que se utiliza de modo preferente por algunos investigadores en el campo de las ciencias sociales, es una técnica ampliamente aplicada en la investigación.

Para elaborar un cuestionario con validez científica implica en su proceso y diseño controlar una serie de variables, pero es un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve, para su construcción se consideran la elaboración de preguntas cerradas, abiertas o mixtas.

Por sus características un cuestionario se puede decir que es:

- Un procedimiento de investigación.
- Es una entrevista altamente estructurada.
- Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.
- Presenta la ventaja de requerir relativamente poco tiempo para reunir información sobre grupos numerosos.
- El sujeto que responde, proporciona por escrito información sobre sí mismo o sobre un tema dado.

Existen varios tipos de cuestionario se puede clasificar como:

- Cuestionario restringido o cerrado: se solicitan respuestas breves, específicas y delimitadas, en este tipo de cuestionario es necesario anticipar las posibles alternativas de respuestas a las que se puede enfrentar el investigador.
- Cuestionario no restringido o abierto, las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta y son útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando esta información es insuficiente.
- Cuestionario mixto se construye con preguntas cerradas, como abiertas. Cada pregunta debe implicar una sólo idea objetiva.

Sampieri (2007) considera que las técnicas de investigación permiten designar a una investigación como válida y en la que pueden mezclarse los enfoques cuantitativos y cualitativos, pero algunos autores han considerado que esta noción ha impedido la reunión de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sin embargo, a la unión de ambos enfoques Denzin (2011) denomina "triangulación".

La triangulación es complementaria en el sentido de que ubica los enfoques y en una misma investigación mezcla diferentes facetas del fenómeno de estudio, dicha unión o integración añade profundidad a un estudio a pesar de que lleguen a surgir contradicciones entre los resultados de ambos enfoques, pero se cuenta con una perspectiva más completa de lo que estamos investigando.

El cuestionario con el que se ha recogido la información para objeto de esta investigación, se ha diseñado con un formato mixto en el que se incluían ítems de preguntas cerradas y otras abiertas, se han diseñado con la finalidad de obtener los datos e información específica sobre el tema señalado, que se consideraron de relativa importancia, y seleccionar en que ambientes debería recogerse los datos, seleccionando la muestra que implicaba a dos colectivos: incluía a personas certificadas y no certificadas en el ámbito de la formación ocupacional.

Para la muestra se decidió incluir y elegir a los dos colectivos de formadores en el Estado de Hidalgo, México, que no están certificados pero imparten cursos y su labor profesional se desarrolla como formadores, este colectivo se ubica en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) y en específico los docentes de la Escuela Superior Actopan (ESA) que imparten clase en la Licenciatura de Psicología, se tomaron para la muestra de las 29

personas que trabajan en este plantel educativo, solo a 19 personas que respondieron a esta encuesta.

El otro colectivo elegido es el que trabaja en una institución de capacitación para el trabajo (ICATHI) que ya han realizado el proceso de evaluación y ha obtenido su certificación en NTCL de DICC y se tomaron para esta muestra a todos los formadores que trabajan en el plantel, que hace un total de 17 formadores quienes respondieron a esta encuesta. La estructura de esta encuesta se muestra en el Anexo 1 del CD que contiene los documentos digitales y anexos utilizados en este trabajo.

4.3.2.3 El análisis de contenido

El análisis de contenido para Krippendorff (1990) puede llegar a convertirse en una de las técnicas de investigación de las ciencias sociales más importantes, y la define como el conjunto de métodos y técnicas de investigación destinados a facilitar la descripción, e interpretación sistemática de los componentes semánticos y formales de todo tipo de mensaje, y la formulación de inferencias válidas acerca de los datos reunidos.

El análisis de contenido es aplicable a discursos, información, mensajes, textos, imágenes etc. Se puede optar por una modalidad de análisis cuali-cuantitativa, esta modalidad permite obtener una visión de conjunto o efectuar comparaciones o clasificaciones limitándose a aspectos formales.

La tarea de analizar un fenómeno simbólico, requería de reconocer su papel social, efectos y su significado, el interés actual por los fenómenos simbólicos esta institucionalizado en la literatura, la educación y en numerosas actividades profesionales o prácticas como la psicoterapia, publicidad, política, etc. prácticamente en toda la gama de las humanidades y de las ciencias sociales, el análisis de contenido tiene una orientación fundamentalmente empírica, exploratoria y vinculada a fenómenos reales.

El análisis de contenido consiste no solo en designar una cosa, como cualidades (palabras, atributos, colores) para otros es extraer contenidos de los datos, como si estuvieran comprendidos en estos, sin embargo se caracteriza por el significado simbólico de los mensajes que pueden poseer validez de forma simultánea. Un mensaje es capaz de transmitir una multiplicidad de contenidos, incluso a un único receptor, además de que no se considera necesario que exista coincidencia de los significados entre personas que compartan la misma perspectiva cultural ó sociopolítica, no puede decirse que sus perspectivas deberán ser iguales y los significados se refieran siempre a un comunicador.

El rasgo característico de un mensaje es proporcionar al receptor el conocimiento acerca de hechos o sucesos que se producen en un lugar lejano, incluso acerca de objetos que quizá existieron en el pasado o de ideas de otras personas. El análisis de contenido puede ocuparse de formular la clase de inferencias que efectúa algún receptor cuándo trata de comprender las comunicaciones simbólicas, además de ser una técnica de investigación que puede realizarse a través de documentos, extrayendo inferencias a partir de fragmentos de información.

El análisis de contenido tiene las siguientes características fundamentales:

- **Objetividad:** Los resultados pueden ser verificados, por medio de procedimientos de análisis reproductibles.
- **Sistematicidad:** La fijación de criterios previos permite incluir o excluir categorías.
- **Contenido manifiesto:** Los contenidos permiten la observación directa, sin que perturbe la investigación de los contenidos latentes.
- **Capacidad de generalización:** Permite realizar análisis de datos cuantitativos para probar hipótesis y extraer conclusiones.

Para Krippendorff (1990) el análisis de contenido es una técnica adecuada para el análisis social y aparece como una técnica adecuada en el campo de las investigaciones sociales cuando la investigación tiene por objetivo el análisis de símbolos, significados y mensajes, sus efectos se encuentran en donde existe un mensaje, nunca hay un solo significado y no es necesaria la coincidencia entre los significados, la técnica el análisis de contenido tiene una triple finalidad:

- **Prescriptiva:** Por que guía la conceptualización y el diseño
- **Analítica:** Facilita el examen crítico de los resultados obtenidos por diferentes investigadores
- **Metodológica:** Orienta el desarrollo y perfeccionamiento sistemático del propio método

4.3.3 Las categorías y su aplicación.

Las unidades de análisis son los elementos sobre los que se centra el estudio. Existen tres tipos de unidades en el análisis de contenido:

- Las **unidades de muestreo:** son las unidades materiales que en su conjunto, conforman la realidad a investigar y que deben en algún momento ser recogidas y conservadas para permitir su estudio.

- Las **unidades de contexto**: son unidades más amplias que las unidades de muestreo, contienen la información contextual del medio editor que se requiere, para analizar y que pueden influir en la interpretación o valoración de las unidades de muestreo o de registro.
- Las **unidades de registro**: son las partes analizables en que se divide la unidad de muestreo, son segmentos de contenido que pueden ser categorizados, medidos, descritos, analizados e interpretados sistemáticamente, sin destruir sus posibles relaciones con otras unidades de registro.

4.3.3.1 Variables e indicadores.

Las variables que serán utilizadas para esta investigación, con la finalidad de realizar el análisis e interpretación de ellas, se definen desde la óptica de Krippendorf (1990) que señala que una variable en el discurso sociológico es un aspecto o dimensión de un objeto. Las variables son los elementos que sintetizan o abrevian conceptualmente los aspectos que se desean conocer acerca de las unidades de análisis, que cobran distinto valor y significado al interior de la posición teórica adoptada.

El significado de la palabra variable usada en ciencias sociales, contiene no sólo la connotación de aspecto o dimensión de un fenómeno, sino también la propiedad de asumir distintos valores. Las proposiciones sociológicas se expresan en términos que se refieren a cualidades de objetos o relaciones entre ellos, representar una variable depende de la complejidad conceptual de la misma, de los requerimientos para su validación y el modo de tratamiento que se da a la información que da el sentido a la investigación.

Para efectos de esta investigación las unidades de análisis son: Las Normas Técnicas de Competencia Laboral para el DICC en México y en España las Unidades de Competencia comprendidas en el Real Decreto 1096/2011 de la cualificación de Docencia de la Formación para el empleo.

En México, las Unidades de Competencia son expresadas en la (NTCL) Norma Técnica de Competencia Laboral emitida por el CONOCER (Consejo de Normalización de las Competencias Profesionales) con sus elementos para el DICC (Diseño e impartición de cursos de capacitación) y para España lo referente contenido en el RD 1096/2011 en el que se establecen las Unidades de Competencia específicas con las Realizaciones Profesionales y los Criterios de Realización para esta cualificación profesional. Estos son los documentos base para esta investigación y análisis y se anexan en el Apartado de Anexos en el CD que acompaña este informe, que fue elaborado para este fin.

4.3.4 Estrategias e instrumentos utilizados para la recogida y análisis de los datos

En la recolección de datos, se debe tener claras las estrategias para acceder a la información de las unidades de estudio seleccionadas. Se relacionan con los recursos o materiales necesarios para la investigación, el investigador necesita determinar con exactitud los recursos que necesita como la bibliografía, los instrumentos de aplicación, el equipo mecánico o electrónico, transporte, tiempo, reproducción de material, etc.

Esta fase interactiva del proceso metodológico que permitió realizar la presente investigación, se realizó con las siguientes actividades y estrategias que se detallan a continuación:

- Se utilizó el procesador de texto para la elaboración del documento en Microsoft Word, utilizando el programa Microsoft *Office* 2011, para Mac 14.0.1, este programa contiene un sistema operativo que permitió organizar la información. Se han elaborado diferentes archivos, organizando la información que contienen los diferentes textos digitales que se han obtenido por la exploración en internet, con el objetivo de integrarlos en un archivo que permitiera su consulta en el momento y durante todo el proceso de investigación.
- Para la elaboración de mapas mentales utilizados para esta investigación y elaboración del esquema de la investigación se utilizó: *The Visual Understanding Environment (VUE)*, versión 3.1.2
- Para el sustento bibliográfico de la documentación utilizada en esta investigación se utilizó Zotero 3.0 (software libre extensión para Firefox) en su versión para Mac OS X 10.5, Zotero es el gestor de referencias bibliográficas que permite guardar la información de acuerdo a las normas de la APA (*American Psychological Association*) para hacer el uso de las citas bibliográficas en determinados documentos que al concluir la base de datos de la bibliografía puede utilizarse en diferentes documentos.
- El navegador utilizado ha sido Mozilla Firefox en su versión para Mac OS X 13.0.1 que es un navegador europeo de código abierto utilizado para la indagación de la información así como la búsqueda de documentos.
- Se utilizó continuamente el correo electrónico para solicitar información, estar en contacto con las personas que tienen relación con la investigación, enviar y recibir documentos y datos específicos sobre el tema.
- Se realizaron los gráficos, cuadros, figuras que en los que se presenta la información se realizaron en Microsoft *Office* 2011, en su versión para Mac 14.0.1

4.4 Descripción de los procedimientos

Los pasos realizados para recoger la información y llevar a cabo el análisis de la información se hizo de la siguiente manera:

- Se identificaron las fuentes de información: como libros, revistas en papel y electrónicos, boletines oficiales, leyes generales, reales decretos, consultas a las páginas de organismos internacionales en línea, documentos históricos, presentaciones, conferencias y asistencia presencial a conferencias sobre el tema.
- Se realizaron algunas visitas y entrevistas con personas e instituciones relacionadas al tema que nos dieron un panorama amplio sobre el tema de investigación.
- La construcción del marco teórico o sintagma gnoseológico que fue fundamental para la orientación y diseño de la investigación.
- El gestor de bibliografía que nos permitió registrar la referencias bibliográficas utilizadas en la integración del tema y que para tal efecto su utilizó el programa Zotero 3.0 para Mac OS X, Windows.
- La ruta de la realización del trabajo de investigación se llevó a cabo como lo considera la investigación holística en espiral entre un ir y venir en la integración del documento en el que continuamente trataba de figuras y cuadros utilizados en el documento se realizó a partir de los datos que nos llevaron a mostrarlos.
- El uso de Internet fue uno de los principales aspectos realizados a lo largo de todo este proceso para localizar la información y actualizarla, así como para fundamentar la investigación, el registro de las fuentes de información y su clasificación.
- La interacción continúa entre la teoría, los datos y los resultados.
- La preparación y estructura de las técnicas de investigación elegidas.
- Se acudió a las instituciones, organizaciones o centros educativos para la realización y aplicación de las técnicas de investigación consideradas para esta investigación.
- Se participó en el proyecto para la certificación de competencias en el sector de la automoción de Castilla y León.
- La preparación y estructuración del informe de investigación que se elaboró a lo largo de todo el proceso.

5 Análisis de las unidades de competencia en España y las normas técnicas de competencia laboral en México establecidas para evaluar al formador

En ambos países existe el Sistema de Certificación de Competencia Laboral que establecen los mecanismos de evaluación y certificación que permiten tener claridad y certeza sobre estos procesos dirigidos a los trabajadores de empresas, o a las personas que han adquirido competencias a lo largo de su experiencia laboral.

En México y en España como en la mayoría de los países se inicia el proceso con la participación de los candidatos de forma voluntaria, que es una actividad que se debe llevar a cabo con toda objetividad.

Este proceso implica identificar la Unidad de competencia o la NTCL en la que se desea participar, y como ya se ha mencionado estas poseen un nivel de cualificación, que en ambos países (España, México) son 5 niveles máximo. En el Marco Común Europeo (Comisión Europea Educación y Cultura, 2009) se establecen 8 niveles que pretenden mejorar la comparabilidad de las cualificaciones y comparar las cualificaciones profesionales no por vías de aprendizaje y títulos, sino por medio de los resultados de los procesos de aprendizaje, que describe lo que alguien puede hacer. Para el CEDEFOP se considera como nivel el grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesarias para realizar una actividad laboral, sin embargo la relación existente con los niveles del sistema educativo. De acuerdo al EQF los contenidos en sus descriptores, comienza con las cualificaciones que pueden adquirirse en el nivel 1, y termina con el nivel 8, que para efectos de este trabajo se ha considerado equipararlo con los niveles de educación de cada país, que inicia con la enseñanza obligatoria, hasta el nivel de doctorado. Esta relación se señala a continuación en el Cuadro 13:

Cuadro 13. Niveles de cualificación y su relación con el sistema educativo en ambos países.

Nivel	Sistema Educativo Español	Sistema Educativo Mexicano
Nivel 1	Título de graduado de la escuela secundaria obligatoria (ESO)	Nivel primaria
Nivel 2	Título profesional ó Título de bachiller	Nivel secundaria
Nivel 3	Título de Técnico Superior	Nivel bachillerato
Nivel 4	Título de Grado	Nivel Técnico Superior
Nivel 5	Título de Master	Nivel Licenciatura y Especialidad

La orientación al candidato a participar en un proceso de certificación es esencial, ya que se orienta sobre la integración del llamado Dossier de Competencias denominado así en España y Portafolio de evidencias en México, al iniciar el proceso de evaluación y durante su desarrollo se van recogiendo las evidencias sobre el desempeño de un individuo con la finalidad de determinar al finalizar si es competente o no en una función laboral, al finalizar el proceso se emite el juicio de la competencia.

A continuación se realiza el análisis entre España y México de las Unidades de Competencia establecidas en RD 1096/2011, y las NTCL (Normas Técnicas de Competencia Laboral) para el DICC (Diseño e impartición de cursos de capacitación) que son las NTCL y las UC que evalúan las competencias del formador ocupacional en estos países.

Las unidades de competencias y las realizaciones profesionales en ambos países, se señalan en el siguiente Cuadro 14, en el que se muestran las diferencias y similitudes:

Cuadro 14. Comparativo de las UC y NTCL para la evaluación de competencias del formador

CRITERIO DE COMPARACIÓN	MEXICO	ESPAÑA
Estándar de competencia	NTCL: DICC NUGCH001.01 Impartición de cursos de capacitación presenciales	RD 1096/2011 UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.
	NUGCH002.01 Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico.	UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.
	NUGCH003.01 Diseño de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet.	UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.
	NUGCH004.01 Uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje: nivel básico	UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo.
		UC1446_3: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.
Requisitos del capacitador	Lic. en Pedagogía, Lic. en Psicología educativa, Lic. en Educación.	Tener de 2 a 3 años como Psicólogo, Pedagogo, Psicopedagogo o Master Universitario de Formación de formadores.
Título o denominación	Diseño e Impartición de cursos de capacitación grupales y presenciales	Docencia de la formación profesional para el empleo
Familia profesional	Gestión y Desarrollo de Capital Humano	Familia Profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad
Validez	En todo el territorio nacional	En todo el territorio nacional.

EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL FORMADOR OCUPACIONAL

CRITERIO DE COMPARACIÓN	MEXICO	ESPANA
Fecha de creación	24 de octubre del 2007	22 Julio 2011
Organismo encargado de desarrollarlo	CONOCER	INCUAL
Ocupaciones	Capacitador Facilitador Formador	Formador ocupacional, Formador para el empleo , Formador de formador ocupacional, Formador de formador ocupacional no reglada.
Bloques para la formación	4	5
Detalles de la evaluación	La evaluación se lleva a cabo en una situación real de trabajo o en forma simulada	La evaluación se lleva a cabo en una situación real de trabajo o en forma simulada
Duración de la evaluación	8 a 24 horas.	No se especifica
Nivel	3	3
Requisitos de acceso del alumnado	Escolaridad mínima secundaria concluida.	Nivel académico: Titulación Universitaria media o superior, Formación Profesional de segundo grado, Título de Técnico, Técnico Superior o Certificado de Profesionalidad o equivalente

Fuente: NTCL , UC para evaluar competencias del formador ocupacional

Al realizar el análisis entre ambos documentos se puede observar que en ambos países existe el referente en el Catálogo Nacional de Ocupaciones en donde se establecen los parámetros para acreditar y certificar competencias en la formación ocupacional, existe una similitud del 90% en cuanto a los parámetros similares para la evaluación de los candidatos (formador), en los lineamientos y requisitos para llevar a cabo el proceso de forma similar del formador y de acceso al alumnado.

La diferencia se encuentra que en México se publican estos parámetros en el año 2007, esto es anterior a la publicación de los criterios Españoles que se realizan en el año 2011, el nivel que ocupan en el Catálogo de Ocupaciones es el mismo en ambos países (nivel 3). En España se han elaborado 5 Unidades de Competencia a diferencia de México que solo existen 4 NTCL, que son los documentos que regulan esta actividad que establecen los parámetros para su evaluación.

A continuación se desarrollará el análisis de cada una de los elementos que integran la NTCL y las UC en ambos contextos, comparando los parámetros establecidos en cada contexto y sobre los que se evalúa y certifica la figura del formador ocupacional que en el proceso debe demostrar que es competente en cada uno de ellos para obtener la certificación.

Este análisis se realiza de acuerdo a el diseño del evento de estudio, en las que se toman como base para este análisis las sinergias y los indicios que se

puede localizar en el Cuadro 12. Diseño del evento de estudio de la investigación comparativa.

Las sinergias elegidas que guiarán este proceso son las siguientes:

- Dimensión Técnica
- Dimensión Heurística
- Dimensión Ética
- Dimensión Política
- Uso de las tecnologías de la información y comunicación
- Innovación e investigación

Cada una de ellas contiene indicios específicos y los parámetros para realizar la comparación serán: presente o ausente, que se utilizan en los cuadros comparativos a lo largo de este análisis.

Las dimensiones señaladas se abordan desde el enfoque que realiza Estebaranz García (1999) considerando a cada una de ellas de la siguiente manera:

La Dimensión Técnica: se aborda desde la perspectiva de la Didáctica como ciencia de la enseñanza y como un arte, en el intento de hacer bien y enseñar eficazmente, en la aplicación del conocimiento científico, eliminando la improvisación, orientando la intervención en el aula de manera precisa, planificando los recursos a utilizar, las estrategias a aplicar, las condiciones y él para qué, cuestiones consideradas fundamentales que todo profesional de la educación debe realizar.

La Dimensión Heurística abarca la inmersión de la vida en el aula, que se interpreta como una red viva de intercambio, creación y transformación de significados, adecuando la función del docente para facilitar, preparar y orientar el aprendizaje, y los intercambios entre las personas inmersas en un proceso de aprendizaje, entendida como una actividad práctica cargada de incertidumbre, dilemas y situaciones imprevistas a las que no puede responder la técnica, sino el arte y la reflexión del maestro para resolverlos.

La Dimensión Ética se encuentra relacionada con la buena enseñanza y la perspectiva técnica al mismo tiempo que requiere del logro de los objetivos en el mayor número de casos y que sea buena éticamente, (orientada por valores) implícitos en los contenidos, métodos y actividades de evaluación.

La Dimensión Política está centrada en los estudios del contexto social y políticos de la escuela, en donde la reproducción social toma la forma más organizada. La tarea formativa se relaciona los problemas sociales con los educativos y la manera de resolverlos, además de considerar a la figura del

formador como un ser en constante movimiento, y en continúa formación personal y profesional.

El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación Social (tics) que se tornan una competencia base de todo formador, ya que hasta hace poco solo se requería de una tiza y un pizarrón para llevar a cabo la tarea formativa, esta situación se ha modificado con los avances tecnológicos de nuestra era digital y de la comunicación, en donde el formador debe ser un experto en el manejo de los nuevos y sofisticados sistemas informáticos que son utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La Innovación e Investigación es otro de los eventos de estudio elegidos para esta proceso de comparación que desde la perspectiva de Estebaran García (1999) la innovación tiene un carácter tecnológico relacionado con el uso de las tics, que se ha ampliado hacia la innovación metodológica al cambio de planteamientos y de la concepción de la educación, organizar la enseñanza , gestionar los recursos y sobre todo la implicación de los alumnos en procesos de investigación con el objetivo de tomar decisiones inteligentes que coadyuven a la evolución social.

El análisis de los eventos de estudio elegidos se realiza desde esta perspectiva señalada, que se busca indagar y relacionar en cada una de las Unidades de Competencia y Normas Técnicas de Competencia Laboral, para evaluar las competencias del formador ocupacional que se realiza a continuación.

5.1 NTCL en México para desarrollar la competencia en diseño e impartición de cursos

Se inicia este análisis al mostrar las NTCL que establecen los estándares en México, para evaluar al formador ocupacional siendo los siguientes:

NORMA	TITULO	LLAMAREMOS
NUGCH001.01	Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico.	Norma 1
NUGCH002.01	Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico.	Norma 2
NUGCH003.01	Diseño de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet.	Norma 3
NUGCH004.01	Uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje: nivel básico.	Norma 4

Estas NTCL son las que se utilizarán a lo largo de este trabajo en el contexto Mexicano. Se tomarán en cuenta las realizaciones profesionales que este profesionista debe poseer para realizar su actividad profesional que están señaladas en específico en los conocimientos, habilidades, actitudes y productos a desarrollar en el proceso de evaluación con la finalidad de obtener la certificación.

5.2 Las unidades de competencia en España para la cualificación de la docencia de la formación para el empleo

Con el objetivo planteado en la estrategia de Lisboa 2000 que pretendía que en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se crearán las condiciones idóneas para convertir a la Unión Europea en la economía más competitiva y dinámica del mundo. Se establecieron estrategias para su logro y en ellas se implicaba a las universidades y los niveles de formación para el trabajo, quienes fueron llamados a desempeñar un papel fundamental en esta estrategia realizando la labor de preparar a los jóvenes y adultos para su inserción competitiva y eficaz en el mundo laboral.

Ante esta innovación que supone el EEES, la renovación metodológica de tipo técnico pedagógica, tendría que generar la mejora de la calidad del aprendizaje e incrementar la satisfacción de profesores y alumnos, implicando a ambos en estos procesos. Desde la concepción del Marco del Ministerio de Educación y Ciencia Español (2003) la educación debe incluir estas competencias:

- Competencia genéricas básicas
- Competencias transversales relacionadas con la formación integral de las personas
- Competencias más específicas que posibiliten una orientación profesional que permita los titulados una integración al mercado de trabajo.

Todos estos parámetros señalados requieren que un formador posea y aplique estas en su práctica educativa, atendiendo a objetivos que incluso no solo implican a su propio proceso enseñanza aprendizaje, los objetivos van más allá del aula, fuera de la institución educativa, e involucra aportar un granito de arena a los movimientos educativos, económicos y sociales de un país.

Las unidades de competencia establecidas en España para evaluar y certificar las competencias de la figura del formador ocupacional que se muestran a continuación, son las que guían este análisis:

UNIDADES DE COMPETENCIA	TITULO	LLAMAREMOS
UC1442_3	Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.	UNIDAD 1
UC1443_3	Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos	UNIDAD 2

	didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.	
UC1444_3	Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.	UNIDAD 3
UC1445_3	Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo.	UNIDAD 4
UC1446_3	Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.	UNIDAD 5

La relación existente entre ambas (NTCL y las UC) como se señala en el Cuadro 14. Comparativo de las UC y NTCL para la evaluación de competencias del formador, existe una relación directa entre dos NTCL y las UC, que establecen parámetros similares para evaluar y certificar las competencias del formador en ambos países.

En específico existe una relación directa entre las Norma 1 con las Unidades 1 y 2, así como de la Norma 2 y 4 con las Unidades 3 y 4, sin embargo no se encuentra relación alguna entre la Norma 3 y la Unidad 5, debido a que en México se establecen parámetros para certificar competencias para impartir cursos mediante internet y en España no existe una unidad de competencia específica diseñada para evaluar esta competencia.

La Unidad 5 de España no se encuentra relacionada con las NTCL en México debido a que la actividad de facilitar información y orientación laboral, así como promover la calidad de la formación profesional para el empleo no se establece en una NTCL en México. Esta actividad en específico la realizan los centros y organismos evaluadores cuando el candidato se presenta ante ellos para llevar a cabo el proceso de evaluación y certificación. Al formador no le concierne realizar esta actividad y por ende no se tiene establecida una NTCL específica para esta función.

Con el objeto de mostrar de manera específica las Unidades de Competencia y las Realizaciones Profesionales que se llevan a cabo en ambos países, se desarrollaron los cuadros comparativos que contienen las diferencias y similitudes entre ambos países que se mostrarán a continuación.

5.3 Relación entre la NUGCH001.01 y la UC1442_3

La NTCL conocida por sus siglas NUGCH001.01 (norma 1) establece los siguientes criterios sobre las actividades y competencias que el formador debe demostrar y que son prioritarias en su actividad profesional:

- Se solicita prepare, conduzca y evalúe las sesiones de los cursos de capacitación.
- Que las realizaciones profesionales se desarrollen con la implicación del formador desde la gestión solicitando los materiales para las sesiones de capacitación, así como su verificación antes de impartir el curso.
- Para impartir una sesión de capacitación o formación tendrá que elaborar un plan de sesión.
- Se le requiere especificar los objetivos y resultados de aprendizaje que incluya la utilización del material de apoyo, materiales humanos para su actuación.
- Se le solicita realice la selección de las técnicas de instrucción.
- Las estrategias y actividades deben adecuarse al tipo de participantes.
- Se solicita como productos elaborar la guía de instrucción para la impartición del curso.
- Se le solicita verificar en todo momento las condiciones para que el aprendizaje sea propicio, elegir los materiales a utilizar y ajustar el curso a las expectativas de los participantes.
- Para llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje se le solicita elaborar y aplicar el contrato de aprendizaje en acuerdo con los perfiles de los participantes.
- En el desarrollo del curso aplicar técnicas grupales de aprendizaje previamente diseñadas y comunicar continuamente a los participantes los momentos de evaluación y sus resultados.
- Con relación a la evaluación realizarla en cada etapa de la formación, comunicando su avance y alcance a los participantes del curso.
- Al llevar a cabo cada sesiones, aplicar los momentos metodológicos de la educación realizando el cierre de cada sesión y del curso.
- De las actitudes que se solicitan al formador se le solicita la amabilidad.

- Para dar a tención al cliente que solicita sus servicios (instituciones educativas o empresas) entregar un informe final del curso, que contenga el nivel de cumplimiento de los objetivos y expectativas de los participantes, con las recomendaciones para la mejora del mismo.

La Unidad de Competencia UC1442_3 (unidad 1) establece los parámetros y competencias prioritarias que guían su labor cotidianamente de entre las que se encuentran:

- Programar las acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación y al perfil de los destinatarios.
- Identificar con los participantes la normativa y las condiciones previas a la acción formativa, los recursos didácticos y las necesidades de formación de sus participantes.
- Estar en continúa comunicación con los agentes que coordinan la formación, que son otros de los profesionales de equipo implicados.
- Fijar los objetivos y la metodología a implementar.
- Como valores el adquirir el compromiso y la responsabilidad conjunta para esta acción formativa.
- Prever como se llevará a cabo la formación, estableciendo los objetivos del curso y las competencias profesionales que se espera posean los participantes al finalizar su capacitación, elegir los conocimientos que se abordarán y desarrollarán a lo largo del curso.
- Que los contenidos y objetivos se dirijan a los participantes, secuencializando los contenidos, distribuyendo tiempos y seleccionando materiales a utilizar.
- Como producto se solicita elaborar el guión didáctico planificando los tiempos, elegir las fuentes bibliográficas a utilizar en el proceso formativo.
- Diseñar los instrumentos y momentos de la evaluación.

A continuación en el Cuadro 15, se señalan las similitudes entre la Norma Técnica NUGCH001.01 (norma 1) y la relación con la unidad de competencia UC1442_3 (unidad1) :

Cuadro 15. Cuadro comparativo de la NUGCH001.01 y la UC1442_3

Sinergias	PARÁMETRO DE COMPARACIÓN (conocimientos, habilidades, actitudes)	NUGCH001.01		UC1442_3	
		México		España	
		SI	NO	SI	NO

EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL FORMADOR OCUPACIONAL

Sinergias	PARÁMETRO DE COMPARACIÓN (conocimientos, habilidades, actitudes)	NUGCH001.01		UC1442_3	
		México		España	
		SI	NO	SI	NO
Dimensión Técnica	Solicita materiales para la sesión de formación	x			X
	Verifica los materiales para la sesión de formación	x			X
	Programa acciones formativas de empleo		X	x	
Dimensión Política	Identifica normativas		X	x	
	Identifica condiciones previas de los participantes a la sesión de formación		X	x	
Dimensión Técnica	Elabora Plan de sesión	x		x	
	Diseña Técnicas de instrucción	x			X
	Adecua los contenidos formativos a los participantes	x		x	
	Elabora y aplica contrato de aprendizaje	x			X
	Diseña objetivos , planifica tiempos y momentos de evaluación de cada fase	x		x	
	Comunica a los participantes sus avances y resultados	x			X
	Diseña el cierre de sesión y del curso	x			X
Dimensión Ética	Se solicitan actitudes ante el participante y durante su realización profesional	x		x	
Dimensión Técnica	Elabora instrumentos de evaluación del curso	x		x	
	Redacta informe final del curso	x			X
Dimensión Heurística	Señala el nivel de cumplimiento de los objetivos del curso	x			X
Innovación e investigación	Señala las recomendaciones de los participantes para la mejora de acciones de formación	x			X

Como puede apreciarse en ambos contextos existen realizaciones similares que evalúan conocimientos, habilidades y actitudes sin embargo puede apreciarse que aunque son similares no se realizan de manera continuada y en el mismo orden en ambos países, en cada contexto se consideran algunas acciones, conocimientos o habilidades prioritarias o no que atienden a las necesidades específicas del propio contexto en el que se realizan. En cuanto a las dimensiones establecidas para esta comparación, puede decirse que la dimensión técnica es la que prevalece sobre las demás y en relación a la innovación e investigación es la que menos se le solicita desarrollar en su ambiente de trabajo.

5.4 Relación entre la NUGCH002.01 y la UC1443_3

La NTCL NUGCH002.01 (norma 2) para el diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico, establece los siguientes criterios que deberá demostrar el formador:

- Seleccionar contenidos.
- Programar objetivos de aprendizaje, temas y subtemas a desarrollar durante todo el proceso de la formación.
- Describir las actividades y estrategias de enseñanza y de aprendizaje, así como las de evaluación de los aprendizajes.
- Elegir los materiales didácticos a utilizar, determinar tiempos y programación de las necesidades de capacitación.
- Aplicar técnicas de instrucción y técnicas grupales adecuadas al perfil de los participantes.
- Señalar las estrategias para la evaluación.
- De los conocimientos los relacionados a los principios de la educación para adultos y teorías del aprendizaje.
- Elaborar la guía de instrucción.
- Descripción y aplicación de técnicas grupales.
- El instrumento para la evaluación de la satisfacción del curso.
- Diseño de los materiales didácticos utilizados y de apoyo.
- Elaborar la hoja de respuestas de las evaluaciones, su ponderación, la validez y confiabilidad y conocimiento de los tipos de instrumentos de evaluación y de los principios para elaboración de reactivos.
- Elaborar el manual del instructor desarrollado conforme a

lineamientos establecidos.

- Como actitud o valor: el orden.
- Integración del portafolio de evidencias.

Para la Unidad de Competencia UC1443_3 (unidad 2) que se refiere a la selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos de la formación profesional para el empleo, se establece que el formador desarrolle las siguientes competencias:

- Identifique y seleccione los materiales medios y recursos didácticos para llevar a cabo el proceso de formación.
- Realizar el análisis de la condiciones ambientales de la acción formativa
- Considerar los materiales y recursos didácticos a utilizar de acuerdo al tipo y nivel de participantes
- Elaboración del guión didáctico que incluya la selección de materiales a utilizar forma impresa y audiovisuales adaptándolas a los objetivos del curso
- Definir los temas, subtemas, objetivos y técnicas de instrucción, grupales
- Definir las actividades de enseñanza para el proceso de formación.

La Unidad de Competencia UC1442_3 (unidad 3) establece criterios similares establecidos en la NTCL NUGCH002.01 (norma 2) y a continuación se muestra en el Cuadro 16, la relación similar entre esta unidad de competencia y la norma técnica.

Cuadro 16. Cuadro comparativo entre la NUGCH002.01 y la UC1442_3

Sinergias	PARÁMETRO DE COMPARACIÓN (conocimientos, habilidades, actitudes)	NUGCH002.01		UC1442_3	
		México		España	
		SI	NO	SI	NO
Dimensión Técnica	Elabora guía de Instrucción	x		x	
	Señala objetivos, temas y subtemas	x		x	
	Considera actividades para el proceso E-A	x		x	

ANÁLISIS DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA EN ESPAÑA Y LAS NTCL EN MÉXICO

Sinergias	PARÁMETRO DE COMPARACIÓN (conocimientos, habilidades, actitudes)	NUGCHO02.01		UC1442_3	
		México		España	
		SI	NO	SI	NO
	Diseña estrategias para la evaluación de los aprendizajes	x		x	
	Diseña y elige materiales didácticos a utilizar en el proceso de formación	x		x	
Dimensión Técnica	Ubica las técnicas de instrucción a utilizar en el PEA	x		x	
Dimensión Política	Realiza el análisis de la condiciones ambientales de la acción formativa		x	x	
Dimensión Técnica	Define de validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación	x		x	
	Presenta los resultados esperados	x			x
Dimensión Ética	Se le solicita como actitud del formador el orden	x			x
Dimensión Técnica	Diseña las criterios e instrumentos de evaluación	x		x	
	Diseña el instrumento para la evaluación de la satisfacción del curso	x			x

Como se aprecia en esta comparación existen conocimientos, habilidades y actitudes que en un contexto se solicitan como prioritarios y en el otro no. Sin embargo puede decirse que existe similitud en la mayoría de ellos, estos parámetros establecidos entre ambos países que son compartidos son los requeridos al formador para que pueda llevar a cabo un proceso de formación si el formador los domina puede decirse que tiene un camino muy amplio recorrido que lo encamina al éxito de su certificación. En relación a las dimensiones establecidas para esta comparación, la dimensión técnica es la que prevalece sobre las demás, la dimensión ética y política se menciona muy frágilmente, y sobre la innovación e investigación es la que menos se le solicita a ambos formadores desarrollar en su espacio laboral y dominar esta competencia de forma personal.

5.5 Relación entre la NUGCH003.01 y la UC 1444_3

La Norma Técnica NUGCH003.01 (norma 3) evalúa el diseño de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet. Esta norma técnica pretende que el formador domine las competencias siguientes:

- Elaborar un plan general sobre el curso a impartir
- Especificar los tiempos en línea en los que se trabajará en promedio con sus alumnos
- Determinar el tiempo de conectividad a internet y las actividades a realizar de parte de los participantes.
- Elaborar el temario acorde a las necesidades del cliente y a el perfil de los usuarios.
- Diseñar el enfoque didáctico para esta práctica educativa
- Solicitar al iniciar el proceso formativo los requerimientos mínimos de infraestructura tecnológica, los recursos materiales y humanos.
- Diseñar objetivos, los temas y subtemas.
- Programar las evaluaciones diagnóstica, sumativa y formativa.
- Elaborar el instrumento de evaluación de la satisfacción del curso
- Solicitar los requerimientos mínimos para el ingreso de los participantes (conocimientos mínimos sobre informática)
- Conocer los principios básicos de las teorías de aprendizaje y los principios de educación para adultos.
- Integrar en el portafolio de evidencias con los documentos señalados.
- Elaborar guías de evidencias y el plan general programando los resultados de aprendizaje.
- Entregar el portafolio de evidencias elaborado por los asistentes al curso.
- Dominar las herramientas de comunicación y software de acuerdo a las necesidades del cliente en correspondencia con

los objetivos del curso.

- Diseñar actividades pedagógicas congruentes con la infraestructura tecnológica del cliente.
- Elaborar la guía del curso que contenga: la estructura temática, tiempos y parámetros de evaluación, y la forma de acreditación de los participantes.
- Domine los conocimientos básicos (al menos cinco de las herramientas básicas de navegación en Internet y herramientas tecnológicas).
- Domine la función de la usabilidad de un curso diseñado para impartirse mediante Internet.
- Conozca las características de los instrumentos de evaluación con los principios de validez y confiabilidad

Como se puede apreciar esta NTCL de México no tiene comparación con las Unidades de Competencia en España, debido a que esta competencia no se ha elaborado como tal, pero sí se incluyen algunas acciones en las UC como actividades que debe realizar el formador, pero no es necesariamente una Unidad de Competencia completa desarrollada en específico para evaluar al formador sobre la impartición de un curso mediante Internet.

En la unidad de competencia UC1444_3 (unidad 3) para la impartición y autorización de acciones formativas para el empleo se requiere que el formador domine competencias en cuánto a:

- Enfatizar las necesidades del programa, los intereses y los conocimientos previos de los participantes.
- Vincular con los contenidos, las prácticas profesionales y el itinerario formativos
- Incluir el tipo de materiales a utilizar y las condiciones ambientales verificando y analizándolos antes de su utilización.
- Adecuar la acción formativa, a las circunstancias y los recursos disponibles.
- Programar los contenidos del curso con los objetivos, estrategias.
- Modular la voz de parte del formador, el ritmo, gesticulación y movimiento corporal.

- Actualizarse continuamente en cuanto al uso de técnicas, instrumentos o metodologías para facilitar la adquisición de las competencias profesionales
- Aplicar estrategias didácticas en función de las necesidades y ritmo de aprendizaje de los participantes
- Realizará algunas demostraciones en función de la complejidad de los contenidos y/o demandas de los alumnos de la acción formativa.
- Diseñar que los procedimientos de trabajo y realización de las actividades de aprendizaje vayan de acuerdo con el grupo de alumnos.
- Coordinar actividades de aprendizaje incluyendo sugerencias y recomendaciones para su desarrollo
- Diseñar los resultados de aprendizaje a conseguir y las actividades de aprendizaje a desarrollar por cada participante
- Proporcionar información sobre la evaluación del proceso a los alumnos.

A continuación en el Cuadro 17, se desarrolla la comparación de los parámetros de esta norma y la unidad de competencia de los países motivo de esta comparación, en donde se incluye parámetros similares o no, para este proceso.

Cuadro 17. Cuadro comparativo entre la NUGCH003.01 y la UC1444_3

Sinergias	PARÁMETRO DE COMPARACIÓN (conocimientos, habilidades, actitudes)	NUGCH003.0 México		UC1444_3 España	
		SI	NO	SI	NO
Dimensión Técnica	Elabora el Plan de curso	x		x	
	Desarrolla las actividades de acuerdo a las necesidades del cliente y perfil de usuarios	x			x
	Diseña el enfoque didáctico	x			x
	Solicita materiales y requerimientos para la capacitación	x			x
	Diseña objetivos, temas y subtemas para la formación	x		x	
	Programa las evaluaciones,	x			x

ANÁLISIS DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA EN ESPAÑA Y LAS NTCL EN MÉXICO

Sinergias	PARÁMETRO DE COMPARACIÓN (conocimientos, habilidades, actitudes) (diagnostica, sumativa y formativa)	NUGCH003.0 México		UC1444_3 España	
		SI	NO	SI	NO
		Dimensión Técnica	Desarrolla los instrumentos para la evaluación de la satisfacción del curso	x	
Dimensión Política	Establece requerimientos mínimos de ingreso para los participantes	x			x
Dimensión Técnica	Domina las teorías del aprendizaje	x			x
	Conoce y domina las teorías de aprendizaje de adultos	x			x
	Integra el portafolio de evidencia de los participantes	x			x
	Conoce y aplica los principios de validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación	x			x
Dimensión Heurística	Informa de los resultados de la evaluación a los participantes	x		x	
Dimensión Política	Considera las condiciones ambientales para el proceso formativo	x		x	
Dimensión Técnica	Vincula los contenidos teóricos con los prácticos	x		x	
Dimensión Heurística	Se solicita domine el tono de voz, ritmo, gesticulación y movimiento		x		x
Dimensión Política	Coordine las actividades con otros profesionales		x	x	

En estos parámetros de comparación se puede apreciar que a pesar de que la NTCL de México establece algunos de manera específica para la evaluación de un curso impartido en internet, los parámetros establecidos pueden aplicarse para la formación impartida en España, debido que se encuentran parámetros similares a excepción de algunas realizaciones que son en específico de esta área informática sin embargo aplican la mayoría que son similares para este proceso de certificación del formador. De las dimensiones establecidas se puede concluir que la dimensión técnica es la que más se solicita desarrollar al formador, la innovación e investigación es de las que no se solicita desarrollar en el aula con los participantes y como competencia específica para él.

5.6 Relación entre la NUGCH004.01 y la UC 1445_3

La NTCL NUGCH004.01 (norma 4) regula las competencias del formador para el uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje de nivel básico, requiere competencias del formador:

- Revisar el funcionamiento y conexión del equipo electrónico □ antes de iniciar el proceso formativo.
- Verificar el uso y las condiciones de seguridad para el funcionamiento del equipo electrónico.
- Diseñar las competencias a realizar en relación a almacenar la información seleccionada del motor de búsqueda, explorar archivos y carpetas electrónicas y las estrategias para abrir dispositivos de almacenamiento de productos y manejo del sistema operativo.
- Diseñar el curso de acuerdo con objetivos, propósitos y temas.
- Diseñar el curso presentándolo en un documento del procesador de textos que incluya referencias electrónicas consultadas.
- Establece los conocimientos mínimos requeridos para el ingreso de los participantes.
- Considerar los conocimientos sobre medidas básicas contra virus informáticos y de seguridad física del equipo electrónico.
- Creación de archivos electrónicos, aplicaciones del sistema operativo, desarrollando el plan de trabajo.
- Planificar los materiales a utilizar.
- Diseñar la presentación electrónica del curso con un presentador gráfico.
- Diseñar el formato de la lista de control, en una hoja de cálculo incorporando fórmulas para realizar cálculos básicos.
- Elaborar el plan de trabajo con el procesador de texto mencionando el propósito general del curso de acuerdo con los fines y requerimientos de la organización.
- Planificar las estrategias y actividades a desarrollar de acuerdo con el propósito y los contenidos establecidos en el plan.

- Diseñar objetivos, temas y actividades adecuados a la población a la que va dirigida el curso, especificando las tecnologías de información y comunicación a utilizar. □
- Realizar la presentación electrónica de las actividades señaladas en la planeación del curso.
- Diseñar el instrumento de evaluación para el participante elaborado con procesador de textos, incluyendo las instrucciones para su resolución y que sean congruentes con la evaluación a realizar.
- Domine conocimientos mínimos relacionados a la elaboración de los instrumentos de evaluación, guía de observación, lista de cotejo, cuestionario y sobre técnicas grupales.
- De los valores, se le solicita el de la limpieza en todos los productos que elabore.

La UC1445_3 (unidad 4) se encarga de evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje en las acciones formativas para el empleo. Al formador se le solicita que domine las competencias en relación a:

- Identificar el nivel de los alumnos comprobándolo al inicio de la acción formativa
- Diseñar objetivos a conseguir para adaptar la acción en función de los resultados esperados.
- Conocer los instrumentos para la recogida de información, estructura de elaboración y aplicación siguiendo las normas establecidas.
- Utilizar estrategias metodológicas ajustándolas en función de los resultados de la evaluación inicial o diagnóstica.
- Diseñar estrategias para conseguir los resultados establecidos en el programa de la acción formativa.
- Dominio de los instrumentos de evaluación continua, elaborando y aplicándolos con objetividad y rigor,
- Comprobar la pertinencia de los instrumentos de evaluación durante el proceso formativo.
- Diseñar criterios y objetivos, realistas y flexibles.
- Planificar los instrumentos de evaluación, a modo que orienten y dirijan al alumno en la evaluación de su propio aprendizaje.

- Elaborar pruebas teóricas y prácticas para verificar el nivel de aprendizaje alcanzado por los alumnos y que el resultado obtenido durante el proceso de aprendizaje.
- Facilitar las orientaciones para continuar la evaluación y mejora de la acción formativa.
- Obtener por medio de la aplicación de instrumentos de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas, hojas de registro, entre otros) información cualitativa y cuantitativa para adecuarla a cada uno de sus elementos (alumnos, programación, recursos y medios, entre otros)
- Analizar los resultados programados para la mejora de acciones futuras.

A continuación en el Cuadro 18, se realiza la comparación de cada uno de los parámetros que se solicitan al formador en ambos contextos identificando las similitudes en ambos documentos.

Cuadro 18. Cuadro comparativo de la NUGCH004.01 y la UC1445_3

Sinergias	PARÁMETRO DE COMPARACIÓN (conocimientos, habilidades, actitudes)	NUGCH004.01 México		UC1445_3 España	
		SI	NO	SI	NO
Dimensión Técnica	Uso didáctico de las TIC	x			x
	Verificar funcionamiento de equipo electrónico	x			x
	Verificar condiciones de seguridad del lugar de la formación	x			x
	Dominar técnicas para almacenamiento y procesamiento de la información en medios tecnológicos	x			x
	Elaboración de la presentación electrónica del curso	x			x
	Diseño de las lista de control y fórmulas para el calculo de resultados de aprendizaje	x			x
	Elaboración del plan de trabajo	x		x	
	Diseño de estrategias y actividades a desarrollar adecuadas a los participantes	x		x	
Dimensión Técnica	Elaboración de instrumentos de evaluación con sus respectivos resultados señalados	x			x
	Elaboración de la Guía de observación	x			x

ANÁLISIS DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA EN ESPAÑA Y LAS NTCL EN MÉXICO

Sinergias	PARÁMETRO DE COMPARACIÓN (conocimientos, habilidades, actitudes)	NUGCH004.01 México		UC1445_3 España	
		SI	NO	SI	NO
	Elaboración de la lista de cotejo	x		x	
	Elaboración de cuestionarios a aplicar	x			x
Dimensión Heurística	Como valores y actitudes la limpieza en los documentos a entregar	x			x
Dimensión Técnica	Desarrollo de instrumentos de recogida de información		x	x	
	Diseño de pruebas teóricas y prácticas	x		x	
Dimensión Heurística	Trasmitir resultados de aprendizaje a los participantes	x		x	
Dimensión Técnica	Adecuar los resultados de las evaluaciones a los alumnos y a la programación de recursos	x		x	
Dimensión Política	Con los resultados programar mejora de acciones	x		x	

En estos parámetros de comparación suele presentarse como en las normas y unidades anteriores, aplicando algunos parámetros solo para la función didáctica y pedagógica del proceso enseñanza aprendizaje a diferencia de las actividades que se desarrollan para aplicar la funciones de impartición por medios electrónicos, sin embargo los parámetros que tiene comparación, son muy similares en su mayoría. De las dimensiones establecidas para la comparación se solicita competencias a desarrollar de la dimensión técnica, sobre la dimensión ética y de innovación e investigación no se le solicita ninguna competencia al formador, y esto finalmente puede decirse que impacta en el ambiente áulico y escolar de su interacción. En la actualidad se encuentra muy valorado que los estudiantes desarrollen competencias para la innovación e investigación y esta competencia de acuerdo a estos parámetros queda muy frágil en el formador.

5.7 La UC 1446.3 y su relación con las NTCL

La UC1446_3 (unidad 5) solicita como competencias del formador que facilite la información y orientación laboral, además de promover la calidad de la formación profesional para el empleo adecuándola a la realidad formativa y profesional en la que se solicita al formador las competencias siguientes:

- Desarrollar competencias en los participantes para identificar la especialidad educativa de su preferencia, el lugar y espacios , analizando e investigándola de manera real y contextualizada para vincularla a los futuros entornos de trabajo.
- Desarrollar en los participantes el interés en los recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo «*on line*») que favorezcan la inserción laboral.
- Desarrollar en el participante competencias para identificar y clasificar la información en función de la especialidad profesional de cada uno de los participantes del curso.
- Desarrollar en los participantes competencias para recopilar información sobre ofertas formativas del contexto profesional.
- Desarrollar competencias en los participantes para presentar y ofrecer la información obtenida a las personas que la soliciten.
- Diseñar recursos de formación y empleo que se ofrecen en el contexto de interacción, actualizándolos permanentemente y adecuándolos continuamente a la realidad.
- Orientar en relación a la formación, las necesidades, expectativas, situación social, competencias, de cada participante analizando la situación con objetividad y de forma detallada con cada uno de ellos.
- Identificar las necesidades e intereses, considerando las características personales y profesionales del alumno para elaborar itinerarios personalizados que mejoren su cualificación profesional y le permitan afrontar con éxito el proceso de inserción laboral.
- Diseñar itinerarios formativos y salidas profesionales personalizadas para identificar las oportunidades de empleo reales comunicándoselas a los participantes.

- Implicarse en la formación para el empleo, responsabilizándose de su trabajo.
- Cumplir con la planificación del centro, con las competencias personales y técnicas.
- Implicarse en el seguimiento de la acción formativa incorporando los ajustes necesarios para mejorar las propuestas de adaptación e innovación de la formación acordes al entorno profesional.

En relación a las dimensiones (sinergias) establecidas para esta comparación se puede decir que en esta Unidad de Competencia se favorece la investigación como competencia del formador y para desarrollarla en su ambiente áulico y de interacción, en esta UC de las 5 en total, es la única que solicita desarrollar la competencia en investigación.

Cabe señalar que esta Unidad de Competencia (unidad 5) no tiene relación alguna con NTCL en México debido a que en este país no se considera necesario para la certificación del formador realizar esta actividad, las personas que acuden a formarse generalmente cuándo ya han elegido previamente su formación y el curso específico que en el que desean formarse, (incluso conocen si se requiere la capacitación o pueden acceder de manera directa al proceso de certificación), la formación puede omitirse dependiendo de las condiciones profesionales y personales de los candidatos.

Existen candidatos que tienen la característica de ser profesionistas con una carrera profesional o personas que tienen un oficio específico del que dominan los contenidos y que solo acuden para obtener el certificado para impartir algún curso y que como requisito de ingreso a laborar les requieren la certificación y por tal motivo incluso no están en búsqueda de empleo, son trabajadores en activo que solo requieren el documento como un requisito que deben cubrir.

La labor de orientación la realiza en todo caso el centro evaluador en la entrevista inicial en donde se le orienta al candidato sobre las opciones que tienen para obtener su certificación y no se realiza en el desarrollo de todo un curso en específico para esta actividad.

De esta manera puede decirse que en la mayoría de las NTC y las UC en ambos países existen parámetros muy similares para certificar a los formadores y que estos tendrán que realizar el proceso de evaluación para obtener su certificación de acuerdo a estos parámetros establecidos en cada país.

En el apartado de resultados mostrarán algunas de las opiniones de dos colectivos importantes a quienes se han encuestado y para los que se han diseñado (dos instrumentos) con la finalidad de conocer su opinión acerca de los procesos para la certificación de competencias que les se solicitan como formadores de la NTCL de DICC y a los que no requieren de esta certificación, estos dos colectivos son importantes en el Estado de Hidalgo, México, como ya se ha mencionado la muestra elegida son dos grupos, un grupo se ha certificado y otro no lo ha realizado, pero ambos realizan labor de formador en diferentes niveles educativos que nos muestran sus opiniones encontrando resultados interesantes sobre los motivos que generan que decidan o no participar en este proceso y los que ya lo hicieron las ventajas o desventajas que han obtenido a partir de este proceso.

5.8 Encuesta aplicada a formadores no certificados y su resultado (Encuesta 1)

Para llevar a cabo el proceso de obtención de datos se han elegido como muestra para esta investigación a dos colectivos que son dos grupos que poseen características específicas, ya que son dos colectivos de formadores en el Estado de Hidalgo, México. Uno de los colectivos elegidos no están certificados pero imparten cursos y su labor profesional se desarrolla como formadores, este colectivo se ubica en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) y en específico los docentes de la Escuela Superior Actopan (ESA).

El otro colectivo elegido es el que trabaja en una institución de capacitación para el trabajo (ICATHI) que han realizado el proceso de evaluación y obtenido su certificación en NTCL en las normas de DICC. Para la aplicación de estas encuestas se solicitó el permiso al director del plantel quién amablemente nos autorizó realizar este proceso y reunió un día a todos sus formadores, quienes son el total de la muestra y este día acudieron todos los formadores aplicándose la encuesta en un solo día a todos, gracias a las gestiones del director a quien agradecemos su apoyo.

La finalidad de elegir a estos colectivos es observar cada una de las opiniones que tienen sobre los procesos de certificación y sus perspectivas en este tema. Analizando los dos puntos de vista.

Es importante señalar que las encuestas se aplicaron en el caso de los académicos de la UAEH solo a los docentes pertenecientes al área Académica de Psicología de la Escuela Superior Actopan que en esta fecha contaba con un plantilla de 29 formadores, solo 19 son el total de la muestra para la aplicación de la encuesta.

Para la realización de las encuestas se solicitó la autorización a los directivos y a los propios académicos quienes nos permitieron realizar las encuestas, respondiéndolas en un espacio específico que tiene los académicos llamado sala de juntas, en este lugar se les indicaba como responder, comentándoles de forma verbal las indicaciones que de forma escrita se establecían en la encuesta señalando que la encuesta tenía un carácter confidencial y las respuestas eran solo para efectos de esta investigación, agradeciendo de antemano a todos mis compañeros académicos por su amable respuesta.

Se presentan a continuación los resultados de las dos encuestas en el siguiente orden:

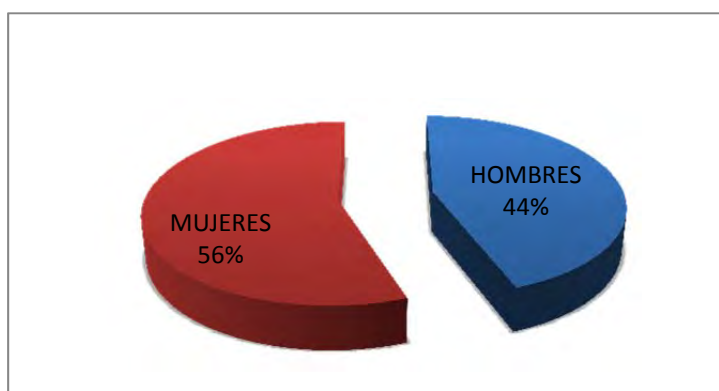
1°. Formadores que trabajan en la UAEH, ESA.

2°. Formadores que trabajan en el ICATHI.

Los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la UAEH, ESA , son los siguientes:

En la 1ª pregunta se pide a los docentes que señalen el género al que pertenecen, ya sea del sexo masculino ó femenino encontrándonos la siguiente respuesta que se muestra en el Gráfico 2:

Gráfico 2. Género de los participantes mujeres y hombres.

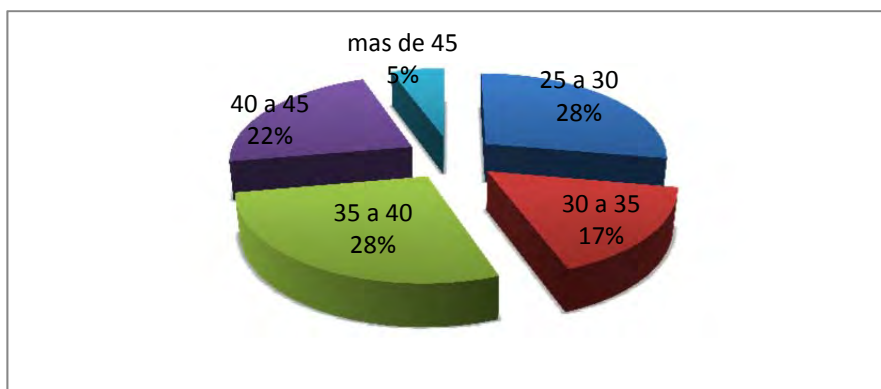


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

Como puede apreciarse en el Gráfico 2, predominan las mujeres sobre los hombres que laboran como catedráticos de la UAEH de la Escuela Superior Actopan, este dato tiene relación con el total de la plantilla de personal de esta área académica, que tiene la característica de conformarse en su mayoría de mujeres académicas, esta situación ha permanecido desde la creación de esta Escuela Superior.

En la segunda pregunta que se relaciona con la edad de los participantes, los resultados que se obtienen las respuestas que se han trasladado a gráficas a través de un proceso estadístico y de las que se muestran a continuación:

Gráfico 3. Muestra la edad de los participantes

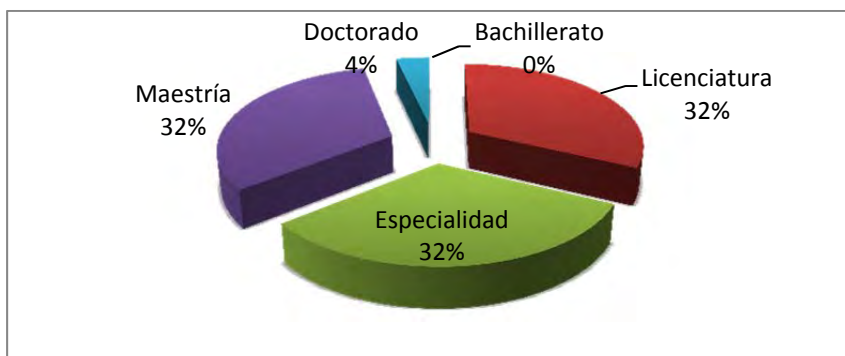


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

Los resultados a esta pregunta se señalan en el Gráfico 3, que nos muestra que la edad predominante entre los académicos, se encuentra distribuida en dos rangos, que van de los 25 a los 30 años y de los 35 a los 40 años, ambos en un porcentaje del 28%, encontrándonos una población de edad media y relativamente joven entre los académicos.

En la tercera pregunta, se solicita señalen el nivel de estudios que a la fecha de la aplicación de la encuesta han obtenido. La respuesta fue la siguiente:

Gráfico 4. Muestra el nivel de estudios de los participantes



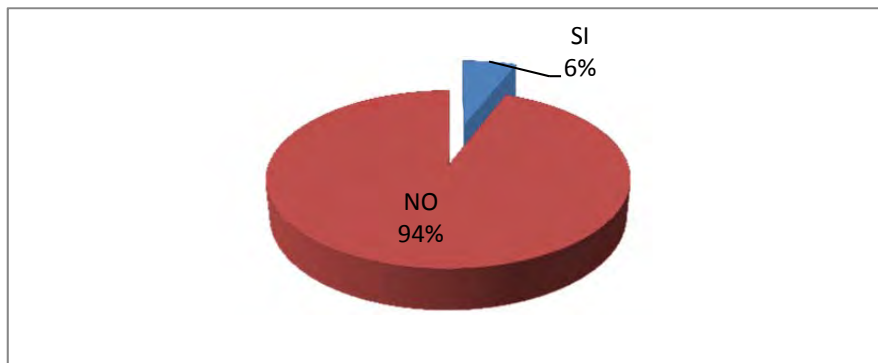
Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En este rubro como se muestra en el Gráfico 4, se aprecia una división igualitaria entre los académicos que oscila entre los que tienen estudios de licenciatura, especialidad y maestría, considerando que existe una población de académicos con grado de licenciatura, esta condición es uno de los requisitos de ingreso a esta casa de estudios, que es contar como mínimo con estudios de

licenciatura, los estudios de posgrado no son exigibles, sin embargo muchos continúan con esta formación.

En el ítem 4, se solicita que señalen si tienen una acreditación en NTCL y los resultados son los siguientes:

Gráfico 5. Muestra el total de personal acreditado en NTCL



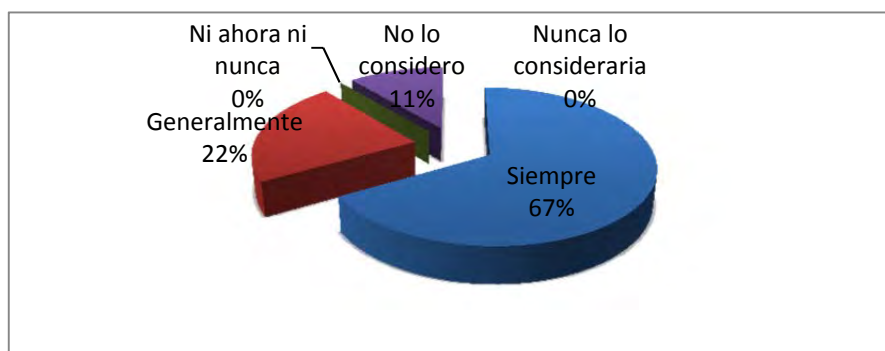
Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

De acuerdo al Gráfico 5, existe un 94% que representa una mayoría de los académicos no están certificados en NTCL, y esta es la razón esencial por la que se aplicó a ellos la encuesta, y nos confirma esta situación, el objetivo principal fue que formadores no certificados nos aportaran su opinión sobre como conciben estos procesos, si los conocen y en todo caso que ventajas o desventajas pueden encontrar en ellos.

En el ítem No. 5. se les solicita a los docentes nos indiquen si los procesos para certificarse son importantes, que nos muestren su opinión acerca de las competencias que puede desarrollar una persona certificada y si al realizar un proceso de certificación de competencias este le permite adquirir competencias y mejorar de la calidad de su profesión docente, ante esta pregunta ellos señalan lo siguiente:

Como resultado obtenido puede decirse que un 67 % de los académicos como se muestra en el Gráfico 6, consideran que la certificación en competencias laborales para el Diseño e impartición de cursos, puede mejorar la calidad de su práctica educativa.

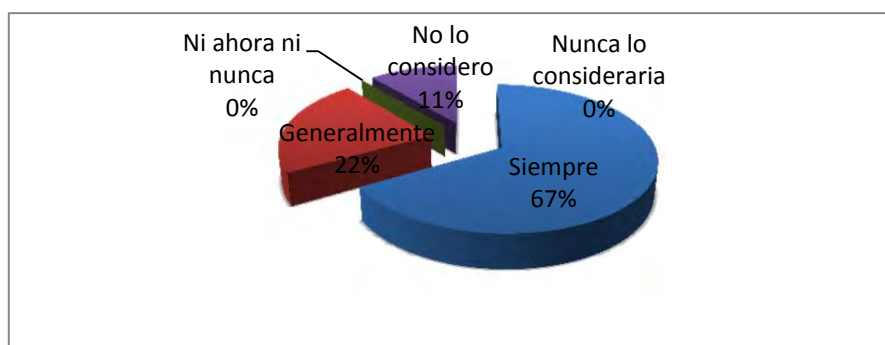
Gráfico 6. Opinión de los participantes sobre la mejora de la calidad de su profesión al participar en procesos de certificación.



Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

La pregunta 6 se relaciona a la opinión de los académicos sobre las personas que se certifican y que precisamente el estar certificado sea una condición para desarrollar competencias en el diseño y gestión eficaz de los programas de estudio, obteniendo la respuesta siguiente de parte de los académicos:

Gráfico 7. Muestra la opinión de los participantes sobre las personas certificadas y su desarrollo profesional

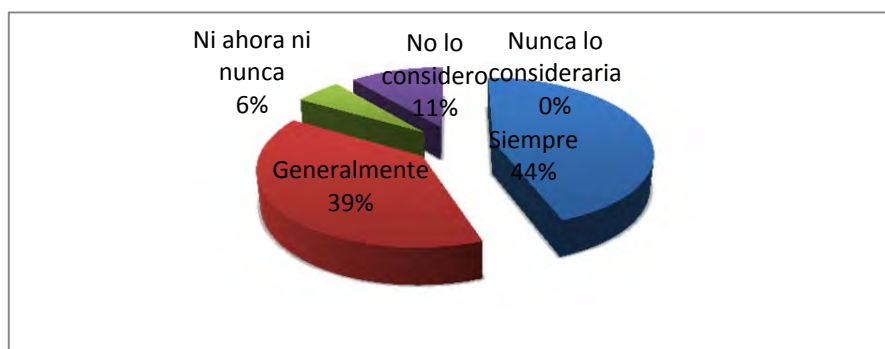


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Gráfico 7, se señala que en una mayoría que representa el (67%) de los académicos, consideran que se desarrollan competencias para el diseño y gestión eficaz de los programas de estudio si una persona realiza el proceso para la certificación en las NTCL de DICC.

En el ítem 7, se solicita la opinión sobre la certificación en DICC y que esto sea un medio que garantice que se adquieren competencias que requiere el perfil del docente de la UAEH.

Gráfico 8. Muestra la opinión de los participantes sobre las competencias adquiridas al certificarse en las NTCL de DICC



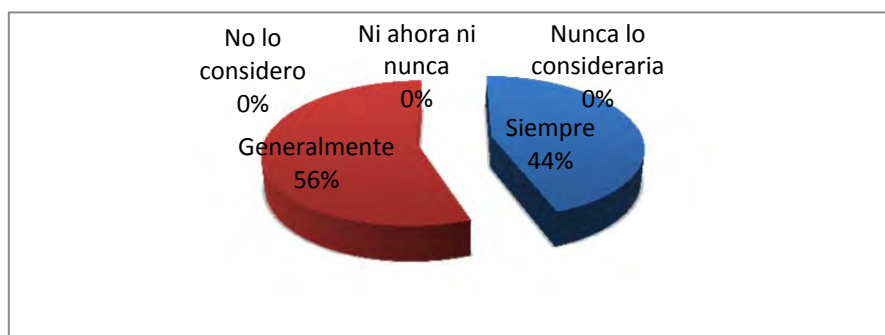
Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Gráfico 8, se señala que en un 44%, los académicos consideran que siempre es necesario realizar este proceso y en un 39%, señalan que generalmente es necesario participar en estos procesos, con el objetivo de adquirir las competencias que se solicitan para cubrir con el perfil del docente que se solicita en esta Universidad.

En el ítem 8, se muestra la opinión de los docentes acerca de que una persona se encuentre certificada señalando que esta sea una condición y un medio que le permite apoyar al estudiante a elevar las tasas de éxito escolar. Desde la perspectiva educativa del constructivismo, se considera que un docente que domina los contenidos y sabe transmitirlos de acuerdo a estrategias metodológicas esto es una condición que asegura que sus alumnos estén en condiciones de aprobar la asignatura con éxito, que esto a su vez coadyuva a elevar los índices de calidad educativa.

En el Gráfico 9, se señala que en un 56% generalmente consideran esta situación y en un 44% consideran que siempre la certificación docente es un medio para encaminar a los estudiantes se hacia el éxito escolar.

Gráfico 9. Muestra la opinión de los participantes sobre el apoyo que pueden brindar a los estudiantes

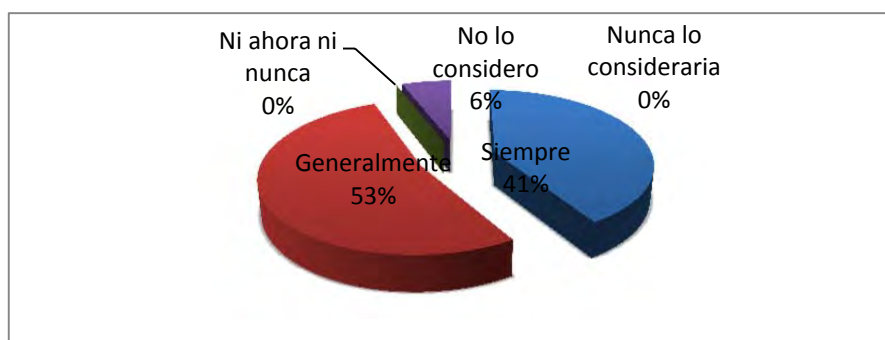


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

Los docentes consideran que una persona certificada es una persona que posee los elementos que les permite coadyuvar a la calidad de la educación.

En el ítem 9, se pregunta la opinión de los académicos para que desde su propia perspectiva señalen si el prepararse para certificarse en NTCL, sea una condición les permite desarrollar habilidades y actitudes para mejorar su práctica educativa y al estar preparados para esta actividad les permita coadyuvar a la satisfacción de los alumnos con la formación recibida, a lo que la mayoría de los académicos respondió de la siguiente manera y que se muestra en el Gráfico 10:

Gráfico 10. Muestra la opinión sobre las actitudes que el alumno valora en los procesos de aprendizaje



Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Gráfico 10, se muestra que la mayoría los académicos consideran pueden desarrollar habilidades y actitudes si se someten a un proceso de certificación de competencias laborales, observando que en esta preparación y durante el proceso puedan adquirir las competencias solicitadas en el perfil docente y al mismo tiempo esta condición les permita coadyuvar a la

satisfacción de estudiantes con la formación recibida. Entre los académicos es conocido y necesario que la satisfacción de los estudiantes se realice en un porcentaje alto, debido a que esta condición es uno de los parámetros a nivel nacional fundamental que como docentes deben cubrir, ya que este es un parámetro de la evaluación de la calidad de las IES que pertenecen a la ANUIES.

En el ítem 10, se solicita la opinión a los docentes acerca de que la certificación docente sea un medio para el logro de eficiencia y eficacia de los académicos en la práctica educativa.

Gráfico 11. Opinión al participar en procesos de certificación y sus efectos en la práctica educativa

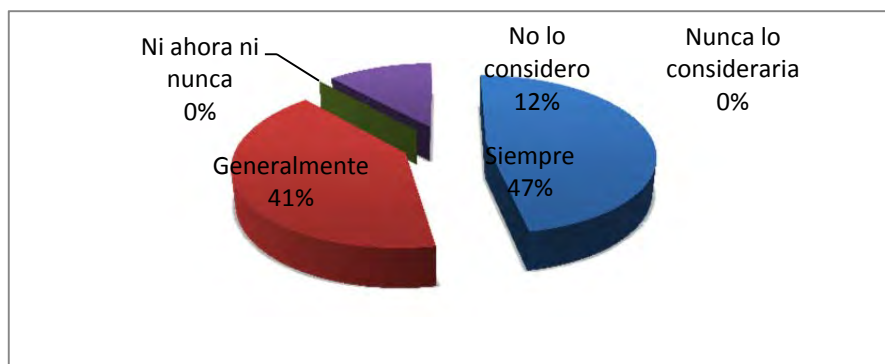


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

Como se muestra en el Gráfico 11, los académicos en una mayoría (90%) consideran que la certificación de competencias laborales es un medio para el logro de la eficiencia y eficacia en su práctica educativa que es uno más de los parámetros a nivel de Universidades en México (ANUIES) y este es un requisito fundamental cubrir, que al evaluar la calidad de las IES es exigida a ellos, es necesario considerar que se realiza una evaluación al finalizar cada semestre de parte del alumnado, este proceso se lleva a cabo en línea y en la que participan todos los alumnos de la UAEH, en donde vierten su opinión en la encuesta sobre la calidad de la impartición del curso y estos resultados son entregados a los maestros con su respectiva ponderación, por grupo al que imparten clase semestralmente.

En el ítem 11, se pide la opinión sobre las personas certificadas en competencias docentes, y que su certificación sea un elemento que coadyuve a que los egresados obtengan una mejor empleabilidad.

Gráfico 12. Opinión de los participantes sobre la empleabilidad de los egresados

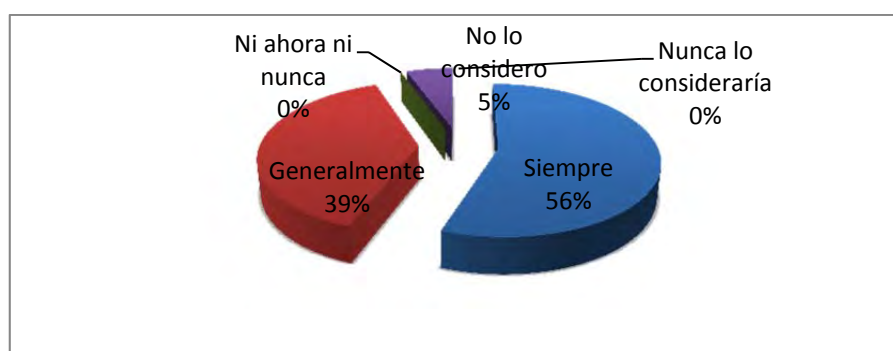


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Gráfico 12, se muestra que la mayoría los académicos consideran que la practica educativa impartida por personas certificadas coadyuve a que se realice con calidad, y esto a su vez sea una condición para que los egresados obtengan una mejor empleabilidad al insertarse al mercado laboral. La participación de los académicos en estos procesos de certificación de competencias laborales consideran necesaria para que este logro se realice y los propios académicos conocen que este es uno más de los parámetros a nivel de las Universidades en México es requisito fundamental cubrir al evaluar la calidad de las IES.

En el ítem 12, se pide la opinión sobre la consideración personal acerca de que la certificación docente sea una de las directrices para la provisión de la calidad para la Educación Superior y que se inserte en un marco transnacional y la mayoría de los académicos responde:

Gráfico 13. Opinión de los participantes sobre los niveles internacionales en los que se participa al estar certificados.



Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En su mayoría como se muestra en el Gráfico 13, en un 56 % consideran que esto es siempre así y en un 39% que generalmente esta condición llega a este nivel, no solo a nivel nacional una persona certificada tiene una validez profesional, esta puede traspasar la frontera nacional , y consideran que la certificación de competencias es una de las directrices que les permite la provisión de la calidad educativa participando incluso a estos niveles trasnacionales. Señalan que la formación recibida antes de realizar estos procesos se encuentra encaminada a adquirir competencias en este rubro que es un parámetro a nivel de Universidades en México que también es requisito fundamental cubrir al evaluar la calidad de las IES.

En el ítem 13, se solicita la opinión acerca de la implementación de una agencia dedicada a certificar competencias profesionales en su propio contexto, y que esta, sea un medio para satisfacer los criterios de garantía externa de calidad en las instituciones de Educación Superior.

Gráfico 14. Opinión de los participantes sobre la existencia de organismos dedicados a la certificación

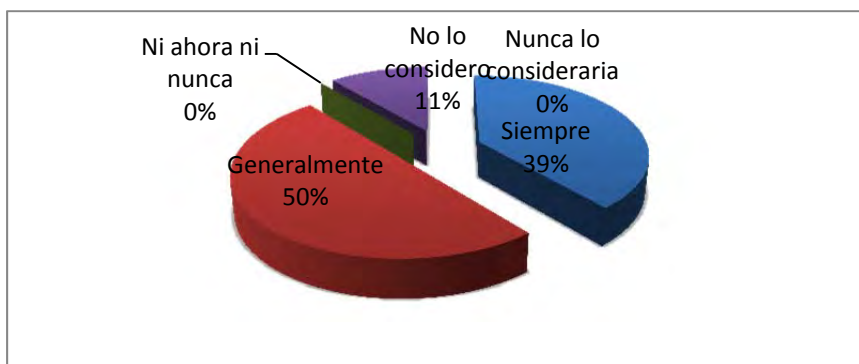


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Gráfico 14, se señala que los formadores en un (61%) generalmente y en un 28% señalan que siempre esta condición (existencia de una agencia dedicada a certificar las competencias docentes al interior de la UAEH) es un medio que les permite prepararse y estar a acordes con los criterios de calidad exigidos a los académicos a nivel nacional e internacional posicionándose esta situación como uno más de los parámetros a nivel de Universidades y que en México es requisito fundamental cubrir para obtener un lato desempeño cuando se realice la evaluación de la calidad de las IES.

En el ítem 14, se solicita la opinión acerca de pertenecer a una institución donde se privilegie la certificación y que en ella se realice un trabajo institucional que integre una cultura enfocada en la calidad educativa.

Gráfico 15. Opinión de los participantes sobre la cultura organizacional

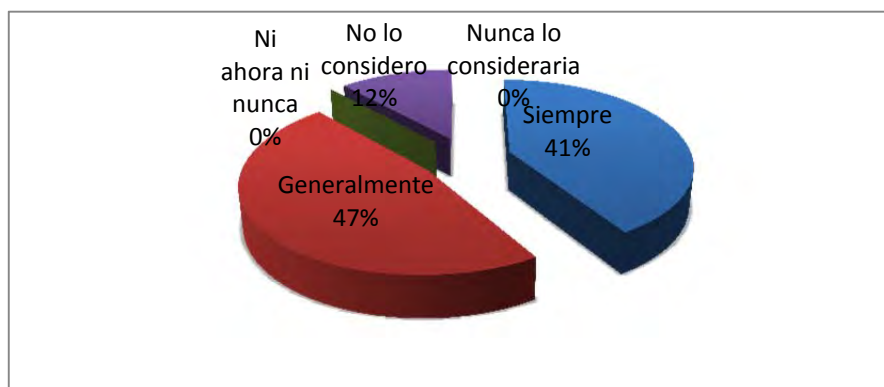


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

Como se muestra en el Gráfico 15, los académicos señalan que en un 50% y un 39% generalmente y siempre el pertenecer a una institución donde se privilegie la certificación, esta será una organización que permita coadyuvar a realizar un trabajo institucional y de calidad educativa, como un eje medular que la integre como cultura organizacional.

En el ítem 15, se solicita su opinión de los docentes para que ellos participen en algún momento en un proceso de certificación de competencias bajo NTCL y la mayoría de los académicos respondió de la siguiente manera:

Gráfico 16. Opinión de los académicos en la participación de procesos de certificación.



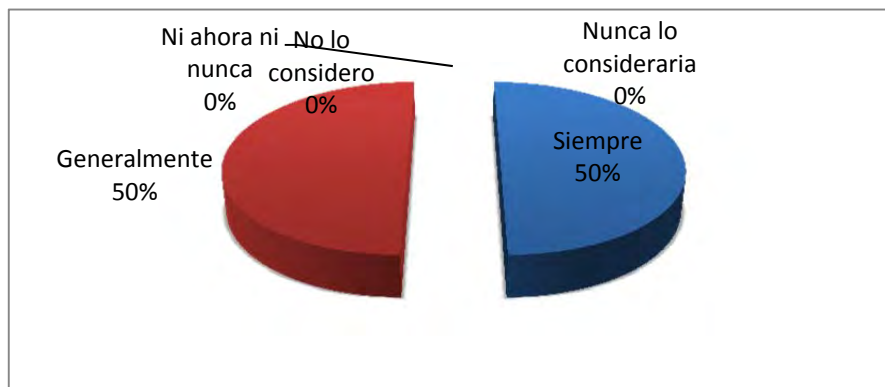
Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

La mayor parte del personal académico, como se muestra en el Gráfico 16, (en un 47% y 41%) señalan que generalmente y siempre han considerado participar en algún momento en un proceso de certificación de competencias bajo NTCL. Debido a que como se ha manifestado con anterioridad los

académicos deben participar en procesos de certificación para coadyuvar a la calidad de su desarrollo profesional, académico e institucional y si esta situación se les solicita ellos lo realizarían.

En el ítem 16, se solicita su opinión sobre la participación personal en un proceso para certificar competencias y sobre todo la percepción que tienen sobre este proceso, si consideran que sea un trámite les exige tiempo y dedicación obteniendo la respuesta siguiente:

Gráfico 17. Opinión de los académicos sobre las implicaciones en un proceso de certificación

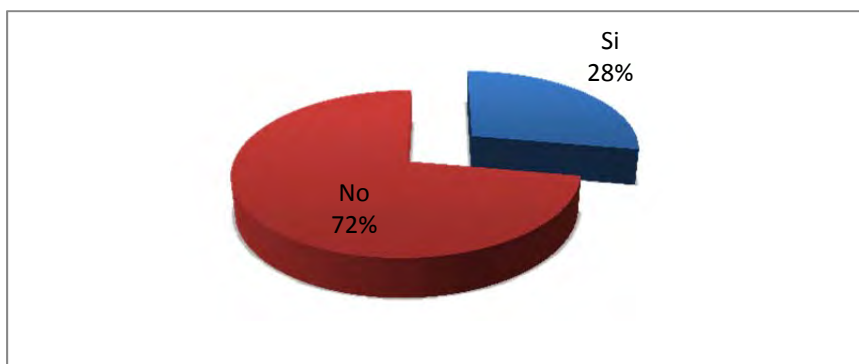


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Gráfico 17, se señala que en su mayoría dividida en un (50%) generalmente y (50 %) siempre, el personal académico considera que el llevar a cabo un proceso de certificación de competencias, es un proceso complicado y difícil debido a que se debe invertir no solo tiempo. Es necesario señalar que en esta institución la mayor parte de las académicas pertenecen al género femenino y que en su vida personal tienen ocupaciones familiares, haciendo esta condición que la distribución de tiempo entre familia, trabajo y desarrollo profesional implica que el impartir clases sea un complemento más en su vida, sin embargo participarían en el proceso al solicitarles que lo hicieran, independientemente del tiempo y la dificultad que pudiesen encontrar al realizar este proceso.

En el ítem 17, se cuestiona si en la actualidad se encuentran inmersos en algún proceso de preparación encaminado a la certificación de competencias laborales, obteniendo la siguiente respuesta de parte de los académicos de esta institución.

Gráfico 18. Total de participantes en procesos de certificación de competencias.

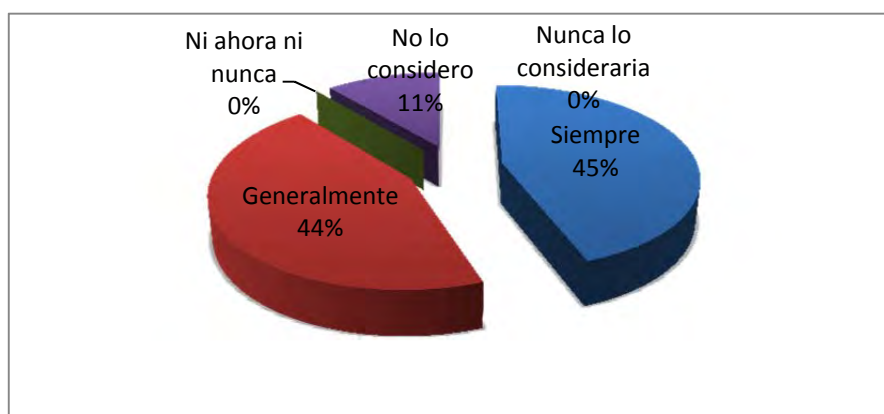


Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Gráfico 18, se señala que la mayor parte de los académicos (72 %) no se encuentran involucrados en algún proceso que pretenda certificar competencias bajo NTCL. Esto es debido a que en esta Institución educativa por el momento no les solicita realizar este proceso o presentar un documento o certificado que sea requerido para llevar a cabo su labor de formador.

En el ítem 18, se pregunta sobre las expectativas personales que a la fecha tienen para certificarse en NTCL para el DICC válidas en México.

Gráfico 19. Opinión de los participantes sobre sus expectativas para certificarse



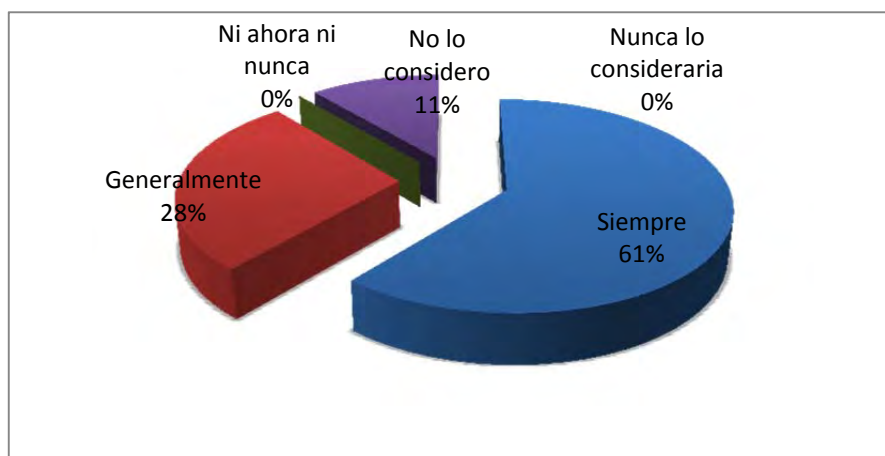
Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

La mayor parte del personal académico como se señala en el Gráfico 19, en un porcentaje (de 44 % y 45%) consideran generalmente y siempre certificarse en NTCL es un proceso importante y lo contemplan dentro de sus expectativas para participar en él, sin embargo a la fecha esta no es un condición ni requisito obligatorio de ingreso y permanencia en este sistema educativo, sin

embargo los docentes no lo descartan y si en su momento tuvieran que realizarlo para cumplir con una normativa de esta institución, participarían en el proceso.

En el ítem 19, se pregunta sobre la importancia que reviste que los académicos se certifiquen en NTCL respondiendo a este cuestionamiento de la manera siguiente:

Gráfico 20. Opinión de los académicos sobre certificarse



Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Gráfico 20, se señala que la mayor parte del personal académico considera (en un 61% que siempre y un 28% generalmente) que es importante certificarse para el desarrollo de su profesión docente. Se han realizado algunas estrategias en la UAEH para cubrir con este requisito y certificar a los docentes a nivel universitario. El proceso se ha iniciado para acreditar a los académicos en el Idioma Inglés hasta alcanzar el certificado TOEFEL, para este objetivo es necesario que cada dos niveles concluidos se realice un proceso de certificación, y así hasta concluir todos los niveles en este ámbito. Al mismo tiempo en dos competencias mas que son cursos en: Tecnologías de la Información y Comunicación, así como Metodología de Investigación, esto a partir del junio del 2011, cada curso tiene implícitos varios módulos que deben estudiarse, de manera obligatoria hasta concluir esta formación, para ello es necesario que realicen los cursos programados durante todo el año. Se pretende que la certificación la realice la propia universidad y tenga validez dentro de la misma.

En el ítem 20, se solicita que los académicos muestren la percepción que tienen sobre las personas que ya han acreditado y están certificadas en NTCL a lo que respondieron de la siguiente manera:

Cuadro 19. Opinión de los participantes sobre las personas certificadas

Tienen más habilidades y conocimientos
No conoce a ninguna persona certificada
La estandarización podría confundirse
Tienen más perspectivas y mayor crecimiento laboral
Más desarrollo y aportación mundial
Mejor desempeño laboral
Ninguna
Mas preparación, sé es más profesional
Participativos y mejores en su práctica
No siempre son competentes
Mayor rendimiento académico
No llegan a ejercer con el discente
Aplican la metodología a su práctica
Se tienen más competencias docentes
No conozco a personas certificadas
Mejor posibilidad de encontrar mejores trabajos
Ayuda a maestros y alumnos facilitando el Proceso E-A
Creatividad y aprendizaje se reflejan en el alumno

Fuente: Encuesta aplicada a formadores de la ESA (UAEH)

En el Cuadro 19, se resume cada una de las opiniones de los académicos en el que pueden observarse que consideran que al estar certificados les permite adquirir además de competencias, habilidades, actitudes, el mejorar sus procesos de E-A y al mismo tiempo, en que mejoran su calidad docente les permite la posibilidad de encontrar mejores empleos y la posibilidad de mejorar sus expectativas laborales.

5.9 Encuesta aplicada a formadores ocupacionales certificados y sus resultados (Encuesta 2)

En este apartado se mostrarán los resultados de las encuestas aplicadas a los formadores del Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICATHI). Los formadores se han certificado en NTCL en las normas específicas para el DICC, en esta Institución debido a que es requisito necesario estar certificado para ingresar y su permanencia como formador en esta institución. La intención de que nos respondan a la encuesta es que nos señalen sus experiencias en el proceso de certificación, los logros obtenidos a raíz de la misma y sus expectativas actuales. Por esta razón se eligió a estos formadores que representan la muestra en esta investigación (17 formadores)

Es necesario considerar que en este instituto se realizan las actividades educativas enfocadas a la capacitación del personal y a su certificación. El objetivo fundamental de esta institución es impartir formación para el trabajo. Este nivel educativo existe en todo el nacional, y su funcionamiento es similar requiriendo para el ingreso como formador estudios mínimos de secundaria, así como contar con un oficio específico y experiencia de varios años (mínimo tres).

Los cursos que se imparten, hasta hace poco no requerían que los formadores egresaran de una licenciatura, solo era necesario que contaran con la experiencia en este ámbito, sin embargo este parámetro está cambiando de acuerdo a las situaciones específicas del modelo educativo.

En este plantel se imparte la formación para el trabajo y al concluirla el alumno obtiene el Certificado de Reconocimiento Oficial de Competencia Ocupacional (ROCO) que se otorga a personas que poseen conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes correspondientes a una competencia ocupacional, sin importar como fueron adquiridas; debiendo aprobar un examen teórico-práctico de acuerdo al programa de estudios vigente, a continuación en el Cuadro 20, señalaremos los cursos que generalmente se imparten en este plantel:

Cuadro 20. Cursos de formación en el ICATHI

• Corte y peinados
• Gelatina artística
• Introducción a la cocina internacional
• Dulces Mexicanos
• Diseño corte y confección de prendas básicas
• Windows, Word y PowerPoint
• Introducción al idioma inglés
• Mecánica básica

- Enfermería Geriátrica
- Masajes terapéuticos
- Tratamiento facial
- Técnicas de aplicación de soldadura en los procesos Qmaw y Fcaw

Fuente: ICATHI

Para la aplicación del instrumento se consideró una muestra en la que participarán todos los 17 formadores que trabajan en este plantel en esta fecha, y a quiénes impartían algunos de los cursos señalados anteriormente.

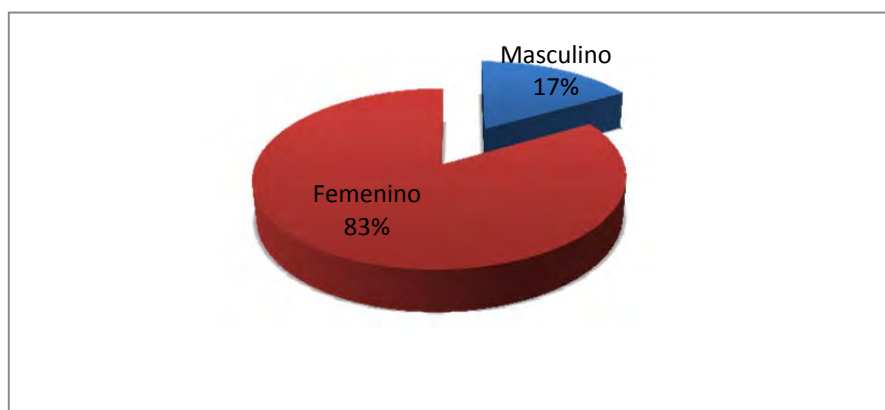
Es importante señalar que todos los cursos que se ofertan en esta institución se encuentran diseñados con la finalidad de que los participantes al concluirlos puedan certificar sus competencias en los mismos, los cursos se han diseñado de acuerdo a los parámetros de certificación en NTCL, y los formadores que los imparten deben estar certificados en NTCL en el DICC.

Los resultados de las encuestas aplicadas sobre la opinión de los formadores del ICATHI del Plantel Actopan, se mostraran a lo largo de este apartado.

Para iniciar con nuestra investigación se elaboraron los ítems que nos proporcionaban información relevante sobre el tema, así como algunas preguntas en relación a su formación profesional y género, edad y datos generales de los participantes.

La primera pregunta que se realiza es sobre el género al que pertenecen los participantes y se solicita nos señalen si pertenecen al género masculino o femenino. Obteniendo la siguiente respuesta:

Gráfico 21. Género de los participantes

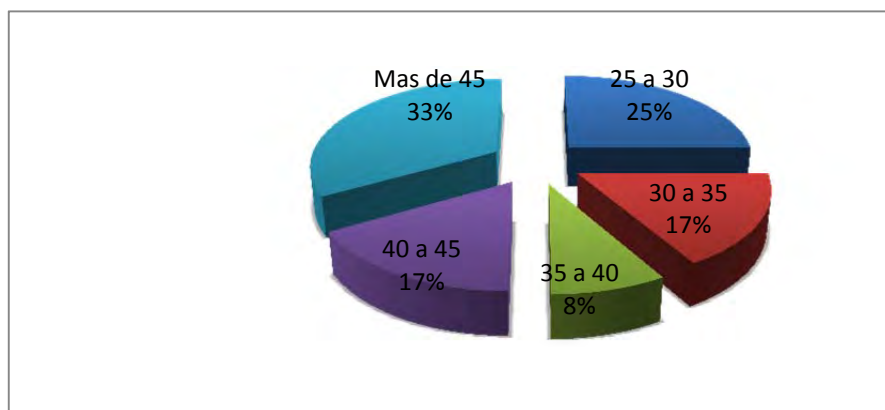


Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el primer ítem, evaluado que se muestra en el Gráfico 21, se observa que en su mayoría en un porcentaje del 83% los formadores que conforman la plantilla del ICATHI plantel Actopan, pertenece al género femenino, esta condición se atribuye a que la oferta educativa que se ofrece en este plantel, se enfoca a labores que realiza el sexo femenino. Algunos autores señalan que incluso el género al que se pertenece determina la vocación o profesión de las personas, en esta institución de formación que se imparte o tipo de cursos hacen que se involucren en ellos a más a personas del sexo femenino.

En el segundo ítem se solicita que los formadores nos indiquen la edad que tienen a la fecha de la aplicación de la encuesta obteniendo la respuesta que se muestra en los datos del Gráfico 22, puede señalarse que el personal que trabaja para el ICATHI como formador ocupacional en un 25% oscila entre los 25 a 30 años y un 33% tiene más de 45 años encontrándonos una plantilla de personas jóvenes y de personas mayores de 45 años entre los formadores. Lo que hace que se conjuguen personal con experiencia y jóvenes egresados del nivel licenciatura que inician sus labores como formador.

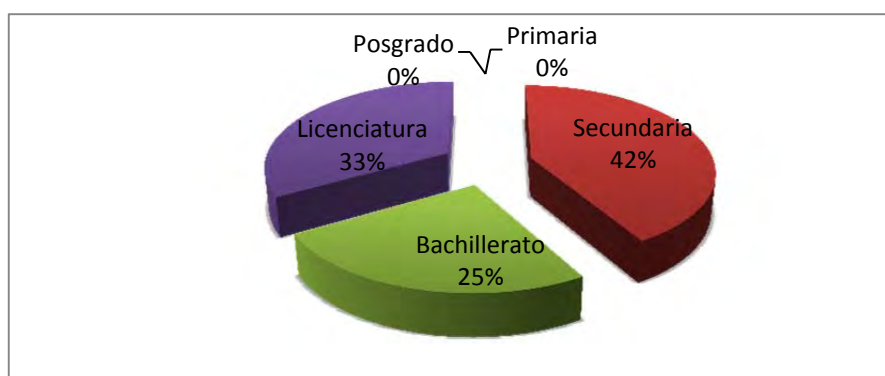
Gráfico 22. Edad de los participantes



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el ítem 3 se pregunta acerca del nivel de estudios de los formadores que trabajan en este plantel , se obtienen las repuestas que se presentan en los datos siguientes:

Gráfico 23. Nivel de estudios de los participantes



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

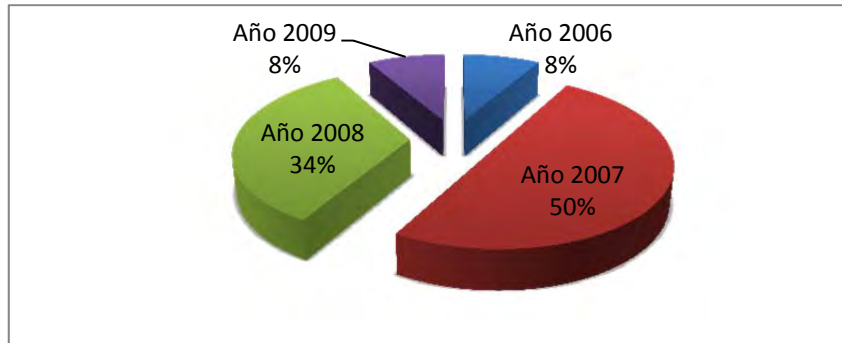
Los datos del Gráfico 23, nos indican que el personal que esta implicado para impartir cursos de capacitación en plantel Actopan, ha estudiado en un 42% el nivel educativo de secundaria que se relaciona con la edad generalmente los formadores que son más adultos y no tienen una formación muy amplia, pero si poseen una considerable experiencia en su área. En cuanto a los que han realizado estudios universitarios se encuentran en un 33% de los participantes que han estudiado una licenciatura y en un 25% solo han estudiado el bachillerato.

En el ítem 4, se pregunta si han participado en algún proceso para certificarse en competencias y que este relacionada con alguna NTCL como se ha señalado con anterioridad en esta institución se les solicita la certificación en las normas sobre DICC, obteniendo la siguiente respuesta:

En un porcentaje del 100% los formadores se han certificado al menos en una norma de las NTCL para el DICC.

En el ítem 5 se solicita a los formadores que nos indiquen en que fecha se certificaron, y con sus respuesta se obtuvieron los siguientes datos:

Gráfico 24. Año en que se han certificado.



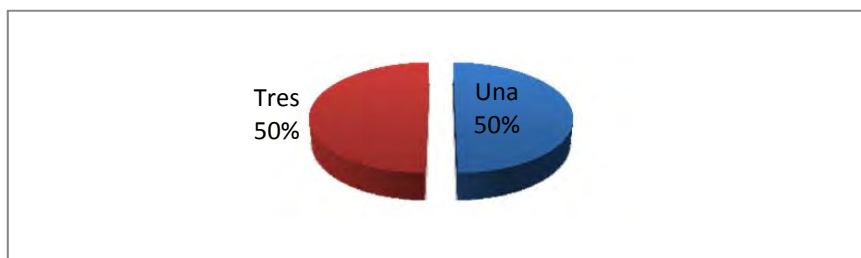
Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el Gráfico 24, se puede observar que en un 50% los formadores se sometieron al proceso de certificación de competencias en el año 2007 en la NTCL para el DICC y el resto de los formadores se han certificado en procesos posteriores, con un porcentaje menor.

Los datos obtenidos de la encuesta aplicada nos muestran que independientemente de la fecha, antes ó después, todos los formadores se encontraban certificados. Como se ha señalado anteriormente esta es un condición necesaria y obligatoria que en esta Institución se solicita a los formadores. Si un formador no esta certificado, no puede impartir cursos, esta situación obliga a que toda persona que ingresan si no esta certificada, se le da un tiempo para hacerlo, sin embargo si está certificada antes de ingresar es más rápida su incorporación.

En el ítem 6, se solicita a los formadores que señalen en cuántas NTCL están certificados, considerando que la certificación de ellos se realiza en las NTCL de DICC, que como se ha señalado con anterioridad es el requisito obligatorio que deben cubrir para trabajar en este nivel educativo, y del cuál se obtuvieron los resultados que se muestran a continuación:

Gráfico 25. NTCL en las que se han certificado



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el Gráfico 25, se señala el porcentaje de formadores certificados y esto tiene relación con la gráfica anterior, en donde se demuestra que se inicia el proceso de certificación en el año 2007 y la mayoría de los formadores se sometió en este año a estos procesos en toda la NTCL de DICC que incluía las tres NTCL.

Sin embargo los formadores que se han certificado posteriormente solo se han certificado en una sola de las NTCL para el DICC, debido que se ha establecido como requisito para ingreso a laborar sólo el estar certificado en una sola NTCL de las tres, en las que debe certificarse.

En el ítem 7, se pregunta a los formadores si al acreditar y certificarse en NTCL le ha permitido desarrollar competencias enfocada a una gestión de calidad en sus actividades laborales, a lo que respondieron:

Con un porcentaje del 83% consideran que una persona cuándo se acredita y se certifica en NTCL, esta en una condición que le permite desarrollarse con calidad en las actividades cotidianas, y realizar una mejor labor profesional. Esta opinión se muestra en el Gráfico 26:

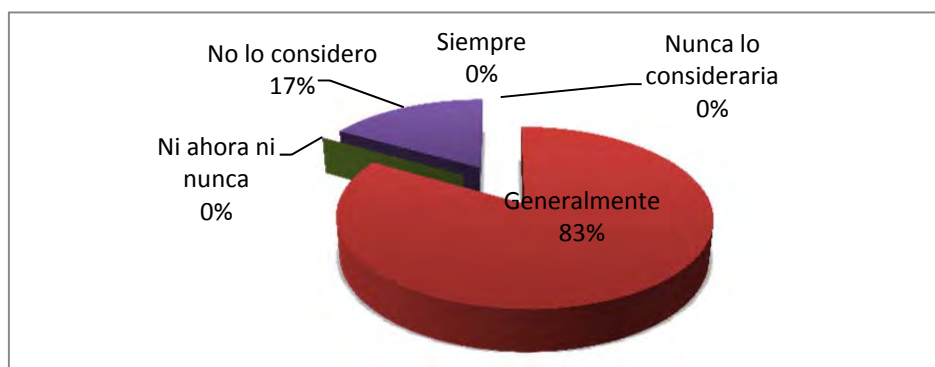
Gráfico 26. Opinión de los participantes sobre su aportación a la labor docente al certificarse



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el ítem 8, se pregunta si el formador si considera que el proceso para certificación de competencias es un proceso difícil y los resultados de sus opiniones nos indicaron lo siguiente:

Gráfico 27. Opinión de los participantes sobre la dificultad para llevar a cabo el proceso de certificación



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el Gráfico 27, se muestra el porcentaje de la opinión de los formadores que en un 83% consideran que el someterse a un proceso para la certificación de competencias no es un proceso fácil, ni rápido, consideran que es difícil y gradual que tienen que realizarse algunos pasos hasta obtener su certificación.

Los formadores me hicieron comentarios de manera personal al salir de la aplicación de la encuesta, me decían que es un proceso que vale la pena, que es difícil pero que se aprende mucho, y si esta se prepara con los cursos anteriores a este proceso que se les ofertan en el propio plantel, tienen mayores elementos para obtener su certificación.

Sin embargo señalan que tienen que invertir tiempo, dinero e incluso este proceso les llevaba a estar en continuo estrés, debido a el interés que tenían de realizar y llevar a cabo cada uno de los parámetros exigidos para integrar el portafolio de evidencias.

Señalaban los formadores que el estado de ansiedad se vive hasta concluir con el proceso, y lo consideran riguroso, desde su inicio, durante la revisión de la documentación y al concluirla con su evaluación.

Estas condiciones les llevaba a no tener errores en sus diseños de curso y a utilizar estrategias metodológicas y aplicar los conocimientos que aprendieron combinándola con la experiencia de formador, sin embargo al concluir los cursos, y obtener su certificación, consideraban que había sido un proceso muy difícil pero que había valido la pena que ellos pasaran por estas situaciones.

La opinión de la mayoría de los formadores considera que en cuanto al crecimiento personal y profesional como resultado de este proceso es muy grato

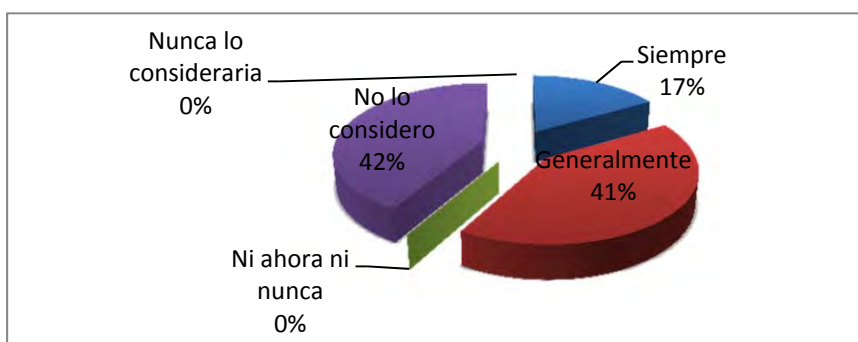
debido a que la validez del documento les permite continuar y permanecer en su trabajo.

Otro aspecto importante que señalaban es que la certificación les daba un mayor estatus social entre sus familiares y amigos además de acreditarles como personas competentes para desarrollar su profesión.

En el ítem 9, se pregunta sobre la integración del portafolio de evidencias para llevar cabo su proceso de certificación en las NTCL de DICC, y si para ellos ha sido difícil realizar esta integración de evidencias. El portafolio se integra con cada una de las evidencias que se solicitan en los parámetros de las NTCL y que todo formador debe integrar como parte de su proceso de evaluación.

La respuesta de los formadores la encontramos en el siguiente gráfico:

Gráfico 28. Opinión de los participantes sobre la integración del portafolio de evidencias

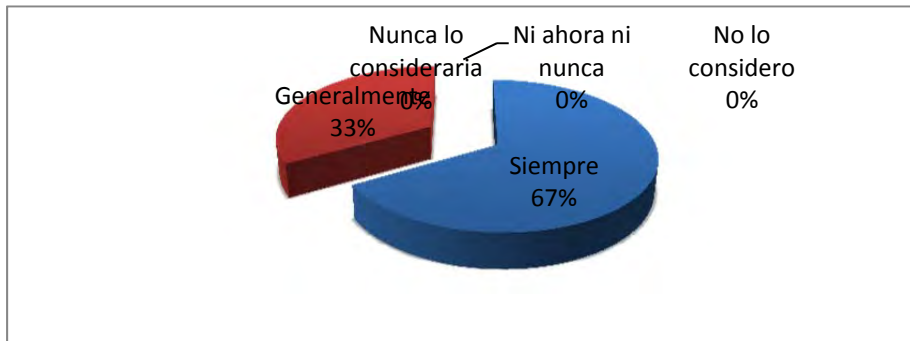


Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el Gráfico 28, se encuentra la opinión de los formadores y estas difieren en cuánto a sí el integrar su portafolio de evidencias es un proceso difícil, señalando en un 42% tienen la opinión de no considerarlo difícil, sin embargo el 41% señala que generalmente es difícil y en un 17% señalan que este proceso siempre es difícil, de ahí que se pueda considerar que la opinión de la mayor parte de los formadores considera que este proceso es difícil y que posee su grado de complejidad.

En el ítem 10, se solicita la opinión sobre las personas que se han certificado en las NTCL para el DICC, sobre que esta certificación sea un medio que garantice al personal docente poseer las competencias necesaria para desempeñar sus funciones con calidad.

Gráfico 29. Opinión de los participantes sobre la calidad de su profesión al participar en procesos de certificación

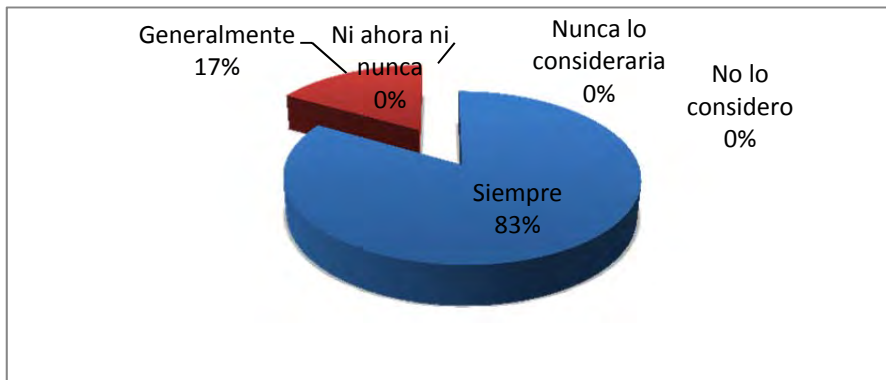


Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

La mayoría de los formadores, como se señala en el Gráfico 29, consideran que la certificación en competencias laborales en las NTCL para el DICC, les ha permitido obtener las competencias que se establecen los parámetros de estas normas que son necesarios para mejorar su práctica docente, así como su actividad laboral, consideran que después de certificarse están en condiciones de realizar esta actividad con más seguridad e incluso con más confianza y sobre todo elaborar anteriormente a las sesiones que impartirán, los materiales y preparar las estrategias a implementar en este proceso EA.

En el ítem 11, se les solicita la opinión si al acreditarse y certificarse en NTCL como formadores, les permita adquirir y desarrollar competencias encaminadas a la gestión de calidad en sus actividades laborales.

Gráfico 30. Opinión de los formadores sobre su participación en los procesos de enseñanza al estar certificados

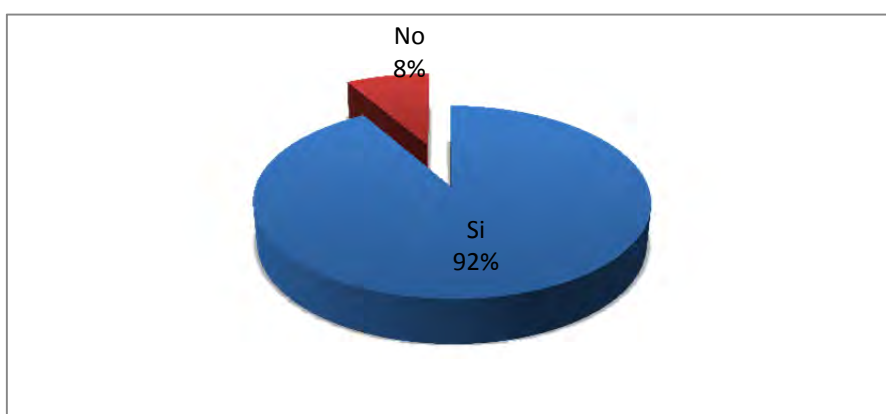


Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el Gráfico 30, se muestra la opinión de los formadores en la que señalan que después de acreditar y obtener su certificación en NTCL para el DICC, les garantiza poseer competencias necesarias, para desempeñar sus funciones docentes con calidad. Los formadores también se someten a evaluaciones de parte de los inspectores, debido a que se deben cubrir parámetros de calidad en cuanto a la impartición de cursos, considerando que después de pasar por el proceso de certificación se poseen los elementos que le permite mostrar que se es competente en las mismas.

En el ítem 12, se pregunta a los formadores de este plantel si conocen los pasos del proceso de evaluación para la certificación de competencias.

Gráfico 31. Total de formadores que tiene conocimiento del proceso de certificación de competencias



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

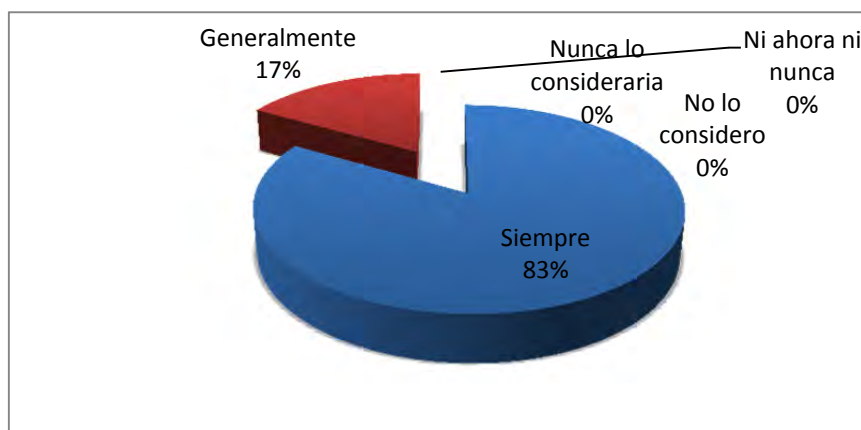
En el Gráfico 31, se muestra que en su mayoría (92%) de los formadores conocen el proceso para la certificación de competencias. Esta respuesta se relaciona con el ítem 6, en donde los formadores señalan que han estado sometidos a estos procesos, esta condición se logra debido a que en el plantel como ya se ha señalado, se solicita que los formadores deben realizar el proceso para certificar sus competencias como formadores.

Los datos señalan que la mayoría de los formadores ha realizado este proceso, cabe señalar que esta respuesta se relaciona con el ítem 5 debido que los formadores señalan que en el año 2007 se dio inicio a estos procesos y actualmente para ingresar a trabajar en este nivel es requisito estar certificado en NTCL, de ahí que la mayoría ha tenido que pasar por este proceso y tiene la experiencia del mismo.

En el ítem 13, se pregunta si una persona que se ha certificado en NTCL posee ventajas y beneficios a raíz de esta certificación para aplicarlos en su desempeño laboral.

Los formadores respondieron los siguientes datos que se señalan a continuación:

Gráfico 32. Opinión de los participantes al estar certificados



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

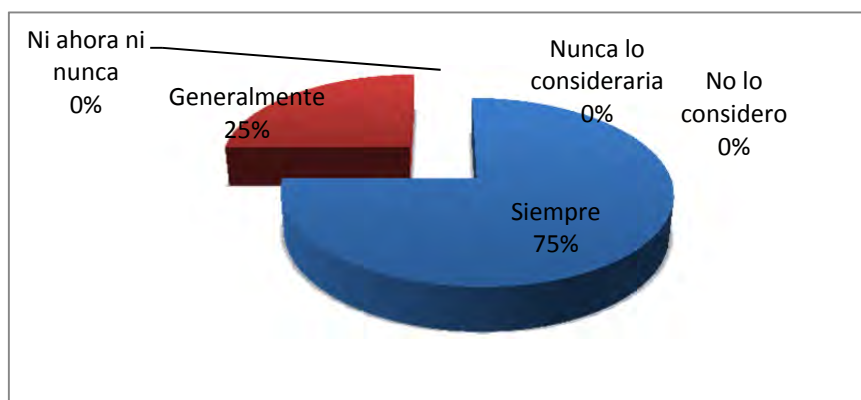
En el Gráfico 32, en un porcentaje del 83% que es una mayoría de formadores, consideran que una persona certificada en NTCL posee ventajas y beneficios para aplicar en su desempeño laboral. Debido a que cuando se es candidato se conoce que tal vez se tienen las competencias requeridas para el desempeño laboral, pero al concluir el proceso se tienen la seguridad que las cosas se saben hacer.

Cuando una persona se declara competente se conoce que ha cubierto todos los parámetros que se han establecidos a nivel nacional, esta condición permite a las personas tener la seguridad de que las cosas se realizan como deben hacerse y este es uno de los principios de calidad “realizar las cosas como deben hacerse desde la primera vez” Covey(2007).

En el ítem 14, se pregunta la opinión de los formadores sobre las empresas que cuentan con personal certificado en NTCL y si esta es una condición que permite garantizar la elaboración de bienes y prestación de servicios con calidad. Si el hecho de que las personas se encuentren certificadas y esto permita que se desempeñen con mayor calidad en sus actividades laborales.

Los formadores han respondido como se muestra en el Gráfico 33:

Gráfico 33. Opinión de los participantes sobre las empresas que cuentan con personal certificado



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el Gráfico 33, se señala la opinión de los formadores que consideran en un 75%, que si una empresa cuenta con personal certificado, se puede garantizar que la elaboración de bienes o prestación de servicios se lleva a cabo con calidad. Se considera que una empresa que contrata personal que se ha certificado en NTCL se tiene la seguridad de que sus procesos, productos o prestación de servicios se realiza con calidad.

Existe gran diferencia entre una empresa que cuenta con una plantilla de personas certificadas, con otra que no lo tiene, eso se puede percibir cuando se requiere de un servicio, si la empresa tiene incluso su diploma de certificación a la vista, el trato hacia el público es diferente, existen muchas empresas que están certificadas (ISO 9000) que cuentan con personal certificado, resultando entonces que la prestación del servicio es una garantía. Por eso las personas consideran recibir servicios de empresas que están certificadas y sus trabajadores también, se adquiere la garantía de la calidad en los productos o en los servicios.

En el ítem 15, se pide a los formadores que describan las ventajas personales y profesionales con las que cuentan después de participar en un proceso de certificación en NTCL.

Los formadores respondieron con los datos que se señalan en la Figura 25:

Figura 25. Opinión de los participantes sobre las características que posee una persona certificada



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En la Figura 25, se muestra la opinión de los formadores sobre las ventajas profesionales y personales de las que puede disfrutar posterior su proceso de certificación en NTCL, señalando que les asegura el trabajo, les permite mantenerse en él, les permite realizarlo de mejor manera y con calidad.

En el ítem 16 se pide expresen las expectativas personales en relación a su profesión o actividades que desarrollan profesionalmente como producto de la certificación en NTCL.

Los formadores han expresado su opinión que se ha concentrado en la siguiente figura:

Figura 26. Opinión de los participantes respecto a sus expectativas y oportunidades después de certificarse.



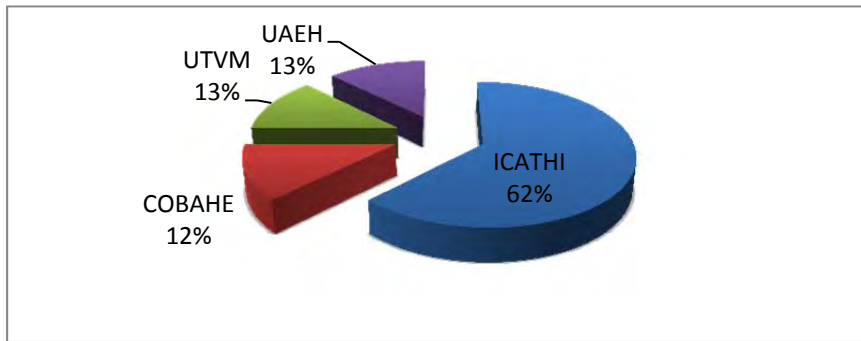
Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

La figura:

Figura 26, refleja la opinión de los formadores sobre las expectativas que tienen en la actualidad en relación a su profesión y que ha cambiado como producto de la certificación en NTCL, consideran que pueden desarrollar mejor su trabajo, además de tener la ventaja de seguir conservando su empleo, la seguridad al realizar su actividades y sobre todo continuar con su superación personal y profesional.

En el ítem 17, se solicita señalen las instituciones educativas le permite tomar cursos de preparación encaminados a la certificación en NTCL

Gráfico 34. Opinión de los participantes sobre las instituciones educativas que imparten cursos encaminados a la certificación en competencias laborales.

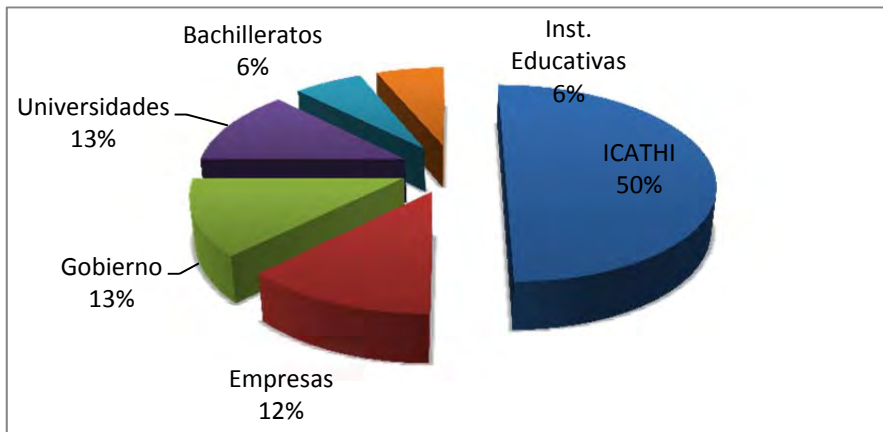


Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En el Gráfico 35, se señalan que las instituciones como el ICATHI y el COBAEH (Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo), son las dos instituciones educativas que les permite prepararse con cursos de capacitación, para encaminar sus pasos hacia la certificación de competencias profesionales. En estos planteles han realizado su preparación hasta obtener su certificación en NTCL, ubicándolas como instituciones que les permiten realizar todo su proceso.

En el ítem 18, se solicita mencionen las instituciones o empresas les solicitan estar certificado en NTCL para su ingreso a laborar.

Gráfico 35. Opinión de los participantes sobre las empresas publicas y privadas que les exigen la certificación en NTCL para el ingreso a laborar



Fuente: Encuesta aplicada a formadores del ICATHI

En este Gráfico 35, se pueden observar el número de instituciones educativas que solicitan para el ingreso a laborar como docentes, que las personas deben estar certificadas, como se ha señalado en el Estado de Hidalgo la política de certificación de competencias abarca a un buen número de instituciones que solicitan a las personas estar certificadas para su ingreso y esto abarca a instituciones públicas como privadas.

5.10 Entrevistas realizadas en la Región de Castilla y León que tienen relación con los procesos de certificación de competencias.

En esta sección se mostrarán las entrevistas realizadas a informantes clave que han sido elegidas para este trabajo de investigación como se había señalado anteriormente. Personalmente quiero comentar que la realización de estas entrevistas no fue un proceso sencillo debido a que generalmente por su ocupación y el trabajo cotidiano las personas tienen compromisos y es difícil concretar una entrevista con ellos.

No es fácil que una persona te conceda una entrevista si no sabe para que será utilizada o cuál es el objetivo de la misma. Para el investigador también implica decidir a quién entrevistar y cómo solicitar la entrevista, o a quién contactar para que puedan concederla, no se realiza de manera automática y conociendo de antemano esta situación que generalmente se presenta para un investigador y la elección de la persona que quieres entrevistar y cómo hacerlo es un proceso complicado, me di a la tarea de indagar con personas que me apoyaron para contactar con ellos y en esta ocasión agradecer a mi amigo y compañero doctorando que hizo las gestiones para que pudiera yo entrevistarme con estas personas debido a que en principio soy extranjera y desconocida en este país, desconocía como se organizaba en esta región española toda este aparato para llevar a cabo los procesos de certificación y quiénes eran las personas que podrían informarme de todo el proceso, tenía conocimiento de lo que se hace en México y quiénes podrían apoyarme pero para mí en España era muy complicado.

Gracias al apoyo y orientación de mi compañero se hizo posible iniciar con el contacto con el organismo encargado de esta actividad, que es lo más complicado en una investigación. Solicitando y confirmado la fecha y hora, con la entrevista concertada me di a la tarea de realizar la semi estructura de la entrevista y preparar los medios electrónicos con los que se iba a grabar, al llegar el día incluso estuve minutos antes de la hora señalada para evitar que se cancelara por cualquier motivo y sobre todo el motivo principal es que me perdiera en esta ciudad y no llegar a mi destino a la hora acordada ya que para mí manejar en una ciudad extranjera me estaba costando mucho por lo que decidí identificar el lugar días antes y llegar minutos antes de la hora acordada, después de pasar los filtros para ingresar a esta institución me pasaron a una salita que estaba preparada para la entrevista y me dio una muy buena impresión debido a que me encontré con personas muy agradables desde el acceso, que me indicaron en que lugar se llevaría a cabo la entrevista y que en un momento más

llegaría la persona a quién entrevistaría, a la hora señalada llegó y agradezco el tiempo destinado a responder a mis inquietudes y preguntas sobre el tema, quién en todo momento fue muy amable.

Con los resultados obtenidos de esta entrevista pude obtener un panorama sobre estos procesos y personalmente considere que la entrevista sería una de las primordiales para la investigación a la que le otorgue un valor esencial por la información proporcionada y que son relacionados al tema de esta investigación.

5.10.1 Entrevista realizada al Director del Instituto de formación

La entrevista se realiza al responsable del centro de formación integrado y de manera práctica explica como se lleva cabo la formación profesional en su centro, los títulos que pueden obtener los chicos y en cuánto tiempo deben hacerlo, así con el título que se les entrega, que para efectos de esta investigación es muy importante.

El responsable de este centro educativo nos informó que ellos son una institución que impartía la formación profesional inicial que es cuándo un alumno empieza sus estudios, o ha terminado la ESO , o el bachillerato y sin perder cursos o repitiendo poco se une para continuar sus estudios a lo que actualmente se denomina formación profesional inicial, antes era la formación reglada.

En el centro se imparten varios cursos vinculados al sector industrial y en específico al sector del automóvil y varios de fabricación mecánica, contando con un tercer nivel de estudios enfocados a la prevención de riesgos laborales.

Los ciclos de grado medio y de grado superior, permiten que el alumno llegue con un título aprobado anterior y si hacen un ciclo de grado medio tendrán que haber aprobado el graduado de secundaria o la prueba que le abra la puerta para tener la titulación, o un examen de acceso y para el de grado superior que deben tener el de bachillerato o por medio de un examen también tiene acceso. Después de tener una cierta edad o un nivel de estudios anterior previo o adquiriendo el título con un examen de ingreso, el examen de acceso a grado medio o a grado superior, en la comunidad autónoma se hace independiente en Castilla y León se hace en mayo-junio y otro al empezar el siguiente curso en septiembre, estas dos posibilidades de formación profesional son para quiénes llegan con un título y si terminan salen con un título que sería la formación normal y la formación reglada.

Para obtener los títulos que hay actualmente en España se deben cursar 2,000 horas algunos van de 400 a 1,500 pero se han unificado y todos los ciclos de formación profesional inicial son de dos años que son 2,000 horas, o de dos años con un título anterior y obligatoriamente tienen que aprobar todos los módulos para tener el título.

En este centro integrado se imparten dos modalidades de formación, la formación para los trabajadores aquellos que están el mundo laboral y necesitan ampliar sus conocimientos en una pequeña área de nuevas tecnologías o de nuevos desarrollos técnicos y se organizan cursos entre 30 y 60 horas algunos hasta de 15 horas, que van de 15 a 60, ó 70 horas para trabajadores, a quiénes solo se da una formación complementaria.

Con la nueva ley (1224/2009) se pretende amparar que se pueda acumular esta formación con certificados, la ley quiere valorar toda la experiencia de los trabajadores y la experiencia formativa. La formación y aprendizaje de la empresa se pretende validar por ejemplo: si un chico de 16 años o un joven de 20 sabe pintar un vehículo se ha formado en el centro y le han otorgado un título y en el caso de que un trabajador de una empresa de 40 o 50 años de edad lo haga de igual forma, por que no darle esa posibilidad para acreditar esa formación.

Esta iniciativa se ha aprobado a nivel nacional, que es hacer una valoración de la formación que ha adquirido el ciudadano sea trabajador, empresario y a lo largo de su experiencia profesional, por medio del catálogo de ocupaciones que es la base sobre la que se va a poder acreditar en el futuro a un ciudadano, que puede haber acreditado el 90 % de todos los contenidos de unos estudios por ejemplo: los de carrocería, pero pintura que es una parte que no podrá certificar si no se matricula con la titulación de origen, con lo cuál se le va a dar la oportunidad para que pueda hacer los estudios adecuados para conseguir esa última parte y así hasta conseguir un título.

Quién no tenga el título anterior no podrá certificar todo lo que esta asociado al catálogo de cualificaciones, solo demostrando que ha hecho los cursos, que tiene experiencia, que sabe todo. Las administraciones están desarrollando esto y nosotros estamos impartiendo una tercera formación profesional que son los certificado de profesionalidad para desempleados correspondientes a los estudios que esta organizado como se ha hecho históricamente en el Ministerio del Trabajo que en Castilla y León ahora se llama Empleo Castilla y León donde está educación y trabajo, educación da títulos y trabajo daba formación con certificados para el puesto.

En la comunidad hay 14 centros con esta modalidad para entregar certificados de profesionalidad y pueden estudiar en ellos cualquier ciudadano

en unas franjas de edades adecuadas y no tienen necesariamente que tener ningún título y lo que va a conseguir es una certificación de una parte del catálogo modular, pero no un título, solo será una certificación, que tendrá que ir guardando y si en el futuro consigue el título de base podrá matricularse en lo poco que le falta para conseguir el título correspondiente en relación a esto existen tres niveles:

- 1º. la formación profesional inicial reglada
- 2º. la formación para trabajadores en pequeña cantidad de horas por que trabajan
- 3º. la formación para los desempleados obligatorio estar apuntados en el paro.

En la formación continúa formación para desempleados se esta valorando y en un futuro breve se podrán certificar en esas dos formaciones, que es en dónde nosotros colaboramos. Europa ha dicho que el 85 % de los trabajadores de aquí al 2012 ó 2020 tienen que estar titulados, toda la formación que se haga y toda la experiencia laboral hay que reconocerla. Si un gobierno exige una formación y si sabes perfectamente hacer una función y se encuentra en el catálogo, pues la sociedad, el gobierno, la administración autonómica tiene que valorar que estas preparado para esto. La única puerta que queda esta en manos de la educación.

Obtener un certificado implica cursos de muchas horas, que van de 700 a 800 horas, preparando a los asistentes para el mundo laboral por estos solo los da el Ministerio de Trabajo en Castilla y León. La diferencia de la experiencia laboral o la formación que un ciudadano quiera traer a un certificado es lo que se hace aquí en una formación y si aprueba el módulo le vale para siempre, hasta que consiga sacar el título, entonces con los certificados de profesionalidad no significa tener un título, pero si se tiene un título anterior con una formación a mayores y un certificado se supone que van a tener más facilidad para ir al mundo laboral o si tienen un título, por ejemplo con el título A con un certificado B pueden conseguir el título B eso ya con cada ciudadano se va valorando.

Los programas de cualificación profesional inicial están pensados para alumnos que no han podido concluir su sistema educativo en una edad temprana y se obtiene un certificado de profesionalidad que se llama PFPI (programas de cualificación profesional inicial), que suelen recoger a alumnos que fracasan en el sistema escolar a los 16 , o entre 15 ó 16 años pero están abiertos hasta los 21 años, se les da la posibilidad de un año de formación muy manual, muy técnica con una carga de un 40% de formación básica con dos ó tres posibilidades:

1. Incorporarse al mundo laboral
2. Presentarse a la prueba de acceso para hacer un ciclo de grado medio no pudieron tener el título este curso les da esta formación además cogen la edad suficiente para poderse presentar a ese examen a ver si lo aprueban
3. La modalidad que haciendo un segundo año con asignaturas teóricas pueden conseguir el título en secundaria

Esa modalidad esta menos desarrollada pero se pretende conseguir un título estudiando y se hace por la vía normal, pero el gobierno ha querido abrir esa otra vía para que un alumno que fracasa sea incorporado a los 16 años en una formación manual, actualmente ha desaparecido la garantía social, pero esto abre una puerta a mayores para hacer un segundo año con la posibilidad de sacar un título por que es difícil cuando estos chicos han fracasado y es muy complicado que luego se enganchen en un año y no sacar los contenidos que les falten pero la posibilidad la tienen abierta.

Con estas palabras concluye el director del centro quién nos abre un panorama muy amplio en relación a la formación profesional y la certificación de competencias laborales que se ha iniciado en este país.

5.10.2 Entrevista realizada al Director del Servicio de las Cualificaciones y Acreditación de la Competencia Profesional en Castilla y León.

En este espacio se muestra la entrevista realizada al Jefe del Servicio de las Cualificaciones y Acreditación de la Competencia Profesional, Dirección General de Formación Profesional de la Junta de Castilla y León.

La característica de esta entrevista es completamente similar a la que se ha mostrado anteriormente en cuanto al contacto realizado y la forma de acceder para concertar la entrevista. Esta entrevista se ha considerado como primordial por el hecho de entrevistar al director de esta institución como gestor de todo el proceso de certificación de competencias en la región de Castilla y León, a quién agradecemos su apoyo, comprensión y amabilidad mostrada hacia mi persona y a esta investigación.

En la entrevista se le cuestiona sobre el proceso de acreditación y validación de las competencias profesionales, respondiendo durante toda la entrevista de manera muy amable y en la que nos indicaba que existe una distinción entre las competencias profesionales adquiridas mediante formación y

las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o la enseñanza formal de formación.

Situaba en el sistema educativo aparte de lo que es la formación, en el que se incluyen los títulos de grado medio y grado superior, que a base de un mecanismo de pruebas permite con una prueba libre a cualquier ciudadano demostrar los conocimientos, las destrezas, las habilidades y las competencias profesionales que tiene adquiridas, que le permite superar módulos formativos de los que forman parte los títulos de la formación profesional.

Otra acción que esta institución pondría en marcha es el mecanismo de reconocimiento de evaluación y acreditación de competencias adquiridas de experiencia laboral o vías no formales y formales, eso se regula en un Real Decreto 1224/2009 del 27 de julio, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado, el 25 de agosto del 2009, considerando que esta norma es básica y que afecta a todo el territorio nacional, a todas las comunidades autónomas, y establece un procedimiento a seguir, procedimiento a poner en marcha en las comunidades autónomas en el plazo de un año y que existen comunidades autónomas que han hecho algún tipo de experiencia piloto, pero lo han hecho al amparo de otra normativa reguladora, de las pruebas libres que permitía a través de una disposición adicional hacer un reconocimiento o una acreditación de competencias capitalizable, es decir una acreditación parcial acumulable, ahora esa norma ya se ha derogado completamente y lo que se tiene es la disposición y la regulación que establece del real decreto 1224/2009 del 27 de julio del 2009.

El procedimiento a seguir será a nivel regional, organizar este proceso que es bastante complejo, que ha sido tomado de un proyecto piloto que hubo denominado proyecto Era y la experiencia acumulada por el Ministerio de Educación, en este proceso se requiere de un acompañamiento del candidato y que le reconozcan sus competencias desde el primer momento y por lo tanto es un proceso que se va a desarrollar de forma personalizada no se trata de una prueba masiva donde la gente venga y haga un examen.

Esto es un proceso personalizado que comienza lógicamente a través de una convocatoria pública, inicialmente y como fase previa esta la información y orientación, entonces aquel candidato que este interesado en que se le acrediten sus competencias profesionales pues se acercará al sistema, pedirá información, se le dará la información en distintos puntos que van a determinarse, se le proporcionará información y él decidirá si accede o no y si va a participar, en caso de solicitar participar o no participar, lógicamente en las convocatorias se van a ajustar a la necesidades de cualificación que en cada momento se tengan en Castilla y León, antes del proceso se realizará la convocatoria analizando las necesidades que se tengan del mercado laboral de cualificación, se tienen los

servicios, los instrumentos y los institutos que se dedican a eso, a realizar los estudios como los servicios y es el observatorio regional de empleo quién los lleva a cabo periódicamente, en el Centro de Cualificaciones se pueden realizar de hecho, se hacen este tipo estos estudios, también se suelen hacer los de cualificación o la fundación para la formación continua también realiza ese tipo de estudios, estos organismos pueden proporcionar esta información obviamente también los sindicatos, agentes sociales y los representantes de las empresas van a ser una fuente importante de detección de necesidades en el mercado laboral, más que de formación, de cualificación.

Todo eso se decidirá, las unidades de competencia que se convocan y serán las que se va a acreditar estas unidades de competencia que forman parte de una determinada competencia general y de una determinada cualificación de formación profesional o determinada cualificación. Las unidades de competencia, son la moneda de cambio, dentro de todo el sistema nacional de cualificaciones profesionales que tenemos en España, es la moneda que va a permitir el acceder desde los sistemas de formación para el empleo, al subsistema de formación profesional antes se denominada reglada y también desde el sistema del mercado laboral, en los sistemas de formación, la unidad de cambio siempre va a ser la unidad de competencia que es la unidad mínima acreditable.

Cuándo el candidato es seleccionado por que las convocatorias (puede ser que tengan un número limitado de plazas), lo primero que haremos con él es asignarle un ó unos asesores, asignaremos a cada diez personas unos asesores que serán personas, bien profesores de centros de formación profesional, bien formadores de los centros que tiene el servicio público de empleo o expertos en esas cualificaciones y en esas competencias que habrán sido previamente habilitados y que para habilitarlos en esas competencias primero tendrán que tomar un curso. Es una de las cosas que debemos desarrollar de forma paralela al proceso de convocatoria, la habilitación en asesores como en evaluadores es indispensable ya que tenemos esas dos figuras: los asesores y quiénes después van a hacer la evaluación. Asesores y evaluadores pueden ser la misma persona, que este habilitada para las dos cosas pero en una misma convocatoria no puede hacerlo, no puede ejercer las dos funciones.

Por lo tanto al candidato se le asigna un asesor, la fase de asesoría es obligatoria para todos, de tal manera todo mundo tendrá que acercarse a un asesor, probablemente se desarrollen unas sesiones de grupo para explicarles en un par de horas en que consiste todo el proceso que tienen que seguir y después tendrá una cita individual cada uno de ellos para trabajar la documentación que tienen que presentar, que será la que dispongan que permita acreditar o demostrar documentalmente las competencias que tengan adquiridas, los cursos

de carácter no formal que hayan realizado, la vida laboral, la experiencia laboral, los certificados laborales, con los certificados que expidan las empresas, los contratos que ha tenido de los puestos de trabajo que han desempeñado, etc., todo esto es la información que va a recibir el asesor y con la que se tiene que emitir un informe.

Los documentos que va a producir el asesor, será el dossier de competencias que es un documento en el que queda reflejado lo que documentalmente demuestra que sabe hacer el candidato, si el informe es favorable de alguna manera viene a dar luz verde al candidato para que pase a la fase de evaluación, si no es favorable pues deberán indicarle que no es aconsejable que pase a la fase de evaluación y que por tanto debe completar su formación, pero esto no es vinculante. Si el candidato no tiene posibilidades que se le acrediten sus competencias el informe va a ser negativo y se le aconseja bajar a la fase de evaluación, no es vinculante es decir si el candidato aún no puede, pero si quiere y persiste y desea pasar a la fase de evaluación puede hacerlo, además se le indicará que tiene que hacer para completar esa formación, los cursos o dónde puede continuar o llevar a cabo esa formación, es decir una especie de plan de formación.

Se puede imaginar el proceso, que será así: el candidato pasa a la fase de evaluación, en donde hay una comisión evaluadora constituida por lo menos por cinco personas de las cuáles el presidente será un funcionario público al igual que el secretario y otros, al menos tres vocales serán representantes más o menos de una manera equilibrada del sector educativo, del sector productivo que además esas comisiones podrán contar con expertos que tienen voz, pero no voto, en la comisión para que les aconsejen sobre las determinadas pruebas ó cuestiones del proceso.

La comisión con el dossier de competencias que se ha elaborado del candidato y con la ayuda del asesor y el informe, decide que unidades de competencia quedan documentalmente demostradas y en cuáles hay dudas, por lo tanto requieren el proceso de evaluación y la fase de prueba. Bien si está documentado y suficientemente acreditado pues simplemente las unidades de competencia se propondrán, para que se acrediten con el organismo oficial competente que recibirá esa propuesta y hará la expedición correspondiente, en caso de que la comisión tenga dudas, pues citará al candidato para hacerle una entrevista y aclarar las cuestiones que considere necesarias o bien incluso hacerle algún tipo de pruebas concretas en el centro correspondiente.

Las redes con los centros integrados de formación profesional que tenemos y los centros de referencia nacional, serán los centros sedes donde se podrán realizar toda esta fase o también podrán ser sedes otros centros que

impartan la formación profesional ó incluso se podrá hacer uso de esas, que están fuera de los centros ubicadas en empresas ó en instituciones y la administración podrá hacer un convenio de colaboración con esas instituciones, la comisión programa y planifica con el candidato como se le va a evaluar, con qué pruebas, en qué sitios, en qué momento, explicándole que tipo de actuaciones, cómo se van a desarrollar y cuándo y a través de qué pruebas específicas.

Si en este paso la comisión alberga dudas entonces la comisión lo citará para realizar una prueba más amplia que incluya más realizaciones profesionales entorno a estas pruebas o criterios de evaluación, que serán los criterios de realización que para cada realización profesional que establece la regulación de la cualificación profesional y finalizado este proceso aquellas unidades de competencia para las que el candidato haya demostrado con nivel suficiente la realización profesional, entonces propondrá al órgano competente expedir un certificado que tendrá validez tanto en el ámbito de la formación para el empleo, como en el ámbito de la formación del sistema educativo de la formación profesional.

Cada unidad de competencia acreditada será convalidable con los módulos formativos que lleva asociados en él ó los certificados de profesionalidad dónde hay una combinación biunívoca entre unidad de competencia y módulo formativo asociado ó bien con los módulos que forman parte de los títulos de grado medio o grado superior, que no hay una correspondencia biunívoca, pero todas las normas reguladoras de los títulos llevan una tabla al final en la que se relaciona a las unidades de competencia con los módulos, puede para un módulo determinado que le falte acreditarlo en dos ó más unidades de competencia, no es posible convalidarlo ya que no existe esa relación o esa convalidación biunívoca, entonces en eso consiste básicamente el proceso el final, realizar un plan de formación.

Salvo en caso en que el candidato haya acreditado todas las unidades de competencia que forman parte de un certificado ó de un título, se tendría que convalidar la formación y aprendizaje laboral que es el módulo transversal y que aparece en los títulos, la formación en los centros de trabajo en el caso de que tenga todas las unidades de competencia superados, la administración le indicará los pasos a seguir para conseguir ese título o ese certificado de profesionalidad y en el caso de que no tenga todas las unidades de competencia acreditadas se le indicará, en el plan de formación con lo que tiene que hacer , en dónde tiene que hacerlo y cómo puede hacerlo.

Para conseguir la formación que le hace falta ó para conseguir aquella realización profesional ó la formación necesaria para aquella realización

profesional en dónde no lo ha demostrado un plan de formación ó las indicaciones necesarias se le dirán para conseguir el título ó certificado profesional.

Es el procedimiento que tenemos que poner en marcha en el que habrá que decidir la estructura organizativa, es decir qué servicios, qué órganos, qué colectivos van a realizar tanto la gestión como el procedimiento, es decir aquellas tareas de gestión que solo pueden hacer una entidad, o servicio. Un organismo es quién va a hacer las labores de seguimiento y evaluación de todo este procedimiento, por qué además es un procedimiento que tiene que tener una garantía de calidad y que habrá que poner en marcha algún mecanismo de procedimientos de calidad, como normas ISO y algo por el estilo como la ISO 9000.

Habría que establecer qué mecanismo se va a poner en marcha, qué colectivos van a llevar a cabo la información y orientación profesional laboral, qué colectivos van a hacer el asesoramiento, qué colectivos van a hacer la evaluación, quiénes se van a encargar de proporcionar esa información al sistema sobre necesidades de cualificación y déficit de cualificaciones por cada uno de los sectores y familias profesionales.

Todo eso es lo que ahora estamos intentando organizar habrá que establecer tiempos, la normativa para que este proceso sea claro y transparente. Una vez que los tengamos, lanzaremos las primeras convocatorias, es importante tener en cuenta que necesitamos también de algunos instrumentos y una metodología de la calidad ya que de esos instrumentos, va a depender en gran medida la fiabilidad de todo el sistema y la validez de todo el procedimiento, para ello vamos a disponer de unos cuestionarios de autoevaluación y de unas guías de evidencia, las guías de evidencia son los documentos que tendrán los evaluadores para determinar si la persona cumple o no los criterios de realización.

Se tendrá que demostrar el nivel que tienen que alcanzar en las realizaciones profesionales y en una situación de trabajo real o simulada, que se le plantee evidentemente de calidad en todo el proceso y será un documento de uso universal y en todo el territorio del Estado, las comisiones evaluadoras deberían usar el documento por que sí no perderíamos fiabilidad, entonces se está encargando de liderar ese proceso de construcción, de elaboración de la guía de evidencias el INCUAL, (Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales) en donde los expertos propondrán desde las comunidades autónomas.

En el momento que se tengan esas guías de evidencias empezaremos a trabajar con ellas y convocar propiamente las acreditaciones, mientras no las

tengamos va a ser difícil, hay comunidades que también tienen un tipo de documentación elaborada en ese sentido, es lógico desde el punto de vista y es lo que tenemos en marcha.

Para este proceso encontramos la ley de las cualificaciones y de la formación profesional que se publicó en el 2002, que ha marcado un hito importante en el desarrollo de la formación profesional, en la última década se tienen dos instrumentos claros, la ley se basa en dos instrumentos y en dos acciones, los instrumentos son:

- El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
- El Procedimiento y Reconocimiento de Acreditación de Competencias

Que este tiene a su vez dos acciones:

- La información y orientación profesional y laboral
- La calidad de todo el sistema

Será necesario tener presente lo que dice esa ley, por que lo que busca es integrar los antiguos tres subsistemas que había en España, el de formación profesional o de formación profesional inicial específica para los jóvenes, la formación profesional ocupacional y la formación profesional continua, esos tres subsistemas deberían acabar siendo uno solo, un sistema de formación profesional a lo largo de la vida, esa es la idea de esa ley, todavía no hemos llegado a esa situación, todavía mantenemos dos subsistemas:

- La formación profesional inicial en el sistema educativo
- La formación profesional para el empleo

En el que se va a colaborar, aunque ha habido una integración de la formación profesional ocupacional y la continua, de esa formación profesional para el empleo, pero deberíamos seguir avanzando con el desarrollo al menos del espíritu de esa ley y acabar teniendo un único sistema de formación profesional integrado, independientemente de que se contemplen especificidades para que los jóvenes que van acceder al mercado laboral y que no lo conocen.

Para que la formación se extienda a las personas adultas que incluso ya proceden del mercado laboral y que necesitan una recualificación profesional, entonces manteniendo esas diferencias debemos tener un sistema suficientemente flexible, suficientemente integrado, para que no caminemos de forma paralela, por un lado la administración educativa y por otro lado en la administración laboral con la finalidad de que el ciudadano no este confundido.

En ocasiones el ciudadano desconoce las oportunidades que tiene de la formación y lo que ofrecen estos dos subsistemas por que no se ha llegado a una integración plena, pero estamos avanzando mucho, los reales decretos como este nos obligan a trabajar juntos a la administración educativa y laboral, que nos permite avanzar por que damos unos mensajes comunes, consensuamos las cosas, el hecho de tener que trabajar de forma colaborativa obliga también de alguna manera a acercarnos unos a otros y poner en marcha procesos como estos, entonces bueno yo creo que en ese sentido estamos avanzando pero todavía nos queda mucho camino por recorrer.

De todo el proceso se puede obtener un título, el diseño para todo el proceso de reconocimiento y acreditación de unidades de competencia nosotros ponemos los centros, las sedes van a ser nuestros centros, los equipamientos los que hay en los centros y si tuviéramos que establecer convenios de colaboración con empresas, esto se encarecería demasiado, entonces disponemos de una buena base, de una red de centros de formación profesional, de centros integrados de formación profesional, que están muy bien equipados y en dónde se imparte esta oferta educativa, teniendo en cuenta que disponemos de una amplia red de profesores de formación profesional, existen aproximadamente 2,500 profesores de formación profesional, es decir tenemos un abanico de técnicos suficientemente grande como para habilitarlos y contar con ellos, tenemos nuestros sistemas y nuestros mecanismos y nuestros sistemas de información ya establecidos, tanto en el ámbito educativo, como en el ámbito laboral.

Tenemos recursos que podemos rentabilizar y eso va a hacer que el proceso no salga tan caro y si montamos todo este procedimiento para acreditar a 60 personas probablemente los costes sean mayores profesionalmente, que si lo montamos para acreditar a 500 personas, siempre habrá una economía de escala que podamos aplicar ahí, el hecho es que tenemos que partir de planteamientos sostenidos, tarde que temprano esto tiene que crecer, tiene una demanda muy fuerte de la ciudadanía por que tenemos el 70 y 80 % de la mano no obra, que no tiene o esta sin ningún tipo de acreditación, no es que no tengan la cualificación, que es otra cosa, lo hacen muy bien pero no pueden demostrar que la saben hacer con documentación oficial, lo que limita sus posibilidades de movilidad, incluso de movilidad horizontal y de movilidad vertical.

Hay una demanda, hay un interés muy grande de parte de la ciudadanía, todos los día recibimos llamadas ¿Cuándo se pone esto en marcha? ¿Yo voy a poder? ¿Qué requisitos?. Hay que proporcionar muchos datos en este momento, lo que es claro es que aquí se esta poniendo en marcha un procedimiento de acreditación de la competencia adquirida, no estamos acreditando la

competencia laboral si no lo aprendido, lo desarrollado, la competencia adquirida a través de la experiencia laboral que son cosas muy distintas.

Con estas palabras concluye la entrevista y agradecemos personalmente y nuevamente en este espacio su participación y la experiencia aportada para nuestro tema de investigación.

5.11 Participación de D^a. Francisca Arbizu en las jornadas sobre Acreditación del Aprendizaje no Formal en Castilla y León en los sectores de Automoción.

La participación de D^a. Francisca Arbizu en el Proyecto **"Acreditación del aprendizaje no formal y de la experiencia en los sectores de automoción de Castilla y León"** se realizó en la Universidad de Valladolid, el 3 de Marzo del 2010, participación con la ponencia dirigida a este sector en la que indicaba la experiencia personal realizada al estar inmersa en el Instituto de las Cualificaciones en España. Mi participación como asistente la debo y agradezco enormemente a mi profesor de doctorado Tomás Díaz González que por invitación de él pude participar, él había sido mi profesor en esta Universidad y conocía de mí interés en esta área y gracias a este mutuo interés en el tema, fue el motivo por el que me consideró dentro de este proyecto.

Gracias a esta invitación pude presentarme y conocer directamente a muchas personas implicadas en este ámbito, sobre todo a nivel nacional, personas que incluso había leído en algún momento, pero no imagine conocerlas y menos participar en alguna actividad en donde ellos participaran, esto para mí superó mis propias expectativas y fue una experiencia muy significativa y grata, por lo que he considerado que esta participación es esencial e importante para este tema de investigación y que se debería incluir en este trabajo debido a la experiencia de D^{ña}. Francisca Arbizu en este ámbito es muy grande y a quién agradezco la amabilidad durante y después de la ponencia en una plática a la que respondió a mis cuestionamientos e inquietudes sobre el tema, es necesario señalar que existió mucha identificación con su trabajo realizado en mi país.

Ella iniciaba su ponencia presentándose y comentaba que en México ella había participado en el CONOCER (se dirigió a mí en el público señalando que le agradaba mi país), esta identificación con su trabajo profesional me dio un margen para conocer e identificar que ella es una figura importante en España, debido a la labor realizada en este Instituto (INCUAL) durante su permanencia en él. En la ponencia iniciaba comentando que había estado trabajando durante cuatro años con la OCDE en un proyecto que es ARENEFIL (El reconocimiento de aprendizajes no formales e informales) esta experiencia y trabajo le permitió trabajar con 27 países conjuntamente, mirando como en cada país se hacían las cosas, en países como México, que lo hace a través del CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia

Laboral) y a través de la DG AIR (Dirección de acreditación y revalidación), en Japón o como se hace en Canadá para reconocer las competencias a los extranjeros, a los inmigrantes que es algo de lo que hacen cada uno. En Francia lo hace la Comisión Nacional de Certificación Profesional (CNCP) con su metodologías.

El reconocimiento de competencias como señalaba ella, surge en realidad en los años 90's de manera más fuerte e impulsada fundamentalmente el Reino Unido que se extiende a todos los países de influencia, debido a una cuestión que es que cada vez importante: los modos de aprender son más variados, son más diversos y cada vez más están fuera del contexto escolar, se hace fuera del sistema escolar, se hacen fuera del sistema educativo, por que a la mejor la persona que a acabado el sistema educativo, pero sigue aprendiendo y en el sistema educativo no se le da toda esa formación, pero sigue aprendiendo, cada vez más y lo que se observa es que realmente lo que usan las personas para su desarrollo profesional es lo que venden que es "el factor trabajo", que en el mercado de trabajo son esas competencias que han aprendido después.

En el Reino Unido, se utiliza mucho el APL *Accreditation of previous learnings* acreditación de aprendizajes previos, lo que se tienen antes, en Iberoamérica se llama normalmente certificación de competencia laboral, toma esa denominación, pero también se le llama RPELE, en Francia, es la VAE la validación experiencial, son nombres distintos para decir lo mismo, todo lo que una persona tiene dentro que es capaz de ponerlo en juego a la hora de trabajar, esto tiene que estar valorado, valorizado, medido, acreditado y por lo tanto reconocido.

En el Reino Unido si se tiene que medir algo se mide frente a un estándar, se hace la estandarización de la competencia, se hacen estándares de competencias, se elaboran cualificaciones, que son fundamentales para hacer el reconocimiento.

En España no, en España somos distintos y la parte del reconocimiento la hacemos al final, en el Reino Unido en el período de los 80's pusieron en marcha del 89 al 92 la acreditación y se acreditaron más de 2 millones de personas. No solo se acreditaron sino que consiguieron que la Comisión Europea, la Dirección General de Mercado Interior, reconociera esas acreditaciones que son las *National Qualifications Professional* (Cualificaciones Profesionales Nacionales) que además son cualificaciones de todos los niveles, no sólo como lo vamos a hacer ahora de los niveles no universitarios, ellos lo hacen de todos los niveles, y gestionaron y generaron una dinámica.

Hemos aprendido de todos ellos y lo que se ha hecho en España es lo que estamos aprendiendo y es lo que se ha podido hacer, cada país tiene que dar la

solución de sus problemas de la manera en que en cada país lo hace de la mejor forma posible. En España lo estudiamos, se ha trabajado desde el año 90 y se inició con la Ley Orgánica de las Cualificaciones que tiene por objeto hacer un sistema integral en donde la formación, acreditación y cualificación se integren.

Señala que le gusta leer a Le Boterf que señala que hay tres tipos de cualificaciones:

- La cualificación adquirida, que es la que se adquiere por la formación, poniendo un ejemplo: Como yo que soy licenciada en Farmacia esa sería mi cualificación adquirida.
- La cualificación atribuida que es la que en el medio de trabajo ligado fundamentalmente a la clasificación profesional me dan. Su ejemplo: soy oficial de segunda, yo soy titulado superior, yo soy auxiliar administrativo y es normalmente por la que me pagan. Esta es la que realmente tiene.

La tercera topología es:

- La cualificación requerida que es la que hace falta en las empresas y en las organizaciones para que haya riqueza en un país, un aumento de productividad para que la empresa sea competitiva, etc.

La calidad del empleo es cuándo estas tres cosas se concilian, el Sistema Nacional busca conciliar esos tres aspectos tan importantes de las cualificaciones para una mejor calidad del empleo. Un ejemplo de ello señalaba: "si yo me he formado en algo, trabajar en ese algo por que para eso ha invertido la sociedad en mí y además que me paguen por ese algo, es decir que se ajuste el trabajo que hago a la retribución que tengo, eso ya es el círculo maravilloso".

En nuestro país en los años 70's que nos industrializamos de una manera implacable y de golpe a través de procesos muy rápidos en donde a las personas se les metió en las fábricas, pero no se les dio formación previa y ahora tienen dificultades sobre todo cuándo hay innovaciones tecnológicas potentes, que no siempre la formación continúa luego se les reconoce, entonces existen problemas, desajustes, entre cualificación requerida y la cualificación que tienen. El sistema Nacional de Cualificaciones lo que quiere, hacer un sistema integral ordenado de acreditación, cualificación y formación que atienda a las demandas sociales, a las demandas económicas a través de procesos formativos, a través de procesos evaluativos.

En España se tiene 23 millones de activos, 18 millones de ocupados y tenemos una cantidad de desocupados muy alta y además la pérdida de empleos se esta produciendo fundamentalmente en los de más baja cualificación y en los que no tienen acreditada su cualificación, los jóvenes que no se emplean es otro

problema y la pérdida de empleo va ahí, estamos desajustados y en ese sentido las responsabilidades de las empresas sobre todo de la administración es lograr esta naturaleza de ajuste.

En cuánto a la cualificación acreditada por el sistema educativo en nuestro país tenemos en educación primaria la población activa, con educación primaria un 13,20 % solo los certificados con estudios primarios, con primera etapa de certificación secundaria un 25,19% con segunda etapa de educación secundaria un 22,21% esta segunda etapa es el bachillerato es decir un 60,60% de activos sin ninguna cualificación profesional acreditada, esos son datos del Instituto Nacional de Estadística y en cuánto a las enseñanzas técnico profesionales de FP un 7,90 % con grado medio y un 9,49% con grado superior o sea un 17,45 % en cualificaciones intermedias y en cuánto a universitarios un 21,95% más que en estratos intermedios, es decir no tenemos una pirámide poblacional laboral y las personas sin acreditación tienen un estrechamiento en cualificaciones intermedias y se abre en cualificaciones superiores una pirámide laboral curiosa.

Esos que son datos legales que tienen que ser traducidos por edades, no son las mismas cosas entre jóvenes que entre mayores, tenemos que tener claro que nuestros jóvenes son la población más cualificada que ha tenido nunca el estado Español y es el marco con pocas oportunidades, eso es grave, el hecho de que les sobre cualificación. ¿Que sucede? ponen a personas con muchísima cualificación en puestos que no corresponden, personas que no tienen la motivación adecuada, las responsabilidades de las empresas y de las organizaciones pero sobre todo la administración es lograr esta naturaleza de ajustes, tenemos problemas de desfases de cualificaciones, en Europa alrededor de la comunicación del 2008, eso que se llama “nuevas cualificaciones para nuevos empleos” *New qualifications for new employments*, y ha salido el informe y las recomendaciones que hablan del cambio de cualificaciones y hacia donde tenemos que ir.

La expectativa del 2020, centrándose fundamentalmente en las cualificaciones, con las bajas cualificaciones van a ir al desempleo, van a ir a la destrucción pero además llevan a la destrucción de las empresas, por que les es muy difícil a las empresas adaptarse a todas las innovaciones con personas con bajas cualificaciones, pero también nos dicen que no las elevemos demasiado y que no demos más cualificaciones para los empleos que las que se necesitan, las cualificaciones intermedias son las que son muy potentes, muy necesarias. En España nos hemos dedicado muy poco a las cualificaciones intermedias por que importan mucho los títulos y las cualificaciones, pero lo cierto es que hay muchas más formas de aprender y de adquirir competencias por la experiencia, por el mundo del trabajo, etc.

En las estadísticas se nota que un 60,24 % son trabajadores cualificados que necesitan ese reconocimiento, tenemos muchísimas personas, población activa, que tienen trabajo, y trabajo cualificado pero no tienen trabajo reconocido, entonces ahí es cuándo vemos esto del reconocimiento, pensamos que va a ser no para después, para desempleados, no!, no!, no!, es para los activos, una buena gestión.

Esta es una metodología del INE que tiene clasificados en no cualificados, semicualificados y cualificados entonces es ahí como hacen los cómputos. La gestión de recursos humanos se hace por competencias y es vital para la mejora de la competitividad de una empresa pero se puede hacer en empresas medianas o grandes, nuestro país está lleno de PYMES y MICROPYMES y como las personas no están acreditadas pues es eso la confianza la que mide todo.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones es uno de los tres fundamentos para certificar estas competencias oficialmente al lado de el procedimiento para reconocerlas y el sistema de evaluación y mejora de la calidad. En el Reino Unido son muy activos, ponen muchos mecanismos en marcha pero inmediatamente ponen también la evaluación de esos mecanismos, a ver si esto está funcionando y esto es lo que estamos ahora haciendo en España. Implementar estos mecanismos.

Esta es una parte muy significativa de la participación de Dña. Francisca Arbizu en donde refleja algunas políticas en cuanto a formación y certificación con datos muy representativos de cifras en este ámbito y como algunos teóricos de la administración señalan los datos permiten tomar decisiones y es así como elaborar nuevas propuestas o se rediseñan algunas, con su experiencia se ve reflejada como se realizan. Agradezco enormemente a Dña. Francisca Arbizu por su atención y aportes que he tomado de su ponencia para este trabajo de investigación.

5.12 Entrevista realizada al Director del Proyecto de Certificación de la UAEH en México

En este apartado se resume la entrevista realizada al Director del Proyecto de Certificación de Docentes de la UAEH (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo), el día 6 de octubre de 2009, en las instalaciones de la UAEH (edificio de rectoría). Esta entrevista para mí fue importante realizarla, debido a que en esta institución he trabajado desde hace algunos años y los proyectos que realizan son publicados en la Garceta, que es un órgano informativo, que nos permite enterarnos de lo que se realiza en esta Institución Educativa en la entidad. Es importante conocer los proyectos que la universidad lleva a cabo y que tiene programados con el fin de obtener los mejores niveles en calidad educativa en el Estado, de ahí surge mi interés por conocer como se obtienen y los parámetros que se utilizan para realizarlos, esta actividad educativa que se realiza al interior de la Universidad implica a la labor que realizan los formadores en este nivel educativo y el personal que trabaja para esta institución se incluye en proyectos de los que tenemos que participar por ser personal adscrito a esta universidad, existiendo un proyecto para la certificación de formadores que se relaciona con mi trabajo de investigación.

Este interés me llevó a realizar la cita y en la fecha programada, y el horario establecido se realizó la entrevista. En esta fecha estaban esperándome y el director de este proyecto dentro de la UAEH inicia la entrevista con el comentario acerca de la importancia de este proyecto dentro de la Universidad, en la que se están haciendo dos procesos con la finalidad de lograr certificar los docentes en competencias profesionales y en competencias docentes. Lo que se tiene planeado es certificarlos en estas competencias, en las Licenciaturas y Posgrados.

Señala: para este proyecto se ha considerado crear una Norma propia en la UAEH, crear una norma institucional en la que participen los propios maestros de nuestras escuelas e institutos que se parece a la NTCL que tiene el CONOCER sobre el Diseño e Impartición de Cursos, esta norma contempla lo referente a la planeación de cursos y su diseño así como la selección de materiales la elección de recursos y medios didácticos, la evaluación con un proceso de autoevaluación y coevaluación de las mismas sesiones así como el conocimiento de algunos procesos de computo como último punto el desempeño del docente frente a grupo.

Esta norma interna de la UAEH se va a elaborar y es muy parecida a la NTCL del CONOCER, que también nos reconocerá estas competencias, actualmente estamos terminando de impartir el diplomado y para que los que ya

lo concluyeron se pretende integrar las evidencias y que la academia valide la propuesta. Este es solo uno de los procesos que llevamos a cabo en lo que respecta a la certificación de las Licenciaturas y Posgrados, ya que estamos llevando a cabo los procesos para lograr certificar a nuestros docentes en competencias profesionales relacionadas con la docencia, ya se ha sacado la convocatoria para que los maestros participen y realicen el proceso de certificación en la norma interna de la UAEH.

Se ha iniciado el diplomado en competencias docentes para que los maestros empiecen con este proceso de estamos esperando se lleve a cabo el proceso y estamos esperando que esta propuesta sea validada y después llevar a cabo la certificación por grupos.

Otro de los proyectos que llevamos en el bachillerato es el proceso de CERTIDEM (proceso de Certificación de Docentes de la Educación Media Superior) donde se contempla la certificación de docentes dentro de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) que contempla que todos los docentes estén certificados en competencias relacionadas con la docencia, así docentes y directivos estén certificados, para esta certificación tanto de docentes como de directivos existe una meta para que todos se encuentren certificados en el 2012, ahora somos ya, una unidad evaluadora y certificadora, tenemos este reconocimiento para certificar a docentes y directivos, que tienen que cursar un diplomado .

La conformación de esta unidad evaluadora y certificadora funciona en primera llevando a cabo un diplomado dirigido a docentes y directivos que tiene la duración de seis meses el proceso. Se inicia como diplomado en competencias docentes que durante los seis meses y se van integrando las evidencias, al finalizar se debe elaborar un proyecto, este proyecto y las evidencias se valoraran y se hace también una entrevista a distancia , (no se hace presencial por que nosotros evaluamos egresados de otras a unidades formadores de otras partes de la República), no evaluamos a nuestros egresados, evaluamos a personas en varias entidades de la República Mexicana, (no evaluamos directamente a nuestros egresados aunque somos una unidad evaluadora), pero si reúnen los requisitos se valoran y automáticamente se certifican.

Para lograr este proyecto se inició al preparar a un cuerpo de formadores nos pedían primero este cuerpo de formadores, y para poder certificar, este mismo cuerpo de formadores se constituye después como un cuerpo de evaluadores, estamos por iniciar la certificación oficial de este cuerpo de evaluadores, en estos momentos hemos formado a más de 120 maestros de otras universidades y hemos formado aproximadamente en Bachillerato a más de 1,200 maestros, estamos conformando la tercera generación, se han formado

a maestros de nuestros propios bachilleratos, de bachilleratos incorporados y de bachilleratos de otros Sistemas Estatales y Federales e incluso nos ha tocado formar a docentes de otros Estados como con del Estado de México, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, es lo que estamos haciendo ahorita en este proceso.

Se inicio con la petición del docente en el caso de las Licenciatura y Posgrados, aunque no en el caso de los maestros de bachillerato que deben certificarse todos en el 2012, la reforma contempla la constitución del Sistema Nacional del Bachillerato en esta fecha todos los maestros que trabajan en Bachillerato en el país deben estar certificados en competencias docentes y tenemos de aquí al 2012 para certificarse.

La reforma contempla que este Sistema Nacional de Bachillerato incluya que todos los docentes y directivos deben estar certificados en competencias al 2012. Sino están certificados no pueden estar trabajando ni docentes, ni directivos en este nivel educativo ya que la certificación es obligatoria para trabajar. A diferencia de las Licenciatura y Posgrados es a solicitud del docente, no es obligatorio en nuestro caso, aunque de acuerdo a lo que se ha venido comentando en diversas condiciones, tendrían un impacto diríamos en los estímulos económicos, tendría un despegue en ellos y una marcada diferencia entre el maestro que esta certificado del que no lo esta, sería como una forma de motivación para que los docentes puedan certificarse, sin embargo es algo que todavía se encuentra en proceso, no sé, por el momento no puedo adelantarle ya que se esta elaborando el reglamento , pero se encuentra esto en proceso.

En relación a las diferencias existentes entre las personas que logran la certificación, y las que no lo están, es que las certificadas desarrollan ciertas habilidades que nos llevan a mejorar la calidad de la enseñanza que se imparte, esto es en beneficio de estudiante y de su aprendizaje, las personas certificadas consideran aspectos y elementos didáctico pedagógicos para llevar a cabo en este proceso de enseñanza aprendizaje diferentes a los que no estamos certificados y que no lo hacemos o no llevamos a cabo estos procesos, esta es la diferencia entre los que se encuentran certificados, como ejemplo podemos mencionar que llevan a cabo la programación de tiempo, la elección y diseño de materiales, que llevan a cabo la evaluación formativa que va haciendo continuamente y después el reforzamiento en la misma sesión, la retroalimentación en la asignaturas, que hacen que el docente sea mejor.

En relación a las personas que están interesadas en certificarse puede señalarse que tenemos de los dos casos, por ejemplo los de bachillerato que tienen que acceder por que lo tienen que hacer, por que el caso de ellos es obligatorio y en el caso de no hacerlo, se pueden quedar sin trabajo y se ha generado una necesidad de certificarse para continuar en su trabajo y el otro que

es un caso contrario en donde hemos sacado la convocatoria para las Licenciatura y Posgrados pero como esto no se ha hecho obligatorio, se han acercado solo algunos grupos de maestros interesados en la certificación pero en el caso de los docentes de bachillerato es obligatorio, lo tienen que hacer.

Es importante que se incluyera como en el caso de los docentes de bachillerato como un requisito más para ingresar a laborar en el caso de las Licenciatura y Posgrados, situación que debería realizarse sin embargo, es cierto que el docente tiene la formación disciplinar a lo mejor cuando ingresamos nos faltan aspectos del dominio didáctico pedagógico que con la certificación se van desarrollando las competencias docentes, que nos pueden ayudar a mejora nuestro desempeño frente a los estudiantes y sí siento que sería importante establecer como criterio para entrar a laborar y que el maestro previamente haya pasado para su ingreso por este proceso de certificación.

El proceso de certificación es un poquito complicado nos hemos dado cuenta por ejemplo, esto es lo que hemos tratado ahorita con los diplomados, ir alineando con los docentes que terminan el diplomado, que se vayan realizando al mismo tiempo la integración de la evidencias en su portafolio de evidencias, que al concluir el diplomado se encuentren en condiciones de llevar a cabo todo el proceso, este diplomado se encuentra encaminado a la certificación y de esta manera periódicamente los docentes nos vamos enriqueciendo en el ámbito didáctico pedagógico y al mismo tiempo encaminados a lograr todo el proceso de certificación hasta concluirlo.

Es importante considerar la evaluación y la certificación en estos momentos los que practiquen la certificación requieren también de que se practique una revisión en la práctica ya que se conoce que la validez de la norma solo esta vigente en 7 años, de ahí que nosotros con la creación de nuestra norma interna hemos creado la forma de su evaluación. La norma que se parece a la del CONOCER no ha integrado la figura que tenemos nosotros, que es la de un auditor interno que se encargaría de realizar la revisión de la práctica de los docentes ya que se tiene claro que por la motivación de la certificación se realizan los procesos paso por paso, pero después de un tiempo se dejan de hacer, por esto se ha creado en la UAEH la norma interna con la figura del auditor, que puede realizarla incluso los mismos pares académicos, con la finalidad de no caer en la monotonía, con esta figura del auditor se considera que el docente se hace acreedor de una amonestación si no se hacen las cosas como deben ser y en el caso de dos amonestaciones se condiciona la certificación.

Esta figura no la tiene el CONOCER pero a nosotros nos llamo mucho la atención el tenerla. Es importante comentar que nosotros y la ANUIES

(Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) ha sacado una serie de convocatorias para los Centros de Educación Superior en relación a la creación de Centros Evaluadores, con la finalidad de ser formadores de docentes y de directivos, formadores en competencias docentes, la importancia radica ahora para el Diplomado que hemos creado con esta finalidad ya que de la región centro sur, somos los que más tutores hemos formado. El diplomado de directivos arranca este fin de mes en el que se han inscrito ya varias personas y en el que estaremos trabajando.

Esta es la entrevista realizada al director del proyecto de certificación de docentes de la UAEH y con esta entrevista podemos mostrar que la UAEH esta inmersa para realizar los procesos de certificación de los docentes de esta institución, pero tendrán que hacerse las gestiones e implementar esta situación como política educativa de ingreso y permanencia de los académicos, como se realiza en el nivel bachillerato en todo el territorio nacional en México, sin embargo esto esta todavía en proceso y su avance dependerá de las condiciones y decisiones que los directivos realicen en torno a esta situación, sin embargo los procesos de certificación en NTCL si se realizan en otras Universidades en este mismo estado y en los niveles de Bachillerato como se ha señalado y en los Institutos de capacitación para el trabajo, que es de donde inicialmente se dieron los pasos para estar inmersos en este mundo de la certificación en competencias laborales y que es un campo muy amplio y fértil en este país.

6 Resultados y consideraciones sobre los parámetros para certificar al formador

6.1 Conclusiones

Realizar la presente investigación incluyó utilizar algunas estrategias metodológicas y técnicas de investigación con el objetivo de cumplir con cada uno de los objetivos planteados, el objetivo general señalaba:

- Comparar el proceso de certificación de competencias laborales de la figura del formador ocupacional entre México y España para identificar las similitudes y diferencias en ambos contextos.

Para cumplir con el mismo se consiguieron los siguientes objetivos específicos:

- Indagar sobre el tema de formación y la certificación de competencias laborales en ambos contextos.
- Identificar las investigaciones y publicaciones sobre la figura del formador ocupacional y la validación de competencias en ambos contextos.
- Clasificar las fuentes y técnicas de investigación que serán utilizadas para esta investigación.
- Seleccionar las fuentes, estudios, artículos, boletines y leyes que responden al descriptor “formador ocupacional y la validación de competencias profesionales”.
- Analizar el proceso de validación de competencias en México y España.
- Diferenciar los parámetros establecidos en cada contexto sobre los procesos de certificación de competencias y la figura del formador.

De estos objetivos se desprendieron algunas actividades a realizar que nos encaminaban hacia su cumplimiento. El indagar sobre el tema de certificación de competencias nos condujo a los temas relacionados como la formación en el trabajo, la formación profesional o formación a lo largo de la vida. Estos son niveles de educación que implican la preparación hacia una profesión en la que participan jóvenes o adultos, ya sea para mejorar sus capacidades o permitir el acceso al mundo laboral. A su vez, éstas se relacionan con los procesos de certificación, y, como se ha señalado, se realizan independientemente de la forma de adquisición de los saberes.

Se cumplió con estos objetivos al identificar las investigaciones, clasificar las fuentes y seleccionar los documentos, revistas, libros, informes en esta área, que se incluyen en las referencias bibliográficas y que se consultaron de manera continuada para redactar este informe.

Se identificaron diferentes documentos y de los que se ha realizado su revisión, y se seleccionaron para ser utilizadas con la finalidad de fundamentar la investigación y realizar el análisis que se ha mostrado en el capítulo 2 (2.6) y 3 (3.4) y 5 (5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.6, 5.7), en el que se extrae el proceso de certificación que se realiza en España y en México, así como los parámetros que se utilizan para evaluar al formador ocupacional, que para tal efecto se identificaron las normativas que guiaron esta investigación y que se incluyen en el CD de anexos que a continuación se señalan:

- Acuerdo 447
- Acuerdo 286
- Real Decreto 1646/1997
- Real Decreto 395/2007
- Real Decreto 1224/2009
- Real Decreto 1096/2011
- NUGCH001.01
- NUGCH002.01
- NUGCH003.01
- NUGCH004.01

El Acuerdo 286, emitido en México, señala y regula los procedimientos por medio de los cuáles se acreditarán los conocimientos correspondientes a los niveles educativos o grados escolares adquiridos en forma autodidacta, a través de la experiencia laboral o con base en el régimen de certificación referido a la formación para el trabajo. Este documento es una normativa esencial en este país y que se analizó con el objetivo de comparar estos procesos en ambos países y es el referente legal en este país permite obtener el certificado de competencia laboral.

El acuerdo 447, establece las competencias docentes para quiénes impartan Educación Media Superior en la modalidad escolarizada, esta es una nueva política educativa que se establece en México para los formadores en la (EMS) y que a su vez regula la certificación de la acción pedagógica. Esta condición tiene como objetivo facilitar la adquisición de conocimientos de las asignaturas que imparten, trascendiendo los propósitos exclusivamente disciplinares y realizando una formación integral de los jóvenes alumnos. Este

documento es la base de las nuevas políticas educativas en México, que se vincula a las competencias para los formadores y las regula.

El Real Decreto: 1224/2009, establece la normativa para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, regulando el proceso de certificación que se lleva a cabo en España. Documento que es la base para este proceso que se inicia en este país a partir del 2009, y desde su emisión se han gestado nuevas Cualificaciones Profesionales que al 2012, suman un total de 664 cualificaciones, que se han aprobado en el Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

El Real Decreto 395/2007, regula el subsistema de formación profesional para el empleo, que existía hasta antes de éste, dos modalidades de formación profesional en el ámbito laboral: la formación ocupacional y la continua, que se integran a partir de este documento en un subsistema único, y es el modelo de formación profesional actual, con el objetivo de adaptar la formación a los trabajadores ocupados y desempleados y cubrir las necesidades de demanda del mercado de trabajo en España. Este documento regula la formación para el empleo y es un documento importante que se considero revisar en este trabajo de investigación.

El Real Decreto 1646/1997, es un documentos inicial que regula lo relacionado al certificado de profesionalidad de la ocupación del formador ocupacional, en este documento se establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad y establece los contenidos mínimos para desarrollar la formación profesional ocupacional. Este documento es el antecedente del actual Real Decreto 1096/2011, en el que se regula las competencias mínimas del formador ocupacional, establece los parámetros para desarrollar la cualificación profesional para la docencia de la formación para el empleo, y esta profesión se ubica en la familia profesional de servicios socioculturales y a la comunidad. Este es el documento base con el que se realiza el proceso de comparación del formador ocupacional en España.

Para llevar a cabo este análisis fue necesario atender a las dimensiones de la educación, que plantea Estebaranz García (1999), del que se desprende el desarrollo y análisis que se ubica en el capítulo 5, de las dimensiones marcadas se adecuaron a las condiciones que se plantean en los documentos señalados objeto de este análisis.

Este proceso que fue objeto de análisis, y con el objetivo de llevar a cabo esta tarea se tomaron como base los parámetros establecidos en México en las NTCL siguientes:

- NUGCH001.01
- NUGCH002.01
- NUGCH003.01
- NUGCH004.01

Esta normativa coadyuvo para realizar el proceso de comparación con los lineamientos que los rigen, llegando a la conclusión de que en ambos contextos los procesos son similares e incluso no hay diferencias significativas en los parámetros de uno u otro país y estas se han señalado ya en el capítulo correspondiente.

Se puede mencionar que de las diferencias significativas de estos procesos se encuentra en los dispositivos establecidos en cada país debido a su propia normativa, y esta establece las condiciones para llevarlos a cabo. En cada país la organización es diferente, sin embargo el hecho existir modelos para la certificación de las personas permite que se realicen cuándo una persona decide llevarlo a cabo independientemente del modelo que cada país establezca, el proceso es similar y la entrega del certificado es con lo que se concluye el proceso.

Si se poseen las competencias y los saberes que se han aprendido durante la trayectoria de vida o durante la vida laboral, se puede realizar la comprobación por medio de la evaluación, implicando en algunas ocasiones que el candidato participe en procesos de formación, estos pueden ser el antecedente, en algunos casos, para iniciar un proceso de certificación y asegurar su culminación con éxito.

El desarrollo de competencias en los individuos es necesaria para estar acordes a los cambios que en nuestra sociedad están surgiendo. La formación es un hecho continuado y prepara para la inserción al mundo del trabajo, permitiendo hacer frente a los desafíos laborales. Las personas pueden certificar sus competencias, independientemente de la forma de adquisición de sus saberes, debido a la existencia de los organismos que realizan este proceso, que se encuentran organizados y regulan el mismo en varios países del mundo.

Esta aseveración se desprende de la revisión sobre las políticas emprendidas en esta rama, realizadas en diferentes países y sobre todo que algunos cuentan con una trayectoria significativa en el área, como los que se revisaron en este trabajo.

Para Ruiz Bueno (2006) son modelos establecidos en diferentes países y regulan los procesos para certificar competencias, señalando que la certificación es el resultado final. La trayectoria de estos modelos de certificación y

evaluación han sido objeto de investigación de nuestra parte, que sientan las bases históricamente y son la clave para la organización de todo un modelo de formación y certificación y esto se realiza de forma similar en varios países del mundo.

Los sistemas de certificación de competencias son una herramienta integral para el mejoramiento del capital humano, según el CONOCER(2000) para el fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores, la actualización y capacitación laboral, estos procesos pueden realizarse en el ámbito laboral como fuera de él, en estos dos ambientes se realiza la evaluación de los candidatos continuando su proceso hasta obtener su certificación.

Jacques Delors (1996) en su libro *Crecimiento, Competitividad y Empleo*, considera que la formación viene a ser, junto con las nuevas tecnologías, la gran arma y la gran herramienta de renovación y de competitividad entre los trabajadores. Las organizaciones actuales viven al ritmo del mercado, y este a su vez exige obtener nuevos productos, el consumo y la publicidad van exigiendo a las organizaciones se sirvan de aquellos productos o servicios que van pidiendo sus clientes.

Desde esta perspectiva puede señalarse que la formación de las personas se realiza cuándo se vuelve necesario, el preparar a ciertas personas, en ciertos oficios o profesiones se determina por la existencia de una demanda, y esto, a su vez genera, una oferta educativa, la demanda de formación impacta también a la demanda de profesionistas y ambas se interrelacionan, si en el mercado laboral se solicita, este factor permite la intervención y modificación de los modelos curriculares en las instituciones educativas con el fin para dar atención a estas demandas.

Las organizaciones públicas o privadas enfocadas a la producción de servicios o productos conocen que la adquisición de competencias de parte de sus trabajadores es necesaria. Debe realizarse con el objetivo de responder a las demandas de sus clientes, y a las exigencia del mercado. Sin embargo aprender es un tarea que se realiza muchas veces sin ser enseñados. Se aprende haciendo, en el ritmo de la cotidianeidad del trabajo.

En el libro blanco de la Unión Europea, que lleva como título *Enseñar y aprender* (1995) considera que para aprender se posiciona la autonomía frente a los procesos de enseñanza, incluso ahora se considera que el aprender está unido a emprender. Díaz González (2005) señala “no se aprende, si no se emprende” en este sentido se puede decir que hay muchas personas que la mayor parte de su aprendizaje lo han obtenido de emprender y comprender en situaciones con riesgo, pero si el riesgo es asumido se convierte en una fuente importante de experiencia que se va acumulando, incluso de los fracasos se

aprende, y una vez superados se puede decidir abrir nuevos caminos y descubrir nuevas perspectivas. Las exigencias de nuestro mundo requieren que las organizaciones, las instituciones y el propio ser humano cubra sus necesidades y no solo las económicas, se incluyen las de autorrealización que Maslow (1991) indicaba y a las que tenemos en la actualidad se debe hacer frente debido a los retos de nuestro mundo, y enfrentarnos a ellos implica realizar con un proceso de actualización de saberes.

En las organizaciones y empresas es necesario estudiar las potencialidades que cada uno de los trabajadores adquieren, y evaluar lo que han demostrado de muchas maneras con su quehacer cotidiano, con su inteligencia, el lugar de trabajo es el lugar en donde la competencia se convierte en un acto práctico que es factible de demostrar. Cada uno sabe lo que ha aprendido, sabe que posee unas competencias que ha adquirido a lo largo de su vida personal y laboral, por lo tanto realizar un proceso para certificación de las mismas es solo el resultado final del este recorrido personal que se ha reconocido y oficializado.

Los procedimientos para la certificación se han emprendido en la mayoría de países en el mundo, se realizan con el fin de que en las empresas se movilicen esas competencias y no solo dentro de ellas, también en el ámbito exterior, en el mundo laboral en general. Como se ha señalado a lo largo de este trabajo, en Europa como en América la validación se realiza desde la educación formal e informal, y se tienen establecidos los criterios de validación para este reconocimiento.

En relación a la figura del formador ocupacional en México y España se encuentra vinculados a la docencia, y los parámetros establecidos en ambos contextos requieren del desarrollo de conocimientos y acciones formativas, así como el dominio de los contenidos de la asignatura a impartir, estrategias para planificar y programar las acciones formativas y las estrategias metodológicas para evaluar el proceso de aprendizaje, esta condición requiere de estar en continúa formación para adaptarse a los cambios y retos que se presentan continuamente.

Los parámetros utilizados en ambos contextos permitieron realizar su análisis y esta estuvo regulada por la metodología de investigación elegida y de la que Hurtado de la Barrera (2000) considera para un estudio comparado, y del que se desarrolló en su capítulo correspondiente. De las técnicas elegidas para la recogida de información, se puede decir que nos proporcionaron información valiosa, las entrevistas realizadas y las encuestas en ambos contextos nos permitieron conocer la posición personal de cada participante, sus triunfos, sus expectativas, y nos mostraron el lado humano de la investigación además de contrastar su experiencia personal con el tema de investigación en el que

señalaban como se realiza el proceso en cada contexto, independientemente de la distancia geográfica, se puede decir que se comparten muchas cosas de forma similar.

Para mí, es motivo de satisfacción considerar que esta investigación es un aporte, a quienes continuarán esto y a quién dedico con mucha emoción mi aporte, a todas las personas que no conoceré personalmente, pero a quienes por este trabajo podremos conocernos, debido a que estamos implicados en el mismo tema de interés.

6.2 Consideraciones personales

Pensaba en las limitaciones que se tuvieron durante estos años y remontaba mi pensamiento a la elección de venir a este país que me ha abierto sus brazos y al que llegue con mis dudas e incertidumbres, cargada con mi maleta llena de sueños por cumplir y que poco a poco fui finiquitando. El elegir estudiar en la Universidad de Valladolid era participar en este tema de la acreditación y certificación de competencias y del que Tomas Díaz González dirigía en su momento. Con este nombre en mente me dirigía hacia una persona, e inicié mi travesía, buscándolo y encontrándolo, y fue la persona que me indujo en este mundo de las competencias en España, ya mencione que en México conocía estos procesos pero para mí, aquí esto era un mundo totalmente desconocido.

Después de su jubilación, el tema fue continuado por Luis Carro Sancristóbal y así pude continuar mi proceso de doctorado durante todos estos años y, a ambos, agradezco su apoyo y colaboración. A Luis Carro Sancristóbal, con quién compartí indecisiones, imprecisiones, pero quién me ayudo a solventarlas, debido que en España cuando llegué con muchas ilusiones en el año 2008, no se tenía claro el procedimiento para la certificación de competencias, al llegar solo se tenía un proyecto del actual RD 1224/2009, pero tuve que esperar varios años para tener en mano los documentos para llevar a cabo este proceso de comparación y determinar con claridad como realizar la investigación, y esto fue por la orientación de mi tutor, tenía muy clara la idea de que hacer y en México esto se me facilitaba, pero en España esto me tenía incluso con cierto grado de incertidumbre.

A lo largo de los años, tuve que esperar a la emisión de las normativas, de las que yo esperaba para evaluar al formador ocupacional, así que este informe se ha construido por etapas, por períodos de tiempo, por espacios que he tenido que esperar, pero que al fin veo la culminación de mi meta. Es grato saber que la espera tuvo su recompensa, que los años se pasan pero que dejan huella, en las personas, en la vida, en las condiciones de vida. Que todo cambia, que todo mejora y se dedican esfuerzos para realizarlo. Al final de la espera creo que ha merecido mucho la pena, y que los desazones han pasado a formar parte de una vida, y se han quedado en el pasado. Sin embargo las cosas y la vida continúa y esta investigación servirá de guía a los que vendrán después de mí.

6.3 Sugerencias

Como se ha señalado este trabajo es un aporte a el tema de certificación de competencias en España y en México. En ambos contextos se analizan los parámetros para evaluar la figura del formador ocupacional. En necesario señalar que en España y en México este ámbito es muy amplio que existen Unidades de Competencias y NTCL que suman al 2012, en México reguladas 183 estándares de competencia y en España 664 cualificaciones, aprobadas en Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado. En ambos países este proceso es regulado con sus propios procedimientos que son de forma similar pero con sus especificaciones en cada uno.

Se puede sugerir ampliar la investigación a algunas Unidades de Competencia más sobre alguna profesión o tema en específico de interés para el lector, realizando la comparación en el propio país de las unidades de competencia en cada región o Comunidad Autónoma, debido a que este mundo de la acreditación es muy amplio y del que se puede elegir en el CNO, o continuar con este mismo tema con algunas innovaciones en el mismo, debido a que las competencias que debe manejar un formador van evolucionando al mismo ritmo que la vida misma. Esto no termina aquí, ya que solo se ha mencionado el principio de este procedimiento, aún quedan muchas cosas que se están realizando y que se realizarán, debido a que continuamente se llevan a cabo nuevos procedimientos que incluyen nuevas normativas, modificaciones o derogaciones y esto hace la riqueza del propio trabajo. Destacar que la innovación en este ámbito es importante para el investigador. Han queda muchas cosas por analizar, algunas cuántas por modificar y algunas más por innovar, en el campo de la formación del profesorado, que solo se ha abierto, para que esto pueda continuar con nuevos aportes.

Deseo destacar el proyecto OBSERVAL que dirige el Dr. Luis Carro Sancristobál en esta Universidad, y del que formamos parte sus doctorandos o tutorados por estar interesados en el mismo tema y es lo que nos une. Además de que considero es la plataforma que nos sirve de guía, de base y de la cuál se puede continuar realizando investigaciones sobre el tema. Este joven proyecto esta iniciando, sin embrago ya lleva muchos avances, pero también queda mucho por realizar, debido a que esto es una campo muy amplio de investigación, no solo es este país, sino en muchos países del mundo.

Me siento gratamente satisfecha de participar en el mismo y desde mi espacio geográfico pretendo seguir colaborando, con mi granito de arena, en este ámbito que finalmente debo confesar me apasiona.

7 Referencias bibliográficas

- Acuerdo Núm. 447 por el que se establecen las competencias docentes para quiénes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada. SEP. México, del Miércoles 29 de octubre de 2008, Diario Oficial.
- Aldecoa Luzárraga, F., & Guinea Llorente, M. (2008). *La Europa que viene: el Tratado de Lisboa*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Alonso Martínez, J. M., & Herrero de la Fuente, A. A. (2007). *El tratado de Roma en su cincuenta aniversario (1957-2007): un balance socioeconómico de la integración europea*. Granada: Editorial Comares.
- Alvaro Page, M. Fernández Galleguillos, M. J. & García López, C. (1993). *Evaluación de los módulos profesionales: Estudio de la reforma experimental de la enseñanza técnico profesional*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Amos Comenius, J. (2000). *Didáctica magna*. México: Porrúa.
- Ander Egg, E. (1987). *Técnicas de investigación social*. México: El Ateneo.
- ANPE (2006). *La Estructura del Sistema Educativo en la LOE*.

- Anta, G. & OEI (1998). *Procesos de acreditación y certificación de la competencia laboral*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Apple, M. W. (1987). *Educación y poder*. Barcelona: Paidós.
- Arenas de Sanjuán, C. V., Crespo de Lartigue, B., & Sanjuán, I. (1982). *Sistema formal de aprendizaje e investigación en educación comparada*. Argentina: Escuela Argentina de San Luis.
- Baigorri López, J., Martínez Cía, P., & Monterrubio Ariznabarreta, E. (2006). El reconocimiento oficial del saber profesional obtenido por la experiencia. *Revista Europea de Formación Profesional*, (37- 2006/1).
- Banco Mundial. (2012). indicador de crecimiento del PIB % anual, recuperado de: <http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/countries>
- Bauman, Z. (2006). *Vida líquida*. Barcelona: Paidós.
- Bereday, G. Z. F. (1968). *El método comparativo en pedagogía*. Barcelona: Editorial Herder.
- Bertalanffy, L. Von. (1976). *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bertrand, O. (2000). Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales. Madrid: OEI.
- Blanco Fernández, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior*. Madrid: Narcea.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism; perspective and method*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.
- Bonilla Molina, L., Tünnermann Bernheim, C., & López Segrera, F. (2000). *Educación comparada, identidades y globalización*. Caracas: IESALC/UNESCO.
- Boronat Mundina, J. (2005). Análisis de contenido: posibilidades de aplicación en la investigación educativa, (53).
- Briaso, I. (2000). Panorama de la Educación para el Trabajo en Iberoamérica. *OEI*, (6).

- Bueno Campos, E., & Merino Moreno, C. (2007). *El capital intelectual y la creación de empresas en la sociedad del conocimiento* (Universidad Autónoma de Madrid.) Madrid.
- Caballero Cortés, Ángela (1997). La Educación Comparada: Fuentes para su investigación. *Revista Española de Educación Comparada*, 3, 139-170.
- Calderón López Velarde, J., & Pereyra, M. A. (2000). *Teoría y desarrollo de la investigación en educación comparada*. México, D.F: Plaza y Valdés.
- Calvo Verdú, M. (2005). *Formador ocupacional: formador de formadores, formación profesional ocupacional: temario, test y casos prácticos*. Alcalá de Guadaíra, Sevilla: Editorial Mad.
- Calvo Verdú, M. (2006). *Introducción a la metodología didáctica: Formación Profesional Ocupacional*. Alcalá de Guadaíra, Sevilla: MAD.
- Campos Sánchez, J. R.(2000). *Disyuntiva actual de la educación superior*. México, DF: Praxis.
- Canese, M. (2008). *Política educativa en América Latina: contribuciones desde la educación comparada*. Asunción, Paraguay: Marben Editora y Gráfica.
- Carpi Badia, J. M. (1997). *La Reforma de la Europa de Maastricht: la Conferencia Intergubernamental y la revisión del Tratado de la Unión Europea*. Barcelona: Patronat Catalá Pro Europa.
- Carro Sancristóbal, L. (2009). *Proyecto europeo: OBSERVAL Observatorio de las validaciones profesionales*. Peñafiel. Recuperado de: http://www.adidecyl.org/11congreso/documentos/ponencia2_Observa1.pdf
- CEDEFOP. (2004). Una historia de la formación profesional en Europa. De la divergencia a la convergencia. 2004, No 32. Recuperado de <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/32-es.pdf>
- CEDEFOP. (2009a). Recomendaciones relativas a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades Europeas.
- CEDEFOP. (2009b). *Información general sobre el Cedefop: apoyo a las políticas europeas de formación profesional*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades Europeas. Recuperado de http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4082_es.pdf

- CEDEFOP. (2009c). *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
- CEDEFOP. (2010a). *El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias*. Recuperado de: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9021_es.pdf
- CEDEFOP. (2010b). *Futura oferta de cualificaciones en Europa. Previsiones a medio plazo hasta 2020. Principales resultados*. Recuperado de: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8016_es.pdf
- CEDEFOP. (2010c). *Aplicación de herramientas, principios y marcos europeos comunes para el aprendizaje permanente*. Recuperado de http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/documentation/documents_per_theme/Theme_5_final_ES.pdf
- CEPAL (2011). *Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe 2010-2011. La región en la década de las economías emergentes*.
- CIDEC. (1991). *Competencias profesionales: enfoques y modelos a debate*. San Sebastián: CIDEC.
- Coleman, J. C., & Hammen, C. L. (1977). *Psicología contemporánea y conducta eficaz*. México: Editorial Manual Moderno.
- Colom Cañellas, A. J. (1979). *Sociología de la educación y teoría general de sistemas*. Barcelona: Oikos-Tau.
- Comisión de la Comunidad Europea. (1995). *Libro Blanco sobre la educación y la formación*. Bélgica: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1995:0590:FIN:ES:PDF>
- Comisión Europea Dirección General de Educación y Cultura. (2003). *La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Secretaría General Técnica.
- Comisión Europea. (1996). *Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento: Libro blanco sobre la educación y la formación*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea. (2006). Fondo Social Europeo. Recuperado de http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_es.htm
- Comisión Europea. (2007). *Fondo Social Europeo invertir en las personas*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- Comisión Europea. Dirección General de Educación y Cultura. (2003). *E-Learning: tecnologías al servicio del aprendizaje en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea. Dirección General de Educación y Cultura. (2010). *Educación y formación para la inclusión social: buenas prácticas en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Comunidad Europea. Comisión. (1995). *Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognitiva*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las CC. EE.
- Comunidades Europeas. (2009). *El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC)*. Bélgica: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- CONOCER. (1997). Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Presentado en Seminario Internacional Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, Guanajuato, México.: CINTERFOR/OIT.
- CONOCER. (1999). *Estudio de análisis ocupacional: visión general*. México: Conocer.
- CONOCER. (2007). Guía Técnica para el Desarrollo de la Norma Técnica de Competencia Laboral. Recuperado de: <http://www.cbtttequixquiac.edu.mx/library/MatReforma/tol/NTCL-CONOCER.01.pdf>
- CONOCER. (2010a). Guía Técnica para el Desarrollo del Mapa Funcional. Recuperado de: <http://www.conocer.gob.mx/images/pdf/SNCL/>
- Consejo de las Comunidades Europeas, & Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea Reglamento (UE) No. 539/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de junio de 2010 (2010).
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (México) (2000). *Diagnóstico y perspectiva de la formación de recursos humanos*. México: Limusa.
- Cowen, R., Lázaro Lorente, L. M., Martínez Usarralde, M. J., & Universidad de Valencia. (2003). *Estudios de educación comparada = Studies in comparative education*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Debesse, M., Holmes, B., & Comes, P. (1974). *Pedagogía comparada*. Barcelona: Oikos-Tau.

- Delors, J., & UNESCO. (1996). *La educación encierra un tesoro: informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Madrid: Santillana.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *Manual de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social. Gobierno Vasco. (2004). 27 Competencias Profesionales. enfoques y modelos a debate. *CIDEC*, (27). Recuperado de: http://www.oei.es/etp/competencias_profesionales_enfoques_modelos_debate_cidec.pdf
- Descy, P., Tessaring, M., European Centre for the Development of Vocational Training, & Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2002). *Formar y aprender para la competencia profesional: segundo informe de la investigación sobre formación profesional en Europa: resumen ejecutivo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Diario Oficial de la Unión Europea del Tratado de la Unión Europea y el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (2010). Recuperado de: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:FULL:ES:PDF>
- Díaz González, T. (2003). *Investigación y perspectivas sobre certificación de competencias profesionales en Castilla y León*. Valladolid: Junta de Castilla y León: Consejería de Economía y Empleo.
- Díaz González, T. (2005). *Certificación de aprendizajes experienciales: (Red de Cooperación Europea)*. Valladolid, España: Junta de Castilla y León: Consejería de Economía y Empleo.
- Díaz González, T. (2005). *Certificación de aprendizajes experienciales: (Red de Cooperación Europea)*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Díez-Hochleitner, J., & Martínez Capdevila, C. (1999). *Tratado de la Unión Europea y Tratado de la Comunidad Europea tras su revisión por el Tratado de Amsterdam*. Madrid: McGraw-Hill, Interamericana de España.
- Durkheim, E. (1990). *Educación y sociología* (3a. ed.). Baelona: Península.
- El portal de la Unión Europea. (s. f.). EUR-Lex El acceso al Derecho de la Unión Europea. Recuperado de: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005L0036:ES:NOT>

- Estebaranz García, A., & Universidad de Sevilla. (1999). *Didáctica e innovación curricular*. Sevilla: Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones.
- Esteve Zarazaga, J. M. (1994). *El malestar docente*. Barcelona: Paidós.
- Esteve Zarazaga, J. M. (2006). La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. La formación inicial. *Revista de Educación*, 340. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/re340_03.pdf
- Europass (2004). Europass - Suplemento Europass al Título / Certificado. *El Suplemento Europass al Título de Técnico o al Certificado de Profesionalidad*. Recuperado de: http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernav/InformationOn/EuropassCertificateSupplement.csp?loc=es_ES
- European Centre for the Development of Vocational Training, T. (1998). *Vocational Education and Training. The European Research Field. Background Report. Volume II. First Edition*. Bernan Associates (Greece).
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Unión.
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2010). *Changing qualifications: a review of qualifications policies and practices*. Luxembourg: Publ. of the European Unión. Recuperado de: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3059_en.pdf
- European Commission, & World Bank. (1999). *European Union accession the challenges for public liability management in Central Europe*. Washington, D.C.: World Bank.
- European Commission (2010). *Translation at the European Commission: a history*.
- European Commission, Directorate General for External Relations, & Comisión Europea. Dirección General de Asuntos Exteriores. (2004). *La Unión Europea en ampliación y las Naciones Unidas: hacer que el multilateralismo importe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- European Commission. Directorate General for Education and Culture. (1999). *The Europass training*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Unión. (2010). The European Commission A to Z. Recuperado de: http://ec.europa.eu/atoz_en.htm

- EURYDICE. (2003). *Eurydice: La red europea de información en la educación*. Bruselas: Eurydice. Recuperado de: <http://www.educacion.es/cide/espanol/eurydice/queeseurydice/folleto/euryquefolleto.pdf>
- EURYDICE. (2005). *La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. Informe IV, El atractivo de la profesión docente en el Siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaría General Técnica.
- Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México : Delegación de la Comisión Europea en México.
- Fermoso, P., & Esteve Zarazaga, J. M. (1989). *Objetivos y contenidos de la educación para los años noventa*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Fernández, A., & Monclús Estella, A. (2000). *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Comares.
- Ferrer Julià, F. (2002). *La educación comparada actual*. Barcelona: Ariel.
- Fraustro Sánchez, M. (2000). CONOCER Consejo de Normalización de las Competencias Profesionales. *Ingenierías, vol.III No. 7*. Recuperado de <http://ingenierias.uanl.mx/7/index.html>
- Galiano Hernández, G. (2003). *El sistema de Formación Profesional: modalidades: reglada, ocupacional y continua: legislación, situación e implantación de la Formación Profesional en el territorio nacional*. Salamanca.
- Gallart, M. A. (2000). Habilidades y competencias para el sector informal en América Latina: una revisión de la literatura sobre programas y metodologías de formación. *CINTERFOR*, (155). Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfo/publ/boletin/155/pdf/gallart.pdf>
- Gallart, M. A., Gómez, V. M., & Ibarrola, M. de. (1995). *Democracia y productividad: desafíos de una nueva educación media en América Latina*. Santa fe de Bogotá: Cooperativa Ed. Magisterio.
- García Garrido, J. L., & Marín Ibáñez, R. (1996). *Fundamentos de educación comparada*. Madrid: Dykinson.
- Gardner, H. & Fernández Everest, S. (1994). *Estructuras de la mente : la teoría de las inteligencias múltiples*. México: FCE.
- Gardner, H. (2000). *La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas : lo que todos los estudiantes deberían comprender*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (2005). *Inteligencias múltiples : la teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.

- George, P., Debesse, M.-L., Cholley, A., Clozier, R., Debesse, M., Birot, P., & Dresch, J. (1939). *Le Monde: (moins la Russie d'Asie, l'Europe et la France d'outre-mer). Première année. Par MM. Birot, Cholley, Clozier, Dresch et George. Adapté par Mme Debesse-Arviset et M. Debesse.* Villeneuve-Saint-Georges; Paris: Impr. l'Union typographique ; J.B. Baillièere et fils.
- Gobierno de España. (2010) Servicio Público de Empleo Estatal – SPEE
Recuperado de: <http://www.sepe.es/>
- Gobierno de España. (2012). Portada - Ministerio de Educación. Recuperado de: <http://www.educacion.es/portada.html>
- González Hernández, Á. (1991). *Lecturas de educación comparada.* Barcelona: PPU.
- Goodenow, R. K., & Ravitch, D. (1983). *Schools in cities: consensus and conflict in American educational history.* New York: Holmes & Meier.
- Götz, H., & Jullien, M. A. (1954). *Marc-Antoine Jullien de Paris <1775-1848>.* Dornbirn: Mayer.
- Guggenheim, É. F.(2002) *Ágora-VI: los informes sobre el capital humano: ¿es posible informar sobre el capital humano, y en caso afirmativo, por qué motivo y de qué manera?: Salónica, 24 y 25 de junio de 1999.* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado de: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5125_es.pdf
- H. Congreso de la Unión. (1917, febrero 5). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación.
- Hans, N. A. (1953). *Educación comparada: estudio de los factores y tradiciones educativas.* Buenos Aires: Nova.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación.* Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera Menchén, M. del M. (2006). La educación no formal en España. *Revista de Estudios de Juventud*, (74). Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2126230>
- Homs, O. (2008). *La formación profesional en España: Hacia la sociedad del conocimiento.* Barcelona: Obra Social, Fundación La Caixa.
- Hurtado de Barrera, Jacqueline. (2002). *El proyecto de investigación holística.* Bogotá, D. C., Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Hurtado de Barrera, Jaqueline. (1999). *Mitos y verdades acerca de la formación de investigadores en Venezuela*. Caracas: Servicios y Proyecciones para América Latina : Colegio Universitario de Administración y Mercadeo.
- Hurtado de la Barrera, J. (2008). Diversidad metodológica en las ciencias sociales dificultades y posibilidades. *Revista Esquemas Pedagógicos*. No. 8. Recuperado de: <http://investigacionholistica.blogspot.com/2010/08/la-diversidad-metodologica-en-las.html>
- Ibarrola, M. de, Gallart, M. A., & Aguerro, I. (1994). *Democracia y productividad: desafíos de una nueva educación media en América Latina*. Santiago, Chile: UNESCO.
- Imbernón, F. (2000). Un nuevo profesorado para una nueva Universidad. ¿Conciencia o presión? *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (No. 38), 37–46.
- Imbernón, F. (2001) *La profesión docente ante los desafíos del presente y del futuro*. Barcelona. Graó
- Imbernón, F. (2006). La profesión docente desde el punto de vista internacional ¿qué dicen los informes? *Revista de Educación*, (340), 19–86.
- Imbernón, F. (2006). Monográfico - Comentarios a los Informes EURYDICE y OCDE sobre la cuestión docente - La profesión docente desde el punto de vista internacional ¿qué dicen los informes? *Revista de educación.*, (340), 41.
- INCUAL (2001). *Guía de la formación de profesionales en España*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, S. (2008). *Indicadores del Sistema Educativo Nacional 2008*. Recuperado de: http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Panorama_educativo/2008/Completo/panorama_2008.pdf
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2012). Contexto Socioeducativo de México. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Recuperado de: http://www.oei.es/quipu/mexico/contexto_socioeducativo.pdf
- Jackson, P. W. (1996). *La vida en las aulas*. Coruña; Madrid: Fundación Paideia ; Ediciones Morata.
- Jacques, D. (2006). *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors* UNESCO.

- Jornadas Teorías e Instituciones Educativas Contemporáneas, Marín Eced, T., Navarro García, C., & Aragón Marín, M. (1996). *Formación de profesores y educación social: actas de las III Jornadas de Teorías e Instituciones Educativas Contemporáneas*. Cuenca: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Jullien, M.-A. (1831). *Notice biographique sur Marc-Antoine Jullien, de Paris,... précédée d'un coup d'oeil sur la situation politique et les besoins de la France et sur les vues qui doivent présider au choix des députés, et suivie de documents inédits, de lettres et de pièces justificatives*. Paris: Sédillot.
- Kandel, I. L. (1962). *Hacia una profesión docente*. Proyecto Principal de Educación, Unesco-América Latina.
- Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Larroyo, F. (1947). *Historia comparada de la educación en México*. México: Editorial Porrúa.
- Latapí, P. (1999). *Un siglo de educación en México*. México: Fondo de Estudios e Investigaciones Consejo Nacional para la Cultura y las Artes : Fondo de Cultura Económica.
- Lázaro Lorente, L. M. (1996). Educación formación y empleo en los países desarrollados. *Revista Española de Educación Comparada*. Recuperado de: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:reec-1996-2-886BDCD6-DDAB-C0D1-066C-BA023D0243C2&dsID=PDF>
- Le Boterf, G. (2006). *Ingénierie et évaluation des compétences*. Paris: Éditions d'Organisation.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. Jefatura del Estado. (1990b) BOE Núm. 238, jueves 4 de octubre de 1990.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Jefatura del Estado. (2006). BOE Núm. 106, jueves 4 de mayo de 2006.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Jefatura del Estado. (2002). BOE núm. 147, jueves 20 junio 2002.
- Linnemann, H. (1966). *An econometric study of international trade flows*. North-Holland Pub. Co., Amsterdam.

- Lipinska, P., Schmid, E., & Tessaring, M. (2007). *Zooming in on 2010: reassessing vocational education and training*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- López Calera, N., & IVR World Congress. (2007). *Globalization, law and economy = Globalización, derecho y economía*. Stuttgart: Steiner.
- Mangas, M.A. (2010). *Tratado de la unión europea, tratado de funcionamiento y otros actos básicos de la Unión Europea / Treaty on European Union, tried to work and other basic instruments of the European Unión*. Barcelona: Tecnos.
- Marhuenda Fluixá, F. (2006). La formación para el empleo de jóvenes sin graduado: educación, capacitación y socialización para la integración social. *Revista de Educación*, 341. Septiembre-diciembre 2006.
- Martín Pérez, A., & Miranda Santana, C. (2011). El perfil de evaluador en la certificación de la competencia profesional: una nueva función educativa. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Recuperado de: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1240873407.pdf
- Martín Valverde, A. (1986). *El fondo social y la política de empleo en la Comunidad Europea*. Madrid: La Ley.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Masseilot, H. (2000). Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional. *boletín cinterfor*, (149). Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/149/pdf/massei.pdf>
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT).
- Mertens, L. (1998). La descentralización y el sector privado en la trayectoria de la formación profesional en México. Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/financia/pdf/mertens.pdf>
- Mertens, L. (2002). Financiamiento de la formación profesional en México. OCDE. Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/financia/pdf/mertens.pdf>
- Mertens, L., & Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la C. y la C. (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid, Spain: OEI,

- México Consejo Nacional Técnico de la Educación. (1962). *Reforma educativa*. México.
- México Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1988). *Compendio de títulos ocupacionales*. México.
- Ministerio de Educación Nacional. (1958). *Momento actual de la educación y la enseñanza en el mundo*. Madrid: Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (1999). INCUAL. Recuperado de: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html
- Ministerio de Educación. (2005) Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por experiencia laboral Guía del Evaluador/a. Recuperado de: <http://www.educacion.es/educa/incual/pdf/>
- Ministerio de Educación. (2005). Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por experiencia laboral. Manual de Procedimiento. Recuperado de: <http://www.educacion.es/educa/incual/pdf/Acreditacion/MANUAL%20PROCEDIMIENTO.pdf>
- Ministerio de Educación. (2005). Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral Guía del Asesor/a. Recuperado de: <http://www.educacion.es/educa/incual/pdf/Acreditacion/GUIA%20ASESOR.pdf>
- Ministerio de Educación. (2005).Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral Guía de la persona, candidato. Recuperado de: <http://www.educacion.es/educa/incual/pdf/Acreditacion/GUIA%20PERSONA%20CANDIDATA.pdf>
- Ministerio de Educación. (2011). Guías de evidencia de la competencia profesional, Cualificación profesional: Educación Infantil. Recuperado de: http://www.educacion.es/educa/incual/pdf/Acreditacion/GEC_EDUCACION%20INFANTIL.pdf
- Ministerio de Educación. Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional. (2010). *Panorama de la educación indicadores de la OCDE 2010 : Informe Español*. Madrid, España.: Secretaria General Técnica.

- Mollis, M. (1989). *La historia de la educación comparada: una aproximación teórica y metodológica aplicada*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Morín, E., Vallejo-Gomez, M., Vallejo-Gomez, N., & Girard, F. (2001). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Navío Gámez, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continuada* (1a. ed.). España: Ediciones Universitarias de Barcelona S.L. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/TDX-0123102-162328>
- Noah, H. J., & Eckstein, M. A. (1970). *La ciencia de la educación comparada*. Buenos Aires: Centro Regional de Ayuda Técnica, Agencia para el Desarrollo Internacional [Paidós.
- Nugent, N. (2001). *The European Commission*. New York: Palgrave.
- Ocampo, J. A., & OEI (2005). *Educación, ciencia y cultura en la hora de Iberoamérica*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- OCDE. (2002). *Panorama de la educación: indicadores de la OCDE 2002*. México: OCDE : Secretaría de Educación Pública.
- OCDE. (2003). *Marcos teóricos de PISA 2003 : la medida de los conocimientos y destrezas en matemáticas, lectura, ciencias y resolución de problemas /OCDE*. Madrid : Ministerio de Educación y Ciencia, Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo
- OCDE. (2007). *Perspectivas económicas de América Latina 2008*. París: OCDE, Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- OEI. (1996). VI Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Presidentes de Gobierno Declaración de Viña del Mar. Recuperado de: <http://www.oei.es/vicumbre.htm>
- OEI. (1998). *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- OEI. (2006). *Sistemas Educativos Nacionales*. Recuperado de: <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex02.pdf>

- OEI. (2007a). Sistemas Educativos Nacionales. México. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Recuperado de: <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex01.pdf>
- OEI. (2007b). Principios y objetivos generales de la educación, México. UNESCO. Recuperado de: http://www.oei.es/pdfs/Mexico_datos2006.pdf
- OEI. (2008). Educación y sociedad. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Recuperado de: <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex01.pdf>
- OEI. (2008). Evolución del Sistema Educativo Mexicano. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Recuperado de: <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex02.pdf>
- OEI. (2008). Objetivos y Estructura del Sistema Educativo Mexicano. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Recuperado de: <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex04.pdf>
- OEI. (2009). Educación Media Superior. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Recuperado de: <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex09.pdf>
- OEI. (2010). *Metas Educativas 2021: la educación que queremos para la generación de los bicentenarios. Un Compromiso de todos Consulta Nacional*. Santo Domingo, República Dominicana.: Ministerio de Educación.
- OEI. (2012). International Bureau of Education. Bureau International d'Education. Oficina Internacional de Educación. IBE. BIE. OIE. | UNESCO.org : OIE. Oficina Internacional de Educación [International Bureau of Education. Bureau International d'Education. Oficina Internacional de Educación. IBE. BIE. OIE. | UNESCO.org] Zufällig ausgewähltes Bild. Recuperado de: <http://www.ibe.unesco.org/es.html>
- OIT. (2004a). CONOCER - México. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/conocer/index.htm>
- OIT. (2004b). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/xx.htm>
- OIT. (2011). Legislación de la formación profesional, México. Recuperado de: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/mex/vii_b.htm

- OIT. (2012). Historia y estructura de la OIT. Recuperado de: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=65&Itemid=330
- Pardo, M. del C. (1999). *Federalización e innovación educativa en México*. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Internacionales.
- Parlamento Europeo. (2000). Consejo Europeo Lisboa 23 y 24 de marzo 2000: Conclusiones de la Presidencia. *Consejo Europeo de Lisboa 23 y 24 de marzo 2000 Conclusiones de la Presidencia*. Recuperado de: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm
- Parlamento Europeo. *El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC): [Recomendación 2008/C111/01/CE de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (Texto pertinente a efectos del EEE)]*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Paulston, C. B., & Tucker, G. R. (1997). *The early days of sociolinguistics: memories and reflections*. Dallas: Summer Institute of Linguistics.
- Pedraza López, B. (2008). La Formación Profesional en el entorno de la Unión Europea. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/300Pedraza.pdf>
- Pedraza, B. (1993). La formación profesional en el entorno de la Unión Europea. *OEI-Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/300Pedraza.pdf>
- Peretti, A. (1982). *La Formation des personnels de l'éducation nationale: principales dispositions du rapport présenté au Ministre de l'Éducation nationale par la commission A. de Peretti*. Paris: Ministère de l'Éducation nationale.
- Pereyra, M. A., & García Mínguez, J. (1996). *Globalización y descentralización de los sistemas educativos: fundamentos para un nuevo programa de la educación comparada*. Barcelona: Pomares-Corredor.
- Pérez, E. (1945). *Educación comparada*. Habana: Cultural S.A.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar: invitación al viaje*. Barcelona: Graó.
- Piette/Céreq. (2008). La construcción de la Europa de las competencias, Recuperado de: <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/revistas/CE/ce60.pdf>

- Piñon Antillón, R. M. (1999). *México y la Unión Europea frente a los retos del siglo XXI*. México, D.F.
- Poder Ejecutivo (1970). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/01069.pdf>
- Pozo Andrés, M. del M. del. (2007). *La educación en Castilla-La Mancha en el siglo XX (1900-1975)*. Toledo: Almud, Ediciones de Castilla-La Mancha.
- Preissle, J., & LeCompte, M. D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Presidencia de la República. (2006). Ley General de Educación. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://www.oei.es/quipu/mexico/Ley_gen_educ.pdf
- Prieto Kessler, E. (2005). La política de defensa de la competencias en la Unión Europea. *ICE*, Recuperado de: <http://www.revistasice.com/cmsrevistasICE/>
- Publications Office of the European Union (2011). *Employment-related mobility and migration, and vocational education and training* (No 9.) Luxembourg. Recuperado de: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6109_en.pdf
- Rábade Romeo, S. (1966). *Estructura del conocer humano*. Madrid: G. del Toro, Servicio Comercial del Libro.
- Ramírez Guerrero, J. (1990). Agentes Vinculados a la Formación y Capacitación para el Trabajo en América Latina y el Caribe. CINTERFOR. Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/labarca/pdf/ramirez.pdf>
- Raventós Santamaría, F. (1990). *Metodología comparada y pedagogía comparada*. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- Raventos y Noguer, M. (1929). *Informe sobre la actividad de la Asociación española de derecho internacional y legislación comparada [en el primer año de su funcionamiento]*. Madrid: Reus.
- Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (Boletín Oficial del Estado, núm. 219 de 12 de septiembre de 2003).
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (Boletín Oficial del Estado, núm. 205 de 25 de agosto de 2009).

- Real Decreto 1646/1997, del 31 de Octubre, que establece el Certificado de profesionalidad del Formador Ocupacional (Boletín Oficial del Estado, núm. 273 de 14 noviembre 1997).
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007 que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo (Boletín Oficial del Estado, núm. 87 de 11 de abril de 2007).
- Real Decreto 942/2003, de 18 de julio, por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica (Boletín Oficial del Estado, núm. 182 de 31 de julio de 2003).
- Rivero Recuenco, A. (2003). *Evaluación de políticas activas de empleo: El caso de las formas de intervención cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Rodríguez Moreno M. L. (2007) *Orientación Profesional y formación basada en el trabajo. Conceptos básicos y sugerencia para la intervención*. Universidad de Barcelona.
- Rosselló, P. (1943). *Marc-Antoine Jullien de Paris: père de l'éducation comparée et précurseur du Bureau international d'éducation*. Genève
- Rosselló, P. (1960). *La teoría de las corrientes educativas: cursillo de educación comparada dinámica*. La Habana, Cuba: UNESCO.
- Rosselló, P., & Ruiz Berrio, J. (2007). *La teoría de las corrientes educativas y otros ensayos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Rosselló, P., & UNESCO. Centro Regional de la UNESCO (La Habana). (1960). *La teoría de las corrientes educativas, cursillo de educación comparada dinámica*. La Habana.
- Ruiz Berrio, J. (1985). *Educación comparada*. Madrid: Anaya.
- Ruiz Bueno, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Educación* 38. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn38p133.pdf>
- Sadler, W. (1997). *I ching de la administración: un estudio ancestral para los gerentes de la Nueva Era*. México, D.F. Ediciones Castillo.
- Schenkel, P. M., & Ordóñez Andrade, M. (1975). *Comunicación y cambio social*. Quito: Inst. latinoamericano de investigaciones sociales: Centro

- internacional de estudios superiores de comunicación para América Latina.
- Schkolnik, M., Araos, C., & Machado, F. (2005). *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas
- Schneider, F. (1966). *La pedagogía comparada: su historia, sus principios y sus métodos*. Barcelona: Herder.
- Schneider, K. C., & Byers, C. R. (1982). *Métodos cuantitativos en administración*. México: Limusa.
- Secretaría de Educación Pública (2001). *Programa Nacional de Educación, 2001-2006: por una educación de buena calidad para todos un enfoque educativo para el siglo XXI*. México: Secretaría de Educación Pública. Recuperado de: http://www.oei.es/quipu/mexico/Plan_educ_2001_2006.pdf
- Secretaría de Educación Pública (2008). Acuerdo Número 447. Recuperado de: http://www.cbtequixquiac.edu.mx/library/MatReforma/tol/Acuerdo_447.pdf
- Secretaría de Educación Pública (2010). Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica. Recuperado de: http://www.sep.mx/wb/sep1/sep1_Educacion_Tecnologica
- Secretaría de Educación Pública (2012). Subsecretaría de Educación Media Superior. Recuperado de: <http://www.sems.gob.mx>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1985). *Catálogo Nacional de Ocupaciones* (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). Recuperado de: http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE_catalogo_nacional_de_ocupaciones
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2010). Estadísticas Laborales en México. Subsecretaría de Empleo y Política Laboral Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.mx/pdf/Estadisticas.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de: <http://www.stps.gob.mx/bp/index.html>
- SEP (2010). *Secretaría de Educación Pública*. Recuperado de: <http://www.sep.gob.mx/swb/>

- SEP (2011). Dirección General de Educación Superior Tecnológica. Recuperado a partir de: <http://www.dgest.gob.mx/>
- Sierra Bravo, R. (1995). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Sierra, J. C., Buela Casal, G., Bermúdez, M. de la P., & Santos Iglesias, P. (2009). Importancia de los criterios e indicadores de evaluación y acreditación del profesorado funcionario universitario en los distintos campos de conocimiento de la UNESCO. *Universidad Oberta de Catalunya, vol. 6 n.º 2*
- Tamayo Taype, M. Á., & Climent Bonilla, J. B. (1999). La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Contexto de América Latina. Algunas Reflexiones en el caso de México. Recuperado de: <http://www.oei.org.co/iberfop/brasil2.htm>
- Tejada Fernández, J. (1999). Acerca de las Competencias Profesionales. *Revista Herramientas*, (56). Recuperado de: <http://peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf>
- Tejada Fernández, J., & Navío Gámez, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2).
- Tejada Fernández, J., Giménez Marín, V., & Navío Gámez, A. (2007a). *Formación de formadores*. Madrid; México: Thomson
- Tejada Fernández, J., Giménez Marín, V., & Navío Gámez, A. (2007b). *Formación de formadores*. Madrid; México: Thomson.
- Tippe, A., & Müller-Mohnssen, H. (1975). Further experimental evidence for the synapse hypothesis of Na⁺-current activation and inactivation at the Ranvier node. *Die Naturwissenschaften*, 62(10), 490–491.
- Tissot, P. (2004). *Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Torres del Castillo, R. M. (2009). *De la alfabetización al aprendizaje a lo largo de toda la vida: Tendencias, temas y desafíos de la educación de personas jóvenes y adultas en América Latina y el Caribe. Síntesis del Reporte Regional*. Hamburgo: UNESCO.
- UNESCO (1997). *Clasificación internacional normalizada de la educación: CINE 1997*. Paris: Unesco.

- UNESCO (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción*.
- UNESCO-CEPES. (2007). National Qualifications Frameworks Development and Certification Report from Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Recuperado de <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/WGR2007/WGQF-report-final2.pdf>
- Unión Europea. (1992). Tratado de la Unión Europea. Recuperado de: http://europa.eu/legislation_summaries/economic_and_monetary_affairs/institutional_and_economic_framework/treaties_maastricht_es.htm
- Vaillant D., & García C. (2001). *Las tareas del Formador*. Archidona, Málaga: Aljibe.
- Velloso, A., & Pedro, F. (1991). *Manual de educación comparada: vol.1, conceptos básicos*. Barcelona: PPU.
- Vrečer, N. (2010). Vocational education and training, employment related mobility and migration. *Dve domovini*, 32, 121–137.
- Wax, M. L., Diamond, S., & Gearing, F. O. (1971). *Anthropological perspectives on education*. New York: Basic Books.
- Westendorp y Cabeza, C. (1994). *España y el Tratado de la Unión Europea*. Madrid: Editorial Colex
- Wielemans, W., & Chan, P. C.-P. (1992). *Education and culture in industrializing Asia: the interaction between industrialization, cultural identity, and education: a comparison of secondary education in nine Asian countries*. Leuven (Belgium): Leuven University Press.
- Woodson, D. (1976). Strikes, ants in the OR, too many paper pushers. *Modern Healthcare. Short-Term Care Ed.*, 5(5), 16P.
- Zabalza, A. (2000) *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo personal*. Madrid: Narcea
- Zarifian, P. (1999). *Objectif compétence*. París: Liaisons.

ACUERDO NÚMERO 286 POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS QUE DETERMINAN LAS NORMAS Y CRITERIOS GENERALES, A QUE SE AJUSTARÁN LA REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS REALIZADOS EN EL EXTRANJERO Y LA EQUIVALENCIA DE ESTUDIOS, ASÍ COMO LOS PROCEDIMIENTOS POR MEDIO DE LOS CUALES SE ACREDITARÁN CONOCIMIENTOS CORRESPONDIENTES A NIVELES EDUCATIVOS O GRADOS ESCOLARES ADQUIRIDOS EN FORMA AUTODIDACTA, A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL O CON BASE EN EL RÉGIMEN DE CERTIFICACIÓN REFERIDO A LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día **30 de octubre de 2000**)

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-
Secretaría de Educación Pública.

Con fundamento en los artículos 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 38 fracción XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 11, 12 fracción VIII, 13 fracción V, 14 fracción III, 43, 44, 45, 60, 61, 62, 63 y 64 de la Ley General de Educación, y 5o. fracción XVI, 18 fracciones I, VIII y XVII del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, y

CONSIDERANDO

Que el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 propone una cruzada permanente por la educación, fincada en una alianza nacional en que converjan los esfuerzos y las iniciativas de todos los órdenes de gobierno y de los diversos grupos sociales;

Que en este contexto, el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 prevé enfrentar desafíos como el rezago, ampliar la cobertura de los servicios educativos, elevar su calidad, mejorar su pertinencia, introducir las innovaciones que exige el cambio y anticipar necesidades y soluciones a los problemas previsibles;

Que a la Secretaría de Educación Pública le corresponde determinar las normas y criterios generales, aplicables en toda la República, a que se ajustarán la revalidación, así como la declaración de estudios equivalentes y fijar los lineamientos conforme a los cuales las autoridades educativas realizarán las funciones que en esta materia la Ley General de Educación les confiere;

Que con el propósito de integrar un marco normativo, en materia de revalidación y equivalencia de estudios, actualizado y de observancia en todo el país, esta dependencia del Poder Ejecutivo Federal, celebró reuniones y realizó consultas con las autoridades educativas locales;

Que como resultado de los trabajos efectuados en dichas reuniones y consultas, se diseñaron los presentes lineamientos que contienen las normas y criterios generales que permitirán una mejor dinámica administrativa y académica en la integración y movilidad de la población escolar al sistema educativo nacional;

Que los lineamientos objeto de este Acuerdo permitirán consolidar la descentralización de los servicios de revalidación y equivalencia de estudios hacia los estados, en el marco de la modernización de la administración pública, con el correspondiente ahorro de tiempo y recursos;

Que el artículo 44 de la Ley General de Educación, dispone que tratándose de la educación para adultos la autoridad educativa federal podrá prestar servicios que conforme a la propia ley correspondan de manera exclusiva a las autoridades educativas locales y que los beneficiarios de esta educación podrán acreditar los conocimientos adquiridos, mediante exámenes parciales o globales, conforme a los procedimientos a que aluden los artículos 45 y 64;

Que por su parte, el artículo 45 de la Ley General de Educación dispone que la Secretaría de Educación Pública, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas. Asimismo, prevé que dichas autoridades determinarán los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares;

Que de conformidad con lo previsto en el artículo 64 de la Ley General de Educación, la Secretaría de Educación Pública, por conducto de su titular, puede establecer procedimientos por medio de los cuales se expidan certificados, constancias, diplomas o títulos a quienes acrediten conocimientos que correspondan a cierto nivel educativo o grado escolar, adquiridos en forma autodidacta o a través de la experiencia laboral, y

Que ante un incremento cuantitativo y cualitativo en la capacitación para el trabajo y a fin de vincular los conocimientos adquiridos mediante la experiencia laboral al sistema educativo nacional, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO NUMERO 286 POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS QUE DETERMINAN LAS NORMAS Y CRITERIOS GENERALES, A QUE SE AJUSTARAN LA REVALIDACION DE ESTUDIOS REALIZADOS EN EL EXTRANJERO Y LA EQUIVALENCIA DE ESTUDIOS, ASI COMO LOS PROCEDIMIENTOS POR MEDIO DE LOS CUALES SE ACREDITARAN CONOCIMIENTOS CORRESPONDIENTES A NIVELES EDUCATIVOS O GRADOS ESCOLARES ADQUIRIDOS EN FORMA AUTODIDACTA, A TRAVES DE LA EXPERIENCIA LABORAL O CON BASE EN EL REGIMEN DE CERTIFICACION REFERIDO A LA FORMACION PARA EL TRABAJO

TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

1. OBJETO

El presente Acuerdo tiene por objeto fijar los lineamientos que establecen las normas y criterios generales, aplicables en toda la República, a que se ajustarán la revalidación de estudios realizados en el extranjero y la declaración de estudios equivalentes. Asimismo, establecer los procedimientos y requisitos específicos a que deberán ajustarse los particulares para acreditar conocimientos correspondientes a ciertos niveles educativos o grados escolares adquiridos en forma autodidacta, a través de la experiencia laboral o con base en el régimen de certificación referido a la formación para el trabajo.

2. DEFINICIONES

Para efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

2.1.- Autoridad educativa federal o Secretaría, a la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal.

2.2.- Autoridad educativa local, al ejecutivo de cada uno de los estados de la Federación, así como a las entidades que, en su caso, establezcan para el ejercicio de la función social educativa.

2.3.- Dirección, a la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación de la Secretaría.

2.4. Institución evaluadora, a la instancia pública o privada designada por la Dirección, para aplicar exámenes académicos, con la finalidad de que se acrediten niveles educativos, grados escolares, asignaturas, módulos o cualquier otra unidad de aprendizaje existente dentro del sistema educativo nacional.

2.5.- Interesado, a la persona física que por sí o a través de un representante, solicita a una autoridad educativa la revalidación, la declaración de estudios equivalentes o la acreditación de conocimientos.

2.6.- Equivalencia de estudios, al acto administrativo a través del cual la autoridad educativa declara equiparables entre sí estudios realizados dentro del sistema educativo nacional.

2.7.- Estudios realizados dentro del sistema educativo nacional, a los que se cursan en instituciones educativas del Estado y de sus organismos descentralizados; en instituciones particulares que cuenten con planes de estudio con autorización o con reconocimiento de validez oficial y en instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía.

2.8.- Revalidación de estudios, al acto administrativo a través del cual la autoridad educativa otorga validez oficial a aquellos estudios realizados fuera del sistema educativo nacional, siempre y cuando sean equiparables con estudios realizados dentro de dicho sistema.

2.9.- Tabla de correspondencia, al documento que prevé la equiparación entre asignaturas, niveles educativos, grados escolares o cualquier otra unidad de aprendizaje existente dentro del sistema educativo nacional.

3. INTERPRETACION ADMINISTRATIVA

La Secretaría, por conducto de la Dirección, interpretará el presente Acuerdo, procurando facilitar la integración o tránsito del educando por el sistema educativo nacional. Asimismo, asesorará a las autoridades educativas para su cumplimiento y resolverá las consultas que se le requieran en la materia.

4. REQUISITOS DE LA DOCUMENTACION ACADEMICA

4.1.- La documentación académica de estudios realizados dentro del sistema educativo nacional, estará amparada en los certificados de estudio correspondientes.

4.2.- Los certificados, diplomas, constancias, títulos o grados académicos que amparen estudios realizados en el extranjero deberán incluir, entre otros puntos, los periodos en que se cursaron los estudios, las asignaturas, las calificaciones de las mismas y, en su caso, los créditos.

Los documentos que por la naturaleza de los estudios realizados carezcan de listado de asignaturas, calificaciones y créditos, deberán acompañarse de cualquier documento oficial sobre los conocimientos adquiridos, emitido por la institución donde se realizaron, que permita la equiparación de estudios correspondiente.

5. APOSTILLA O LEGALIZACION DE DOCUMENTOS

Con excepción de las solicitudes de revalidación de estudios equiparables a la educación primaria o secundaria, requerirán de apostilla o legalización, los siguientes documentos expedidos en el extranjero:

5.1.- Acta de nacimiento o documento equivalente, y

5.2.- Los certificados, diplomas, constancias, títulos o grados que amparen los estudios objeto de la solicitud.

6. DOCUMENTACION QUE REQUERIRA TRADUCCION AL IDIOMA ESPAÑOL

Con excepción de las solicitudes de revalidación de estudios equiparables a la educación primaria o secundaria, requieren de traducción al español efectuada por perito autorizado, por embajadas o consulados o por alguna institución educativa que forme parte del sistema educativo nacional, los documentos siguientes:

6.1.- Acta de nacimiento o documento equivalente, y

6.2.- Los certificados, boletas de calificaciones, diplomas, constancias, títulos o grados que amparen los estudios objeto de la solicitud.

7. SOLICITUD DE EXTRANJEROS

Si el interesado es de nacionalidad extranjera, y se encuentra en territorio nacional, deberá acompañar a la solicitud, en original y en copia fotostática, la documentación migratoria que acredite su legal estancia en el país, de conformidad con la legislación aplicable.

8. DEVOLUCION DE DOCUMENTOS ORIGINALES

La autoridad educativa, al recibir la solicitud, cotejará los documentos originales que presente el interesado con las copias fotostáticas que acompañe, devolviéndole en ese acto, la documentación original.

9. DOCUMENTACION FALSA

Cuando la autoridad educativa tenga dudas respecto de la validez de la documentación relacionada con una solicitud, verificará su autenticidad a través de la institución o autoridad que corresponda.

De comprobarse que la documentación es falsa se dará parte a las autoridades competentes para los efectos legales que procedan.

10. PREVENCIONES A LOS INTERESADOS

La autoridad educativa deberá prevenir al interesado por una sola vez para que dentro del plazo de cinco días hábiles desahogue la prevención que se le formule cuando:

10.1.- La solicitud no contenga los datos que establece este Acuerdo o éstos sean ilegibles, o

10.2.- La solicitud no se acompañe de la documentación que establece el presente Acuerdo o ésta sea ilegible.

Notificada la prevención que al efecto se formule, se suspenderá el plazo para que la autoridad educativa resuelva la solicitud y se reanudará a partir del día hábil inmediato siguiente a aquél en que el interesado cumpla con el objeto de la prevención.

11. DESECHAMIENTO DE LA SOLICITUD

La solicitud se desechará en cualquiera de los casos siguientes:

11.1.- Si el interesado no desahoga la prevención que le formule la autoridad educativa al término del plazo señalado en el lineamiento anterior;

11.2.- Si se advierten datos falsos en la solicitud, o

11.3.- Si se acompaña a la solicitud documentación falsa.

12. RECURSOS ADMINISTRATIVOS

El interesado podrá impugnar la resolución que recaiga a su solicitud, conforme a lo establecido en la legislación que resulte aplicable.

TITULO SEGUNDO
LINEAMIENTOS QUE DETERMINAN LAS NORMAS Y CRITERIOS GENERALES, A QUE SE
AJUSTARÁN LA REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS REALIZADOS EN EL EXTRANJERO Y LA
EQUIVALENCIA DE ESTUDIOS
CAPITULO I
ASPECTOS GENERALES

13. AUTORIDADES COMPETENTES

La aplicación y vigilancia de lo dispuesto en el presente título es responsabilidad de la Secretaría y de la autoridad educativa local, en el ámbito de sus respectivas competencias.

14. COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD EDUCATIVA LOCAL

Compete de manera exclusiva a la autoridad educativa local, revalidar y otorgar equivalencias de estudios de educación primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros de educación básica, conforme a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

Las disposiciones del presente título, en materia de procedimiento administrativo, serán aplicables sin perjuicio de lo que establezcan las leyes locales en la materia.

15. COMPETENCIA CONCURRENTE

Compete a la Secretaría y a la autoridad educativa local, indistintamente, revalidar y otorgar equivalencias de estudios distintos de los de primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros de educación básica, conforme a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

La autoridad educativa local otorgará revalidaciones y equivalencias únicamente cuando estén referidas a planes y programas de estudio, que se impartan en su respectivo territorio.

Las instituciones educativas que formen parte del sistema educativo nacional, se ajustarán a las resoluciones de revalidación o de equivalencia de estudios que expida la Secretaría o la autoridad educativa local correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en la reglamentación interna que tengan registrada ante la propia autoridad, por cuanto a los requisitos de ingreso.

16. DIRECTORIO DE AUTORIDADES

Con el apoyo de la autoridad educativa local, la Dirección elaborará y actualizará anualmente el directorio de autoridades locales y federales competentes para conocer de las solicitudes de revalidación y equivalencia de estudios. El mencionado directorio se distribuirá entre las referidas autoridades, quienes permitirán su consulta a los interesados.

17. ACCIONES DE COORDINACION

Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, podrán coordinarse con el propósito de lograr una efectiva aplicación, vigilancia y cumplimiento del presente Acuerdo que les permita:

17.1.- El intercambio de información sobre aquellos casos en los que con motivo de las solicitudes de revalidación y equivalencia de estudios, se detecte documentación falsa.

17.2.- La difusión de cualquier evento o documento que, por su trascendencia, deba ser del conocimiento simultáneo de las autoridades educativas competentes.

17.3.- El envío de los planes y programas que una autoridad educativa requiera para la resolución de una solicitud de revalidación o equivalencia de estudios.

17.4.- La comunicación de las resoluciones por las que se otorgue reconocimiento de validez oficial de los planes y programas de estudio en el ámbito de su competencia, así como de sus modificaciones.

17.5.- Conocer de manera oportuna los nombramientos y firmas de los servidores públicos que atiendan las solicitudes de revalidación y equivalencia de estudios, incluyendo el domicilio y números telefónicos de la oficina correspondiente.

17.6.- Intercambiar periódicamente la demás información que tenga relación con el objeto o cumplimiento del presente Acuerdo.

18. PRESENTACION Y CONTENIDO DE LA SOLICITUD

La solicitud de revalidación o de equivalencia de estudios se presentará ante la autoridad educativa competente, conforme a lo previsto en los lineamientos 14 y 15 del presente Acuerdo, en los formatos distribuidos por la Dirección, los cuales serán de libre reproducción y deberán contener los siguientes datos:

18.1.- Fecha;

18.2.- Nombre, domicilio, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad y nivel de estudios del interesado y, en su caso, número telefónico y CURP;

18.3.- Para estudios realizados dentro del sistema educativo nacional, la entidad federativa en que se ubique la institución y, si es de su conocimiento, la clave del plan de estudios;

18.4.- El lugar e institución donde el interesado cursó sus estudios y ciclos en que fueron realizados;

18.5.- Estudios objeto de la solicitud;

18.6.- Tipo, modalidad y nivel educativo al que pretenda transitar el interesado y, en su caso, área o carrera;

18.7.- En su caso, nombre de la institución educativa a la que pretenda transitar el interesado y entidad federativa en que se ubica;

18.8.- Clave del plan o programa de estudio al que pretenda transitar el interesado, si es que cuenta con ella, y

18.9.- Firma del interesado. En caso de que la solicitud la presente mediante representante, éste deberá, además, proporcionar su nombre, domicilio y número telefónico.

En el ámbito de la Secretaría se pagará por este servicio el monto que señale la Ley Federal de Derechos y en el ámbito local, el que determinen las disposiciones aplicables en cada Estado.

19. DOCUMENTOS ANEXOS A LA SOLICITUD

A la solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación en original y copia:

19.1.- Acta de nacimiento o documento equivalente;

19.2.- Antecedentes académicos que cumplan los requisitos que prevé el lineamiento 20 del presente Acuerdo, para cada caso específico;

19.3.- Documentos que amparen los estudios objeto de la solicitud y que cumplan los requisitos que prevén los lineamientos 4, 5 y 6 del presente Acuerdo;

19.4.- Comprobante del pago de derechos correspondiente;

19.5.- Opinión técnica de la institución a la cual pretenda transitar el interesado, en los casos en que ésta se requiera, en términos de lo previsto en el presente Acuerdo;

19.6.- Tratándose de solicitudes de revalidación de estudios, documento emitido por la institución educativa de procedencia en el que consten los planes y programas de estudio cursados, y

19.7.- Tratándose de solicitudes de equivalencia de estudios, el interesado procurará acompañar los planes y programas de estudio correspondientes.

20. ANTECEDENTES ACADÉMICOS

Los antecedentes académicos que el interesado acompañe a su solicitud, respecto de los cuales no es indispensable su revalidación, deberán cumplir los requisitos que para cada caso específico se señalan a continuación:

20.1.- Revalidación de estudios del tipo medio superior, de los niveles de profesional asociado, técnico superior universitario y de licenciatura, así como de otros niveles equivalentes a éste:

20.1.1.- Los antecedentes académicos deberán acreditar que el interesado concluyó el nivel académico inmediato anterior a los estudios que se pretendan revalidar.

20.2.- Revalidación de estudios de especialidad, maestría y doctorado:

20.2.1.- Los antecedentes académicos deberán acreditar que el interesado concluyó sus estudios de nivel licenciatura.

20.3.- Equivalencia de estudios de cualquier nivel educativo:

20.3.1.- Los antecedentes académicos deberán acreditar que el interesado concluyó el nivel académico inmediato anterior a los estudios que se pretendan equiparar.

20.4.- La revalidación de estudios del nivel solicitado no implica la de los antecedentes académicos.

20.5.- Con excepción de educación normal, cuando el interesado, con estudios concluidos y efectuados en el extranjero, desee iniciar estudios del tipo superior en alguna institución oficial o particular con reconocimiento de validez oficial en México, con fines exclusivamente académicos, no será necesaria la revalidación de los estudios cursados en el extranjero, sin embargo, la autoridad educativa que conozca del trámite, deberá de emitir un dictamen que reconozca a los mismos como antecedente académico.

En el caso de que el interesado pretenda el ejercicio profesional en México, deberá obtener la revalidación de los antecedentes académicos y cumplir con las disposiciones legales aplicables.

21. DE LOS PLANES Y PROGRAMAS

La autoridad educativa tendrá a disposición del interesado una relación de los planes y programas de estudio que obren en sus archivos, y establecerá un sistema de información que le permita conocer antes de la presentación de su solicitud, si deberá acompañar los planes y programas correspondientes.

En caso de que el interesado no proporcione copia autorizada de los planes y programas de estudio, tratándose de estudios realizados dentro del sistema educativo nacional, la autoridad educativa la solicitará a la autoridad competente, con el propósito de estar en posibilidad de emitir resolución.

Respecto de estudios realizados en el extranjero, es obligación del interesado acompañar documento emitido por la institución educativa donde se cursaron, en el que consten los planes y programas que amparen los estudios objeto de la solicitud, cuando éstos no obren en el archivo de la autoridad educativa.

Los planes y programas referidos en el párrafo anterior no requieren de legalización o apostilla ni participación de perito autorizado en su traducción.

No se requerirá del trámite de equivalencia o revalidación de estudios, cuando un programa académico que forme parte del sistema educativo nacional, permita que de manera expresa los estudiantes realicen determinadas actividades de aprendizaje, asignaturas o unidades de aprendizaje en un programa académico distinto, bien de una misma institución educativa o de otras ubicadas en territorio nacional o en el extranjero, siempre y cuando esa circunstancia se encuentre definida en el plan y programas de estudio con reconocimiento de validez oficial y asimismo, se encuentre prevista en la reglamentación interna de la institución educativa que imparte dicho plan y programas de estudio, quien asentará los resultados de la evaluación correspondiente en los certificados de estudio.

En los estudios del tipo superior, con excepción de educación normal, no se requerirá del trámite de equivalencia de estudios respecto de las asignaturas comunes, siempre y cuando esa circunstancia esté prevista en los programas académicos que formen parte del sistema educativo nacional y se impartan dentro de una misma institución educativa, quien podrá

efectuar el mencionado cambio, de acuerdo a la reglamentación interna que tengan registrada ante la autoridad educativa.

22. RESOLUCION DE LA SOLICITUD

22.1.- Las solicitudes se resolverán dentro del plazo de quince días hábiles, contado a partir de la fecha de su presentación. Este plazo se suspenderá en el caso de requerirse información o documentación que obre en los archivos de otra autoridad, conforme a lo previsto en este Acuerdo.

22.2.- En caso de solicitudes que no sean objeto de respuesta dentro del plazo referido, se estará a lo siguiente:

22.2.1.- Si la solicitud está debidamente integrada y en la misma obra la opinión técnica a que se refieren los lineamientos 34.2 y 40.1 de este Acuerdo, cuyo contenido es de la exclusiva responsabilidad de la institución educativa emisora, procederá la afirmativa ficta y la resolución deberá otorgarse con base en dicha opinión en un plazo máximo de tres días hábiles, o

22.2.2.- El interesado, mediante escrito en formato libre, podrá referir dicha circunstancia al superior jerárquico de la autoridad educativa que conoce de la solicitud, quien en un plazo no mayor a cinco días hábiles, contados a partir de la presentación del mencionado escrito, deberá notificar al interesado la resolución que corresponda. Si el interesado no obtiene respuesta a su planteamiento, podrá solicitar la intervención del Organismo de Control Interno de la dependencia de que se trate, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo o su equivalente en los estados, y demás disposiciones legales que resulten aplicables.

22.3.- La Secretaría, por conducto de la Dirección, elaborará y distribuirá los formatos únicos de resolución en los que se otorgue la revalidación o declare la equivalencia de estudios.

22.4.- En caso de improcedencia, la autoridad educativa orientará al interesado para presentar una nueva solicitud o bien, le ofrecerá las alternativas que faciliten su tránsito en el sistema educativo nacional o la continuación de sus estudios, conforme a lo previsto en este Acuerdo.

CAPITULO II

REVALIDACION DE ESTUDIOS REALIZADOS EN EL EXTRANJERO

SECCION PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

23. OBJETO

Son objeto de revalidación, los estudios realizados en el extranjero y que constan en los certificados, diplomas, constancias, títulos o grados académicos, siempre y cuando sean estudios equiparables a los realizados dentro del sistema educativo nacional.

La revalidación de estudios podrá otorgarse por:

23.1.- Niveles educativos;

23.2.- Ciclos escolares;

23.3.- Asignaturas, o

23.4.- Cualquier otra unidad de aprendizaje existente en el sistema educativo nacional.

24. IMPROCEDENCIA

Es improcedente la revalidación cuando se solicite respecto de estudios que no puedan ser equiparables con los realizados dentro del sistema educativo nacional.

25. CRITERIOS BASICOS

En la resolución de las solicitudes de revalidación de estudios, además de lo previsto en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en los tratados y convenios internacionales sobre la materia, conforme a la Ley sobre la Celebración de Tratados.

Cuando el interesado pretenda revalidar estudios completos por nivel o niveles educativos, deberá presentar el certificado o constancia, y el diploma, título, grado o documento equivalente.

En materia de revalidación de estudios, la autoridad educativa deberá considerar los criterios que en cada caso se incluyen en este Acuerdo, para cada tipo o nivel educativo.

A falta de disposición o criterio específico aplicable, en la resolución de revalidación de estudios se podrá considerar alguno de los siguientes aspectos:

25.1.- El contenido programático, que deberá ser en al menos un setenta y cinco por ciento (75%) equiparable;

25.2.- Tratándose de estudios parciales del tipo superior efectuados en el extranjero, con excepción de educación normal, en la revalidación por asignaturas el contenido programático deberá representar al menos un sesenta por ciento (60%) de equiparación;

25.3.- La carga horaria y la duración de los estudios de que se trate;

25.4.- El número de créditos de acuerdo con las escalas internacionalmente aceptadas;

25.5.- Las tablas de correspondencia que emita la Dirección;

25.6.- Los antecedentes académicos;

25.7.- El certificado, diploma, título profesional, grado que corresponda o sus equivalentes;

25.8.- En caso de extranjeros, el grado de reciprocidad en el trato otorgado en los países correspondientes, a los estudios realizados dentro del sistema educativo nacional, o

25.9.- La acreditación internacional de la institución educativa de procedencia.

26. TABLAS DE CORRESPONDENCIA

Cuando sea procedente, la Dirección expedirá, actualizará y distribuirá las tablas de correspondencia aplicables a la revalidación de estudios. En su elaboración se atenderá no sólo a la estructura de los sistemas educativos respectivos y a la comparación de sus contenidos, sino también al tratamiento de que son objeto en los países correspondientes, los estudios realizados dentro del sistema educativo nacional.

SECCION SEGUNDA EDUCACION PRIMARIA Y SECUNDARIA

27. REVALIDACION DE EDUCACION PRIMARIA

La revalidación de estudios de nivel primaria se sujetará a los siguientes criterios:

27.1.- Sujeto: El interesado proveniente del extranjero que requiera continuar estudios en México de primer a sexto año de educación primaria, en alguna institución pública o particular que cuente con planes de estudio con autorización.

27.2.- Inicio: Deberá acudir a la institución educativa en la que pretenda continuar sus estudios para su integración inmediata, la cual realizará el Director de la institución en términos de las normas de inscripción, reinscripción, acreditación, regularización y certificación de educación primaria, debiendo ubicar al interesado de acuerdo a la tabla de correspondencia aplicable. Si los estudios de procedencia no se encuentran en la tabla indicada, la escuela receptora solicitará de la autoridad educativa el dictamen respectivo para ubicar al interesado, quien si requiere atención complementaria, ésta deberá ser decidida conjuntamente entre las autoridades de la escuela y el padre de familia o tutor.

En la revalidación parcial de estudios de primaria a que se refiere este lineamiento no será necesario que el interesado realice gestiones adicionales fuera de la escuela receptora y

será la autoridad educativa la que formalizará la ubicación del interesado mediante su inscripción en el grado que corresponda, con la cual se darán por revalidados los estudios previamente realizados por el interesado.

Cuando el interesado pretenda únicamente obtener la revalidación del nivel completo de primaria, deberá acudir ante la autoridad educativa.

28. REVALIDACION DE EDUCACION SECUNDARIA

La revalidación de estudios de nivel secundaria se sujetará a los siguientes criterios:

28.1.- Sujeto: El interesado proveniente del extranjero que requiera continuar estudios en México del primer al tercer año de educación secundaria, en alguna institución pública o particular que cuente con planes de estudio con autorización.

28.2.- Inicio: Deberá acudir a la autoridad educativa o a la institución educativa en la que pretenda continuar sus estudios para su integración inmediata, la cual realizará el Director de la institución en términos de las normas de inscripción, reinscripción, acreditación, regularización y certificación de educación secundaria, debiendo ubicar al interesado de acuerdo a la tabla de correspondencia aplicable. Si los estudios de procedencia no se encuentran en la tabla indicada, la escuela receptora solicitará de la autoridad educativa el dictamen respectivo para ubicar al interesado, quien si requiere atención complementaria, deberá ser decidida conjuntamente entre las autoridades de la escuela y el padre de familia o tutor.

Será la escuela receptora la que formalice ante la autoridad educativa la revalidación correspondiente.

Cuando el interesado pretenda únicamente obtener su revalidación del nivel completo de secundaria, deberá acudir ante la autoridad educativa.

29. DOCUMENTO DE TRANSFERENCIA PARA EL MIGRANTE BINACIONAL MEXICO-ESTADOS UNIDOS

Quienes acrediten sus estudios mediante el Documento de Transferencia para el Estudiante Migrante Binacional México-Estados Unidos no necesitarán presentar solicitud de revalidación. En tal supuesto, el interesado acudirá al área de control escolar de la autoridad educativa que corresponda, quien expedirá las certificaciones respectivas teniendo a la vista dicho documento de transferencia.

En caso de que el interesado no hubiera concluido el nivel y pretenda continuar estudios dentro de alguna institución perteneciente al sistema educativo nacional, se le permitirá el acceso al grado correspondiente de acuerdo a los grados aprobados y acreditados en el mencionado Documento de Transferencia.

SECCION TERCERA EDUCACION MEDIA SUPERIOR

30. REVALIDACION PARCIAL DE ESTUDIOS DEL TIPO MEDIO SUPERIOR POR CICLOS COMPLETOS

La revalidación parcial de estudios del tipo medio superior por ciclos completos, se sujetará a los siguientes criterios:

30.1.- Sujeto: El interesado que haya realizado estudios en el extranjero, que pretenda continuar estudios de bachillerato, educación profesional que no requiere del bachillerato como antecedente, estudios profesionales técnicos o bachillerato bivalente en alguna institución pública o particular que cuente con planes de estudio con reconocimiento de

validez oficial y que tenga totalmente acreditadas las asignaturas correspondientes a uno o más ciclos escolares previos.

30.2.- Inicio: Podrá acudir ante la autoridad educativa para presentar su solicitud o bien ante la institución educativa en la que pretenda continuar sus estudios del tipo medio superior, con el objeto de que el director de la institución ubique al interesado de acuerdo con la tabla de correspondencia aplicable.

En caso de que los estudios de procedencia no se encuentren en la tabla indicada, la escuela receptora podrá solicitar la intervención de la autoridad educativa para que ésta emita su dictamen respecto de la ubicación del interesado, sin embargo la escuela receptora formalizará ante la propia autoridad la revalidación correspondiente.

31. REVALIDACION PARCIAL DE ESTUDIOS DEL TIPO MEDIO SUPERIOR POR ASIGNATURAS

La revalidación parcial de estudios del tipo medio superior por asignaturas, se sujetará a los siguientes criterios:

31.1.- Sujeto: El interesado que haya realizado estudios en el extranjero, que pretenda continuar estudios de bachillerato, educación profesional que no requiere del bachillerato como antecedente, estudios profesionales técnicos o los bachilleratos bivalentes, en alguna institución pública o particular que cuente con planes de estudio con reconocimiento de validez oficial y que no tenga totalmente acreditadas las asignaturas correspondientes a uno o más ciclos escolares.

31.2.- Inicio: Podrá acudir ante la autoridad educativa para presentar su solicitud o bien ante la institución educativa en la que pretenda continuar sus estudios del tipo medio superior, para que se formalice la misma ante la propia autoridad, quien la analizará y emitirá la resolución de revalidación por asignaturas y, en caso de ser procedente, por ciclos completos en lo que corresponda.

32. REVALIDACION TOTAL DE ESTUDIOS DEL TIPO MEDIO SUPERIOR

La revalidación total de estudios del tipo medio superior, se sujetará a los siguientes criterios:

32.1.- Sujeto: El interesado con estudios correspondientes al tipo medio superior, totalmente cursados, acreditados y concluidos en el extranjero.

Si del análisis y aplicación de los criterios previstos en el lineamiento 25 de este Acuerdo, se desprende que los estudios acreditados y concluidos en el extranjero, se equiparan en al menos un setenta y cinco por ciento (75%) a los estudios existentes dentro del sistema educativo nacional, se otorgará la revalidación por nivel completo. De no alcanzar dicho porcentaje, la revalidación se otorgará conforme a lo previsto en los lineamientos 30 o 31, según sea el caso.

32.2.- Inicio: Deberá acudir a la autoridad educativa a efecto de presentar la solicitud de revalidación de estudios, indicando el nivel educativo y en su caso, el área de conocimiento correspondiente.

33. ALTERNATIVAS A LA REVALIDACION DE ESTUDIOS DEL TIPO MEDIO SUPERIOR

En caso de que el interesado no obtenga una revalidación por nivel completo del tipo medio superior, podrá optar por lo siguiente:

33.1.- Conclusión del nivel: Podrá concluir sus estudios cursando las asignaturas necesarias en la modalidad que corresponda a sus necesidades.

33.2.- Evaluación de conocimientos del tipo medio superior: Si no obstante haber concluido en el extranjero sus estudios correspondientes al tipo medio superior, éstos no son totalmente equiparables y obtiene una revalidación parcial, podrá optar por sujetarse a una evaluación global que le permita acreditar que posee los conocimientos suficientes para obtener una revalidación por nivel completo.

Para tal efecto, se deberá considerarlo siguiente:

33.2.1.- El interesado deberá formular una solicitud de evaluación ante la autoridad educativa que le otorgó la revalidación parcial de sus estudios.

33.2.2.- La autoridad educativa a que se refiere el lineamiento anterior, deberá remitir a la Dirección copia de las solicitudes de revalidación y de evaluación, así como de la resolución parcial que otorgó, acompañando una propuesta de instituciones evaluadoras, que la propia Dirección podrá tomar en cuenta para ofrecerle al interesado las alternativas en las que realizará la evaluación.

33.2.3.- La institución evaluadora notificará al interesado la fecha, hora y lugar de la evaluación, así como los gastos que en su caso deba cubrir por dicho concepto.

33.2.4.- La institución evaluadora remitirá a la autoridad educativa que conozca de la solicitud de evaluación, el resultado de la misma en el que se precisará si el interesado posee los conocimientos suficientes para obtener la revalidación por nivel completo, para que dicha autoridad emita la resolución respectiva, previo el pago de los derechos correspondientes a cargo del interesado.

33.2.5.- De no acreditar la evaluación, el interesado podrá ser sujeto a una nueva y última evaluación, conforme a lo previsto en los lineamientos anteriores.

33.2.6.- De no acreditar la segunda evaluación, el interesado se sujetará a lo dispuesto en la resolución de revalidación parcial previamente obtenida.

La autoridad educativa deberá informar a la Dirección la resolución final que dicte conforme a lo dispuesto por los numerales 33.2.4, 33.2.5 y 33.2.6.

SECCION CUARTA EDUCACION SUPERIOR

34. REVALIDACION PARCIAL

La revalidación parcial de estudios del tipo superior se sujetará a los siguientes criterios:

34.1.- Sujeto: El interesado que haya realizado estudios en el extranjero y que pretenda revalidar sus estudios parciales, correspondientes a algún nivel del tipo superior, para continuarlos en instituciones del sistema educativo nacional.

34.2.- Inicio: La solicitud podrá presentarse ante la autoridad educativa correspondiente o ante la institución educativa en la que se pretenda continuar estudios; en este último caso, la institución la presentará a la autoridad educativa acompañada de su opinión técnica sobre los aspectos académicos que considere convenientes. Dicha opinión será una referencia que permitirá agilizar la resolución respectiva, sin embargo, el interesado y la institución educativa estarán a lo que disponga la autoridad educativa en cada caso.

34.3.- Tipo de revalidación que puede otorgarse: La revalidación de estudios parciales del tipo superior podrá otorgarse por ciclos escolares, asignaturas o cualquier otra unidad de aprendizaje existente dentro del sistema educativo nacional.

35. REVALIDACION TOTAL

La revalidación total de estudios del tipo superior, excepto de educación normal, se sujetará a los siguientes criterios:

35.1.- Sujeto: El interesado con estudios correspondientes a un nivel del tipo superior acreditados y concluidos en el extranjero.

35.2.- Inicio: Deberá acudir a la autoridad educativa a efecto de presentar la solicitud de revalidación de estudios.

35.3.- Revalidación por nivel completo: Si del análisis y aplicación de los criterios previstos en el lineamiento 25 de este Acuerdo, se desprende que los estudios acreditados y concluidos en el extranjero se equiparan en al menos un setenta y cinco por ciento (75%) a los estudios existentes dentro del sistema educativo nacional, se otorgará la revalidación por nivel completo.

35.4.- Si del análisis de la solicitud de revalidación de estudios del tipo superior, excepto de educación normal, se desprende que los estudios no se equiparan en al menos un setenta y

cinco por ciento (75%) a los estudios existentes dentro del sistema educativo nacional, se otorgará la revalidación parcial que corresponda por ciclos escolares, asignaturas o cualquier otra unidad de aprendizaje, y el interesado podrá cursar las asignaturas restantes en cualquier institución de educación superior pública o particular que cuente con planes de estudio con reconocimiento de validez oficial, para obtener el nivel que corresponda, sin perjuicio de lo previsto en el siguiente lineamiento.

35.5.- Evaluación de conocimientos del tipo superior: El interesado, que no obstante haber concluido en el extranjero sus estudios correspondientes al tipo superior, excepto de educación normal, y aquellos que no sean totalmente equiparables y obtenga una revalidación parcial, de ser procedente, podrá optar por sujetarse a una evaluación global que le permita acreditar que posee los conocimientos suficientes para obtener una resolución de revalidación por nivel completo.

Para tal efecto, se deberá considerar lo siguiente:

35.5.1.- El interesado deberá formular una solicitud de evaluación ante la autoridad educativa que le otorgó la revalidación parcial de sus estudios.

35.5.2.- La autoridad educativa a que se refiere el lineamiento anterior, deberá remitir a la Dirección copia de las solicitudes de revalidación y de evaluación, así como de la resolución parcial que otorgó, acompañando una propuesta de instituciones evaluadoras, que la propia Dirección podrá tomar en cuenta para ofrecerle al interesado las alternativas en las que realizará la evaluación.

35.5.3.- La institución evaluadora notificará al interesado la fecha, hora y lugar de la evaluación, así como los gastos que en su caso deba cubrir por dicho concepto.

35.5.4.- La institución evaluadora remitirá a la autoridad educativa que conozca de la solicitud de evaluación, el resultado de la misma en el que se precisará si el interesado posee los conocimientos suficientes para obtener la revalidación por nivel completo, para que dicha autoridad emita la resolución respectiva, previo el pago de los derechos correspondientes a cargo del interesado.

35.5.5.- De no acreditar la evaluación, el interesado podrá ser sujeto a una nueva y última evaluación, conforme a lo previsto en los lineamientos anteriores.

35.5.6.- De no acreditar la segunda evaluación, el interesado se sujetará a lo dispuesto en la resolución de revalidación parcial previamente obtenida.

La autoridad educativa deberá informar a la Dirección la resolución final que dicte conforme a lo dispuesto por los numerales 35.5.4, 35.5.5 y 35.5.6.

SECCION QUINTA EDUCACION NORMAL

36. REVALIDACION DE ESTUDIOS DE EDUCACION NORMAL

La revalidación de estudios de educación normal, se sujetará a los siguientes criterios:

36.1.- Sujeto: El interesado proveniente del extranjero que pretenda revalidar sus estudios correspondientes a la educación normal en México para, en su caso, continuar sus estudios en el sistema educativo nacional.

36.2.- Inicio: El interesado deberá solicitar a la autoridad educativa competente, la resolución de revalidación de estudios, para lo cual deberá acompañar el documento que demuestre la admisión de la institución educativa receptora pública o particular que cuente con planes de estudio con autorización; el visto bueno del área de control de matrícula o del responsable de la educación normal en los estados y el dictamen del área académica de la institución receptora, en el cual se propongan las asignaturas susceptibles de revalidar. Dicho dictamen será una referencia que permitirá agilizar la resolución respectiva, sin embargo, el interesado y la institución educativa estarán a lo que disponga la autoridad educativa en cada caso.

36.3.- Tipo de revalidación que puede otorgarse: La autoridad educativa competente otorgará resoluciones de revalidación, cuando así proceda, de asignaturas hasta por el cuarenta por ciento (40%) como máximo. No procederá la revalidación por ciclos completos, en virtud de las características propias de las carreras normalistas.

**CAPITULO III
EQUIVALENCIA DE ESTUDIOS
SECCION PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES**

37. OBJETO

Son objeto de equivalencia, los estudios realizados dentro del sistema educativo nacional y equiparables entre sí, que consten en los certificados, diplomas, constancias, títulos o grados académicos.

La declaración de estudios equivalentes podrá otorgarse por:

37.1.- Niveles educativos;

37.2.- Ciclos escolares;

37.3.- Asignaturas, o

37.4.- Cualquier otra unidad de aprendizaje existente en el sistema educativo nacional.

38. IMPROCEDENCIA

Es improcedente la declaración de estudios equivalentes cuando se solicite respecto de estudios realizados en el extranjero o respecto de planes de estudios que no cuenten con autorización o reconocimiento de validez oficial.

39. CRITERIOS BASICOS

A falta de disposición o criterio específico aplicable, en la resolución de equivalencia de estudios se podrá considerar alguno de los siguientes aspectos:

39.1.- El contenido programático, que deberá ser en al menos un setenta y cinco por ciento (75%) equiparable;

39.2 Tratándose de estudios parciales del tipo superior, con excepción de educación normal, en la equivalencia por asignaturas el contenido programático deberá representar al menos un sesenta por ciento (60%) de equiparación;

39.3.- La carga horaria y la duración de los estudios de que se trate;

39.4.- El número de créditos, o

39.5.- Las tablas de correspondencia que emita la Dirección.

**SECCION SEGUNDA
TIPOS MEDIO SUPERIOR Y SUPERIOR**

40. PROCEDIMIENTO APLICABLE A LA EDUCACION DEL TIPO MEDIO SUPERIOR Y SUPERIOR

El interesado en obtener una declaración de equivalencia de estudios correspondientes al tipo medio superior o al tipo superior, podrá optar por sujetarse a los procedimientos siguientes:

40.1.- Procedimiento ante la institución educativa: El interesado podrá acudir a la institución educativa en la que pretenda continuar sus estudios, a efecto de que ésta emita una opinión técnica, misma que enviará a la autoridad educativa para la resolución de equivalencia correspondiente. Dicha opinión será una referencia que permitirá agilizar la resolución respectiva, sin embargo, el interesado y la institución educativa estarán a lo que disponga la autoridad educativa en cada caso.

40.2.- Procedimiento ante la autoridad educativa: El interesado podrá acudir ante la autoridad educativa para solicitar la resolución de equivalencia de estudios correspondiente.

41. CRITERIOS APLICABLES AL TIPO MEDIO SUPERIOR

La declaración de estudios equivalentes del tipo medio superior se sujetará a los siguientes criterios:

41.1.- Equivalencia de estudios de niveles iguales: La equivalencia que se elabore por niveles iguales se hará, en principio, por ciclos completos siempre que se demuestre haber acreditado todas las asignaturas de los ciclos que se pretenden equiparar; la autoridad emitirá su declaración de equivalencia por asignaturas en el ciclo que esté incompleto, es decir que no tenga todas las asignaturas acreditadas, en cuyo caso el interesado podrá acreditar las asignaturas faltantes en la institución educativa a la cual ingrese.

41.2.- Equivalencia de estudios para aumentar promedio final: El interesado que haya concluido sus estudios del tipo medio superior en cualquier institución dentro del sistema educativo nacional podrá, para efectos de aumentar su promedio final, cambiar de área, de modalidad o de ambas, previa la resolución de equivalencia respectiva, que comprenderá las dos terceras partes del plan y programa al que transite obligándose a cursar el o los ciclos que correspondan y las asignaturas que por el área o modalidad se exijan.

41.3.- Equivalencia de estudios a interesados provenientes de estudios profesionales técnicos en tránsito a otro nivel del tipo medio superior:

La equivalencia de estudios se hará por asignaturas.

41.4.- Equivalencia con promedio: La autoridad educativa, cuando expida una equivalencia por ciclos completos, precisará promedios en las calificaciones cuando puedan realizarse, más no se deberá dar promedio cuando se efectúen equivalencias por asignaturas. En ningún caso y por ningún motivo, la autoridad educativa cambiará, en las resoluciones de equivalencias de estudios, las calificaciones de las asignaturas que se asienten en los certificados. Las asignaturas que aparezcan en el certificado de estudios con calificación de acreditadas, revalidadas, equiparadas o cualquier equivalente, no serán tomadas en cuenta para efectos de promedio. Para el caso de emitir equivalencia de estas asignaturas se deberá agregar como calificación las letras "Ac", "Rev", "Equiv" o su equivalente.

42. CRITERIOS APLICABLES AL TIPO SUPERIOR

La equivalencia de estudios parciales del tipo superior podrá otorgarse por ciclos escolares, asignaturas o cualquier otra unidad de aprendizaje existente dentro del sistema educativo nacional.

SECCION TERCERA EDUCACION NORMAL

43. CRITERIOS APLICABLES A LA EDUCACION NORMAL

La declaración de estudios equivalentes de educación normal se sujetará a los siguientes criterios:

43.1.- Sujeto: El interesado que se encuentre en una o más de las siguientes hipótesis:

43.1.1.- Cambio de institución pública a institución particular con autorización de estudios o viceversa, cambio de institución pública a institución pública o de institución particular con autorización de estudios a institución particular con autorización de estudios;

43.1.2.- Cambio de carrera normalista;

43.1.3.- Inicio de segunda carrera normalista;

43.1.4.- Cambio de planes y programas de estudio: Cuando un interesado se da de baja de una institución y después pretende concluir sus estudios y los planes y programas han cambiado, y

43.1.5.- Cambio de carrera no normalista a normalista.

43.2.- Inicio: El interesado deberá solicitar a la autoridad educativa competente, la resolución de equivalencia de estudios, para lo cual deberá acompañar el documento que demuestre la admisión de la institución educativa receptora, pública o particular que cuente con planes de estudio con autorización; el visto bueno del área de control de matrícula o del responsable de la educación normal en los estados y el dictamen del área académica de la institución receptora, en el cual se propongan las asignaturas susceptibles de revalidar. Dicho dictamen será una referencia que permitirá agilizar la resolución respectiva, sin embargo, el interesado y la institución educativa estarán a lo que disponga la autoridad educativa en cada caso.

43.3.- Tipo de equivalencia que puede otorgarse: La autoridad educativa competente otorgará resoluciones de equivalencia de estudios, cuando así proceda, de asignaturas hasta el cuarenta por ciento (40%) como máximo.

No procederá la declaración de estudios equivalentes por ciclos completos, en virtud de las características propias de las carreras normalistas.

TITULO TERCERO

PROCEDIMIENTOS POR MEDIO DE LOS CUALES SE ACREDITARAN CONOCIMIENTOS QUE CORRESPONDAN A UN CIERTO NIVEL EDUCATIVO O GRADO ESCOLAR, ADQUIRIDOS EN FORMA AUTODIDACTA, A TRAVES DE LA EXPERIENCIA LABORAL O CON BASE EN EL REGIMEN DE CERTIFICACION REFERIDO A LA FORMACION PARA EL TRABAJO.

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

44. OBJETO

Es objeto del presente Título establecer los procedimientos que permitan la acreditación de conocimientos que correspondan a cierto nivel educativo o grado escolar adquiridos en forma autodidacta, a través de la experiencia laboral o con base en el régimen de certificación referido a la formación para el trabajo.

45. COMPETENCIA

La aplicación y vigilancia de lo dispuesto en el presente Título es responsabilidad de la Secretaría.

La Secretaría, por conducto de la Dirección, determinará las autoridades educativas ante las cuales deba formularse la solicitud, el contenido de la misma, las evaluaciones que deban practicarse a los interesados, los puntajes necesarios para obtener la acreditación, las instituciones evaluadoras, así como las fechas o periodos durante los cuales se efectuarán las evaluaciones correspondientes, tendientes a acreditar conocimientos que correspondan a cierto nivel educativo o grado escolar adquiridos en forma autodidacta o a través de la experiencia laboral.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS QUE CORRESPONDAN A UN CIERTO NIVEL EDUCATIVO O GRADO ESCOLAR, ADQUIRIDOS EN FORMA AUTODIDACTA O A TRAVES DE LA EXPERIENCIA LABORAL

46. OBJETO

El procedimiento general a que se refiere este capítulo, será aplicable para la acreditación de conocimientos terminales, mediante evaluaciones globales que permitan establecer la correspondencia a un cierto nivel educativo o grado escolar.

47. REQUISITOS

Los interesados en acreditar conocimientos que correspondan a cierto nivel educativo o grado escolar adquiridos en forma autodidacta o a través de la experiencia laboral, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 47.1.- Tener 15 o más años de edad;
- 47.2.- Formular la solicitud correspondiente ante la autoridad educativa respectiva;
- 47.3.- Aprobar las evaluaciones con los puntajes que se determinen, y
- 47.4.- Los demás requisitos e información, de acuerdo a las disposiciones que resulten aplicables.

48. DOCUMENTOS QUE DEBERAN ACOMPAÑARSE A LA SOLICITUD

La solicitud que formulen los interesados deberá acompañarse de los siguientes anexos:

- 48.1.- Original y fotocopia del acta de nacimiento, y
- 48.2.- Original y fotocopia de una identificación oficial vigente con fotografía.

49. PROCEDIMIENTO

El procedimiento general para la acreditación de conocimientos a que se refiere este capítulo, se sujetará a lo siguiente:

- 49.1.- La Secretaría, por conducto de la Dirección, procurará atender las solicitudes que conforme a este capítulo se presenten principalmente a través de convocatorias y determinará los conocimientos susceptibles de acreditarse, las autoridades educativas ante las cuales deba formularse la solicitud, el contenido de la misma, las evaluaciones que deban practicarse a los interesados, los puntajes necesarios para obtener la acreditación, las instituciones evaluadoras, así como las fechas o periodos durante los cuales se efectuarán las evaluaciones correspondientes;
- 49.2.- Los interesados deberán presentar la solicitud ante la autoridad educativa respectiva;
- 49.3.- La autoridad educativa que conozca de la solicitud, analizará la misma y emitirá el acuerdo de admisión, desechamiento, incompetencia o prevención que corresponda;
- 49.4.- En caso de que se dicte acuerdo de admisión, la autoridad educativa informará lo conducente al interesado y a la institución evaluadora a efecto de que se cubra el costo de la evaluación y se realice la misma en los términos que establezca la convocatoria respectiva;
- 49.5.- La institución evaluadora aplicará las evaluaciones correspondientes a los interesados admitidos que exhiban identificación oficial vigente con fotografía y que acrediten el pago de la evaluación;
- 49.6.- La institución evaluadora remitirá a la autoridad educativa los resultados de la evaluación a efecto de que ésta emita la resolución que corresponda;
- 49.7.- En caso de que la resolución de la autoridad educativa sea favorable, informará al interesado los documentos adicionales y fotografías que deberá exhibir, así como los derechos que deberá pagar para que se expida a su favor el certificado, constancia, diploma o título respectivo, y
- 49.8.- De no acreditar la evaluación, el interesado podrá ser sujeto de posteriores evaluaciones, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento previsto en los lineamientos 49 al 49.7 de este Acuerdo.

En todo caso, la autoridad educativa orientará al interesado, con base en los resultados de su evaluación, a fin de complementar su preparación para sustentar una nueva evaluación.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS CON BASE EN EL REGIMEN DE CERTIFICACION REFERIDO A LA FORMACION PARA EL TRABAJO

50. OBJETO

Es objeto del presente capítulo establecer el procedimiento especial para acreditar conocimientos, habilidades o destrezas que correspondan a un nivel educativo, grado escolar, asignaturas, módulos o cualquier otra unidad de aprendizaje a los beneficiarios del régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, a que se refiere el artículo 45 de la ley.

En términos del procedimiento especial a que se refiere este capítulo, los beneficiarios de la educación a que se refieren los artículos 43, 44 y 45 de la ley, podrán acreditar conocimientos, habilidades o destrezas mediante la equiparación de los certificados de competencia laboral y en su caso, la realización de exámenes complementarios.

51. COMITE DE ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS

Para emitir las convocatorias relacionadas con la acreditación de conocimientos a que este capítulo se refiere, la Dirección podrá establecer un Comité de Acreditación de Conocimientos, Habilidades o Destrezas.

Dicho Comité tendrá por objeto formular recomendaciones a la autoridad educativa, respecto de la acreditación de niveles educativos, grados escolares, asignaturas, módulos o cualquier otra unidad de aprendizaje con base en certificados de competencia laboral.

52. INTEGRACION DEL COMITE DE ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS

El Comité de Acreditación de Conocimientos, Habilidades o Destrezas se integrará con tres miembros permanentes que participarán en todas las sesiones y tres miembros temporales que participarán únicamente en aquellas sesiones en que se traten asuntos del área ocupacional, rama de la actividad económica, tipo o nivel educativo que representen:

52.1.- Serán miembros permanentes del Comité, los siguientes:

52.1.1.- El titular de la Dirección, quien fungirá como Presidente;

52.1.2.- El Director de Acreditación y Certificación de la Dirección, quien fungirá como Secretario, y

52.1.3.- Un representante del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, quien fungirá como Vocal.

52.2.- Serán miembros temporales del Comité, con el carácter de Vocales, los siguientes:

52.2.1.- Un representante de la autoridad educativa propuesto por la Dirección y designado por el titular de la Subsecretaría del Ramo que corresponda, atendiendo al tipo o nivel educativo objeto de acreditación;

52.2.2.- Un representante del Comité de Normalización del área ocupacional o rama de la actividad económica que corresponda, atendiendo al Certificado de Competencia Laboral objeto de estudio, propuesto por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, y

52.2.3.- Un representante de un Organismo Certificador del área ocupacional o rama de la actividad económica que corresponda, atendiendo al Certificado de Competencia Laboral objeto de estudio, propuesto por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

52.3.- El Presidente, previo acuerdo con los miembros permanentes, podrá invitar a las sesiones del Comité a otras autoridades y representantes del sector privado que estime conveniente, quienes asistirán con voz pero sin voto.

52.4.- Cada integrante del Comité podrá acreditar ante el mismo a un suplente.

52.5.- Los integrantes del Comité de Acreditación de Conocimientos, Habilidades o Destrezas, los invitados y los suplentes, participarán en el mismo de manera honoraria y como parte de las responsabilidades que tengan a su cargo en las instancias que representen, por lo que su intervención en el Comité no implicará la existencia de una nueva relación de trabajo.

53. FUNCIONES DEL COMITE DE ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS

El Comité de Acreditación de Conocimientos, Habilidades o Destrezas, tendrá las siguientes funciones:

53.1.- Recomendar a la Dirección la correspondencia entre los conocimientos, habilidades y destrezas referidas en los certificados de competencia laboral con los diversos niveles educativos, grados escolares, asignaturas, módulos o cualquier otra unidad de aprendizaje existentes dentro del sistema educativo nacional;

53.2.- Proponer a la Dirección las tablas de correspondencia que serán consideradas para efectos de equiparación de estudios;

53.3.- Proponer las evaluaciones de carácter académico complementarias, parciales o globales, que en su caso, deberán aprobar los interesados para obtener un grado escolar o nivel educativo determinado;

53.4.- Proponer a la Dirección las instituciones ante las cuales se podrán presentar las evaluaciones complementarias de carácter académico;

53.5.- Proponer las asignaturas adicionales, módulos o unidades de aprendizaje que en su caso se deberán cursar para acreditar el grado escolar o nivel educativo correspondiente, y

53.6.- Emitir las demás recomendaciones que le solicite la Dirección.

54. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITE DE ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS

Son funciones del Presidente del Comité de Acreditación de Conocimientos, Habilidades o Destrezas:

54.1.- Aprobar el calendario de las reuniones de trabajo;

54.2.- Aprobar y firmar las convocatorias para las reuniones de trabajo;

54.3.- Aprobar el orden del día;

54.4.- Presidir con voto de calidad las reuniones a las que se convoque, y

54.5.- Firmar las recomendaciones que formule el Comité a la Dirección.

55. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITE DE ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS

Son funciones del Secretario del Comité de Acreditación de Conocimientos, Habilidades o Destrezas:

55.1.- Elaborar la convocatoria, someterla a consideración del Presidente y notificarla a los integrantes del Comité;

55.2.- Realizar la toma de asistencia de los integrantes del Comité;

55.3.- Elaborar la minuta de cada reunión de trabajo del Comité, y

55.4.- Elaborar los proyectos de recomendaciones aprobadas por los integrantes del Comité.

56. FUNCIONES DE LOS VOCALES DEL COMITE DE ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS

Son funciones de los Vocales del Comité de Acreditación de Conocimientos, Habilidades o Destrezas:

56.1.- Proporcionar la información relativa a la instancia que representen, y

56.2.- Realizar las tareas que les sean asignadas por el Comité.

57. REQUISITOS PARA LA ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS

Los interesados en acreditar conocimientos con base en certificados de competencia laboral, que correspondan a cierto nivel educativo, grado escolar, asignaturas, módulos o cualquier otra unidad de aprendizaje del sistema educativo nacional, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

57.1.- Tener 15 o más años de edad;

57.2.- Formular la solicitud correspondiente ante la autoridad educativa respectiva;

57.3.- Contar con el o los certificados de competencia laboral que se determinen;

57.4.- Aprobar las evaluaciones complementarias con los puntajes que se determinen, y

57.5.- Los demás requisitos e información, de acuerdo a las disposiciones que resulten aplicables.

58. DOCUMENTOS QUE DEBERAN ACOMPAÑARSE A LA SOLICITUD

La solicitud que formulen los interesados deberá acompañarse de los siguientes anexos:

58.1.- Original y fotocopia del acta de nacimiento;

58.2.- Original y fotocopia de una identificación oficial vigente con fotografía;

58.3.- Original y fotocopia del o los certificados de competencia laboral que correspondan, y

58.4.- Comprobante del pago de los derechos a que haya lugar.

59. PROCEDIMIENTO DE ACREDITACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS

El procedimiento para la acreditación de conocimientos, habilidades o destrezas a que se refiere este capítulo, se sujetará a lo siguiente:

59.1.- La Secretaría, por conducto de la Dirección, procurará atender las solicitudes que conforme a este capítulo se presenten, principalmente a través de convocatorias y determinará las autoridades educativas ante las cuales deba formularse la solicitud, el contenido de la misma y los conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de acreditarse con base en los certificados de competencia laboral.

59.2.- Los interesados deberán presentar la solicitud ante la autoridad educativa que señale la convocatoria respectiva.

59.3.- La autoridad educativa que conozca de la solicitud, analizará la misma y emitirá el acuerdo de admisión, desechamiento, incompetencia o prevención que corresponda.

59.4.- En caso de que se dicte acuerdo de admisión, la autoridad educativa determinará los niveles educativos, grados escolares, asignaturas, módulos o unidades de aprendizaje susceptibles de equiparación con el o los certificados de competencia laboral de que se trate, y emitirá la resolución correspondiente dentro de un plazo no mayor a quince días hábiles.

59.5.- Con base en la resolución de equiparación, la autoridad educativa, según el caso:

59.5.1.- Expedirá al interesado el certificado, constancia, diploma o título respectivo, para el caso de que la equiparación corresponda totalmente con un nivel educativo o grado escolar;

59.5.2.- Informará al interesado la posibilidad para optar por cualquiera de las alternativas siguientes, para el caso de que la equiparación no corresponda totalmente con un nivel educativo o grado escolar;

59.5.2.1.- Cursar en una institución del sistema educativo nacional las asignaturas, módulos o unidades de aprendizaje necesarias para acreditar totalmente el nivel educativo o grado escolar correspondiente, o

59.5.2.2.- Someterse a los exámenes complementarios que sean necesarios para acreditar totalmente el nivel educativo o grado escolar correspondiente.

59.6.- En caso de que el interesado solicite acreditar totalmente el nivel educativo o grado escolar a través de exámenes complementarios, se deberá atender a lo siguiente:

59.6.1.- La autoridad educativa entregará al interesado un informe que indique las asignaturas, módulos o unidades de estudio en las que deberá profundizar, los exámenes complementarios a que deberá someterse y las instituciones evaluadoras ante las cuales podrá presentarlos.

59.6.2.- El interesado acudirá a la institución evaluadora a efecto de que la misma le indique los costos que deberá cubrir por cada examen y las fechas en que deberá presentarlos.

59.6.3.- La institución evaluadora aplicará los exámenes complementarios correspondientes a los interesados que exhiban el informe a que se refiere el numeral 59.6.1.

59.6.4.- Para la presentación de cada examen, el interesado deberá exhibir identificación oficial vigente con fotografía y el recibo de pago correspondiente.

59.6.5.- En caso de no aprobarse los exámenes complementarios, el interesado podrá cuantas veces lo requiera, presentar nuevamente las evaluaciones respectivas previo el pago de su costo, o en su defecto, podrá solicitar a la autoridad educativa cursar el contenido de los exámenes no aprobados en el sistema educativo nacional, caso en el cual la autoridad educativa emitirá la resolución de equiparación correspondiente.

59.6.6.- Una vez que el interesado presente y acredite la totalidad de los exámenes complementarios necesarios para acreditar el nivel educativo o grado escolar correspondiente, la institución evaluadora remitirá a la autoridad educativa dichos exámenes y los resultados respectivos, a efecto de que ésta emita la resolución que proceda.

59.6.7.- En caso de que la resolución de la autoridad educativa sea favorable, se informará al interesado los documentos adicionales y fotografías que deberá exhibir, así como los derechos que deberá pagar para que se expida a su favor el certificado, constancia, diploma o título respectivo.

CAPITULO IV DE LA EMISION DE LAS CONVOCATORIAS

60. PROCEDIMIENTOS DE EMISION DE LAS CONVOCATORIAS

60.1.- La Dirección instrumentará lo necesario para la emisión de las convocatorias a que se refiere el presente título, de oficio o a propuesta de organismos públicos o privados representativos de los distintos sectores sociales.

60.2.- La Dirección podrá emitir las convocatorias a que se refiere este título, cuando:

60.2.1.- No exista el número de profesionistas adecuado para la satisfacción de las necesidades sociales;

60.2.2.- Se busque apoyar a una población socioeconómica que mediante la acreditación se vea beneficiada en el ámbito laboral, o

60.2.3.- Se busque facilitar a una población socioeconómica la continuación de sus estudios.

60.3.- Los organismos públicos y privados interesados en la emisión de convocatorias para la acreditación de conocimientos, habilidades o destrezas, deberán formular a la Dirección la propuesta correspondiente, que como mínimo contenga los siguientes requisitos:

60.3.1.- Precisar los conocimientos objeto de acreditación;

60.3.2.- Describir la población que sería beneficiada en caso de emitirse la convocatoria correspondiente;

60.3.3.- Describir el impacto que la acreditación de conocimientos propuesta tendría en la rama, actividad económica o profesional relacionada;

60.3.4.- Adjuntar copia del testimonio del acta constitutiva en caso de personas morales de carácter privado o hacer mención de que se trata de organismos públicos, y

60.3.5.- Acreditar la personalidad de quien suscriba la propuesta.

60.4.- La Dirección analizará la propuesta y si es el caso, en términos de lo previsto en los capítulos II y III del presente título, emitirá la convocatoria respectiva o bien informará al interesado lo que conforme a lo dispuesto en el presente Acuerdo corresponda.

CAPITULO V DE LAS EVALUACIONES

61. CONTENIDO DE LAS EVALUACIONES

Las evaluaciones que en términos del presente título se apliquen a los interesados, se integrarán con los exámenes escritos, orales y/o prácticos que en cada caso se estimen necesarios, por lo que comprenderán, entre otros rubros, la medición en lo individual de los conocimientos, las habilidades, las destrezas y, en general, el logro de los propósitos establecidos en los planes y programas correspondientes a los estudios objeto de acreditación.

CAPITULO VI IMPROCEDENCIA Y REVOCACION

62. IMPROCEDENCIA

La acreditación de conocimientos a que se refiere el título tercero de este Acuerdo, será improcedente cuando se solicite respecto de estudios referidos a niveles educativos, grados escolares, asignaturas, módulos o unidades de aprendizajes que no se impartan dentro del sistema educativo nacional.

63. REVOCACION

La revocación de los certificados, constancias, diplomas o títulos que conforme al título tercero de este Acuerdo se expidan, procederá en los siguientes supuestos:

63.1.- Por proporcionar información falsa en la solicitud o presentar documentación apócrifa;

63.2.- Por orden de la autoridad judicial, o

63.3.- En los demás casos que señale la ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDA.- Las solicitudes de revalidación y equivalencia de estudios presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Acuerdo, se resolverán en los términos de las disposiciones que más favorezcan al interesado.

TERCERA.- Se dejan sin efectos las disposiciones administrativas que se opongan al presente Acuerdo.

CUARTA.- Para el otorgamiento de equivalencias de educación secundaria, respecto de planes y programas de estudio distintos de los emitidos por la Secretaría que hayan sido impartidos por organismos descentralizados, se estará a la resolución que emita la autoridad educativa de acuerdo a la opinión que en su caso emita la Dirección.

QUINTA.- Transcurrido un año de la entrada en vigor, su contenido será revisado por la Secretaría de Educación Pública y la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, con el objeto de evaluar su aplicación y, en su caso, proponer modificaciones.

En la Ciudad de México, a los veinte días del mes de octubre de dos mil.- El Secretario de Educación Pública, Miguel Limón Rojas.- Rúbrica.

ACUERDO número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Educación Pública.

JOSEFINA EUGENIA VAZQUEZ MOTA, Secretaria de Educación Pública, con fundamento en los artículos 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 9o., 14, fracción I y último párrafo, 21 y 37 de la Ley General de Educación; 1, 4 y 5 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, y

CONSIDERANDO

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 en su Eje 3 "Igualdad de Oportunidades", Objetivo 13 "Fortalecer el acceso y la permanencia en el sistema de enseñanza media superior, brindando una educación de calidad orientada al desarrollo de competencias", Estrategia 13.1 señala que "...se asegurará que los profesores tengan las competencias didácticas, pedagógicas y de contenido de sus asignaturas que requieren para un desempeño pedagógico adecuado";

Que en congruencia con lo anterior el Programa Sectorial de Educación 2007-2012, en su Objetivo 1 "Elevar la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional", numerales 1.8 y 1.10 señalan como estrategias el "definir un perfil deseable del docente", así como el "instaurar mecanismos y lineamientos sistemáticos con base en criterios claros para la certificación de competencias docentes que contribuyan a conformar una planta académica de calidad";

Que en el México de hoy ya no es suficiente que los docentes de la Educación Media Superior (EMS) centren su acción pedagógica en facilitar la adquisición de conocimientos de las asignaturas que imparten. Es indispensable que los maestros trasciendan los propósitos exclusivamente disciplinares y apoyen de manera integral la formación de los jóvenes;

Que en consecuencia, es necesaria una comprensión de la función del docente que vaya más allá de las prácticas tradicionales de enseñanza en el salón de clases, para adoptar un enfoque centrado en el aprendizaje en diversos ambientes, sobre todo ante la Reforma Integral de la Educación Media Superior emprendida para el establecimiento del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB) en un marco de diversidad;

Que el trabajo de los docentes, a partir de un enfoque basado en competencias, permitirá que los estudiantes adquieran las competencias que son parte del Marco Curricular Común que da sustento al SNB, eje en torno al cual se lleva a cabo la Reforma Integral de la EMS;

Que para definir el Perfil del Docente del SNB, la Secretaría de Educación Pública estimó indispensable invitar a las autoridades educativas locales y a las instituciones representadas en la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), a aportar sus experiencias y propuestas, bajo la premisa de que dicho perfil está constituido por un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes que el docente pone en juego para generar ambientes de aprendizaje en los que los estudiantes desplieguen las competencias genéricas;

Que desde el punto de vista de su contenido, las competencias docentes deben tener las características siguientes:

- Son fundamentales para los docentes de la EMS, en el marco del Sistema Nacional de Bachillerato y el enfoque en competencias a partir del cual se construye.
- Están referidas al contexto de trabajo de los docentes del tipo educativo, independientemente del subsistema en el que laboren, las asignaturas que tengan a su cargo y las condiciones socioeconómicas y culturales de su entorno.
- Son transversales a las prácticas de enseñanza y aprendizaje de los distintos campos disciplinares.
- Son trascendentales para el desarrollo profesional y formación continua de los docentes como formadores de personas integrales.
- Son un parámetro que contribuye a la formación docente y a la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje en la EMS. En este sentido, las competencias no reflejan la situación actual de la docencia en el tipo educativo, ni se refieren simplemente al deber ser; se trata de competencias que pueden y deben ser desarrolladas por todos los docentes del bachillerato en

el mediano plazo, y sobre las cuales podrán seguir avanzando a lo largo de su trayectoria profesional.

- Son conducentes a formar personas que reúnan las competencias que conforman el Perfil del Egresado de la EMS.

Que las competencias objeto de este Acuerdo son las que formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente y cuyo desarrollo forma parte de los mecanismos de gestión de la Reforma Integral de la EMS, por lo que he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO NUMERO 447 POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS COMPETENCIAS DOCENTES PARA QUIENES IMPARTAN EDUCACION MEDIA SUPERIOR EN LA MODALIDAD ESCOLARIZADA

Capítulo I

Objeto y Definiciones

Artículo 1.- El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las competencias que deberán cumplir los docentes de las instituciones educativas que en la modalidad escolarizada impartan educación del tipo medio superior y operen en el Sistema Nacional de Bachillerato.

Artículo 2.- Para los efectos de este Acuerdo, se entenderá por:

- I. Acuerdo**, al presente Acuerdo;
- II. EMS**, a la educación media superior;
- III. Personal docente**, al conjunto de educadores que satisfacen los requisitos a que alude el presente Acuerdo y que como promotores y agentes del proceso educativo, ejercen la docencia a través de la cátedra, la orientación, la tutoría y en general, toda actividad propia de dicho proceso;
- IV. Secretaría o autoridad educativa federal**, a la Secretaría de Educación Pública, y
- V. Subsecretaría**, a la Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría o autoridad educativa federal.

Capítulo II

De las Competencias Docentes

Artículo 3.- Las competencias docentes son las que formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la EMS, y consecuentemente definen su perfil.

Artículo 4.- Las competencias y sus principales atributos que han de definir el Perfil del Docente del SNB, son las que se establecen a continuación:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

Atributos:

- Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.
- Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.
- Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.
- Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.
- Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.
- Se actualiza en el uso de una segunda lengua.

2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.

Atributos:

- Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.
 - Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
 - Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Atributos:

- Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.
 - Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinarios e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias.
 - Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.
 - Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.

Atributos:

- Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.
 - Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.
 - Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.
 - Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.
 - Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.

Atributos:

- Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.
 - Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.
 - Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.
 - Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.

Atributos:

- Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.
 - Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona oportunidades y herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.
 - Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.
 - Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.
 - Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística.
 - Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

Atributos:

- Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.
 - Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.
 - Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.
 - Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.
 - Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.
 - Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.
 - Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los estudiantes.
 - Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Atributos:

- Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.
- Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.
- Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.
- Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- Se derogan las disposiciones administrativas que se opongan a este Acuerdo.

TERCERO.- Para articular y dar identidad a la educación media superior acorde con los intereses de los estudiantes y las necesidades de desarrollo del país, la Secretaría, con pleno respeto al federalismo educativo y a la autonomía universitaria, promoverá entre las autoridades educativas de las entidades federativas y las instituciones públicas que impartan educación del tipo medio superior, la adopción de las competencias a que se refiere el presente Acuerdo.

Para tales efectos la Subsecretaría propiciará la celebración de los instrumentos jurídicos correspondientes.

CUARTO.- En los planteles dependientes de la Secretaría y de sus órganos desconcentrados los docentes deberán contar con el perfil descrito en el presente Acuerdo antes del inicio del ciclo escolar 2009-2010.

QUINTO.- La Secretaría deberá prever lo necesario para dar cumplimiento a lo que dispone el artículo anterior, sin perjuicio de los derechos laborales adquiridos de quienes a la fecha impartan el tipo educativo materia del presente Acuerdo.

SEXTO.- Cualquier situación no prevista en este Acuerdo será resuelta por la Subsecretaría o a indicación expresa por las unidades administrativas de su adscripción.

México, D.F., a 24 de octubre de 2008.- La Secretaria de Educación Pública, **Josefina Eugenia** Vázquez Mota.- Rúbrica.

I.- Datos Generales

Código: NUGCH001.01 **Título:** Impartición de cursos de capacitación presenciales

Propósito de la Norma Técnica de Competencia Laboral:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que imparten cursos de capacitación presenciales, previamente diseñados, lo cual incluye la preparación de las sesiones, la conducción de los cursos, la evaluación de los aprendizajes y del curso mismo, atendiendo los dominios de aprendizaje referidos en el diseño.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en NTCL.

La presente actualiza a la NTCL CRCH0664.01 Impartición de cursos de capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

Comité de Normalización de Competencia Laboral que la desarrolló:

Gestión y Desarrollo de Capital Humano

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

01/03/2007

Fecha de publicación en el D.O.F.:

24/10/2007

Nivel de competencia:

Tres

Desempeña actividades tanto programadas y rutinarias como impredecibles.
Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior.
Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Ocupaciones relacionadas con esta NTCL de acuerdo al Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO):

Módulo Ocupacional	Clave del Módulo
Capacitadores e instructores	1123-02
Ocupaciones:	Código:
Capacitador	1123-02-01
Facilitador	1123-02-02
Instructor	1123-02-03

Continúa en la siguiente página...



NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL

Clasificación según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):

Sector:

61 Servicios educativos

Subsector:

611 Servicios educativos

Rama:

6117 Servicios de apoyo a la educación

Subrama:

61171 Servicios de apoyo a la educación

Clase:

611710 Servicios de apoyo a la educación

La presente Norma Técnica de Competencia Laboral, una vez publicada en el Diario Oficial de la Federación se integrará a la Base Nacional de Normas Técnicas de Competencia Laboral que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Se abrogan las Normas Técnicas de Competencia Laboral: "CRCH0664.01 Impartición de cursos de capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación", publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

Los asuntos de evaluación y certificación de competencia laboral que se encuentren en trámite al publicarse en el Diario Oficial de la Federación la presente Norma Técnica de Competencia Laboral, se resolverán, conforme a las Normas Técnicas de Competencia Laboral "CRCH0664.01 Impartición de cursos de capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación", publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

Continúa en la siguiente página...

II.- Perfil de la NTCL**Unidad**

Impartición de cursos de capacitación presenciales

Elemento 1 de 3

- Preparar las sesiones de cursos de capacitación presenciales

Elemento 2 de 3

- Conducir los cursos de capacitación presenciales

Elemento 3 de 3

- Evaluar cursos de capacitación

Continúa en la siguiente página...

III.-Estándares de la competencia laboral de la Unidad:

Código: NUGCH001.01 **Unidad:** Impartición de cursos de capacitación presenciales

Elementos que conforman la Unidad:

Referencia Código: Título:
1 de 3 E0001 Preparar las sesiones de cursos de capacitación presenciales

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

- 1 . Comprueba la existencia y el funcionamiento de los recursos requeridos para la sesión:
 - * Previo a su inicio, y;
 - * De acuerdo con la lista de verificación derivada del diseño del curso.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

- 1 . El Plan de Sesión elaborado:
 - * Corresponde con la Guía de Instrucción del curso de capacitación a impartir;
 - * Está de acuerdo con los objetivos previstos para el curso como resultados de aprendizaje;
 - * Especifica los objetivos de la sesión;
 - * Incluye su contenido temático;
 - * Indica la duración;
 - * Especifica el material de apoyo a utilizar;
 - * Indica los requerimientos humanos, materiales y de equipos;
 - * Especifica las actividades a desarrollar;
 - * Indica las técnicas de instrucción;
 - * Especifica la forma de evaluación, cuándo se aplica, sus criterios y finalidad;
 - * Indica el perfil de los participantes y los conocimientos y habilidades que se requieren para iniciar el curso;
 - * Incluye los datos generales del curso especificados en la Guía de Instrucción, y;
 - * Establece el lugar de instrucción.

2 . La lista de verificación elaborada sobre los requerimientos de la sesión:

- * Corresponde con la Guía de Instrucción y el Plan de Sesión;
- * Está de acuerdo con el número de participantes;
- * Corresponde con la organización de los recursos humanos y materiales, e;
- * Incluye los equipos requeridos.

GLOSARIO:

- 1 . Guía de instrucción: Puede encontrarse referida como Guía Instruccional / Carta Descriptiva.
- 2 . Material didáctico: Todos los elementos utilizados por el instructor y los participantes que ayudan en el proceso de enseñanza / aprendizaje.

Referencia Código: Título:

2 de 3 E0002 Conducir los cursos de capacitación presenciales

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

- 1 . Realiza el encuadre:
- * Al inicio de la sesión;
 - * De acuerdo con lo establecido en el diseño del curso de capacitación;
 - * Conforme al objetivo y metodología determinados en la Guía de Instrucción y al Plan de Sesión;
 - * Con la participación de los integrantes del grupo;
 - * Incluyendo la presentación del curso y del Plan de Sesión;
 - * Creando un ambiente participativo;
 - * Presentando el objetivo de aprendizaje a alcanzar;
 - * Ajustando las expectativas del curso;
 - * Acordando las reglas de operación y participación, y;
 - * Realizando el contrato de aprendizaje.
- 2 . Desarrolla el contenido de los temas de la Guía de Instrucción y el Plan de Sesión:
- * Aplicando las técnicas grupales;

- * Usando los principios de educación de adultos, y;
 - * Manejando el lenguaje verbal y no verbal acorde con las características de los participantes.
- 3 . Facilita el proceso de aprendizaje del grupo:
- * De manera permanente durante las sesiones;
 - * De acuerdo al objetivo del curso;
 - * Conforme con los acuerdos establecidos en el encuadre, y;
 - * De acuerdo con la dinámica de sus integrantes.
- 4 . Maneja los equipos y materiales de apoyo didáctico:
- * Conforme a sus instrucciones de uso y recomendaciones didácticas.
- 5 . Realiza los ajustes pertinentes al Plan de Sesión:
- * Conforme con los resultados de las evaluaciones aplicadas y la Guía de Instrucción.
- 6 . Facilita la realización de la síntesis de los contenidos temáticos desarrollados:
- * Al final de la sesión, y;
 - * Considerando los logros y lo que falta por cubrir.
- 7 . Comunica a los participantes su avance:
- * De acuerdo a los resultados obtenidos en sus evaluaciones;
 - * Con relación a los objetivos de aprendizaje, y;
 - * Proporcionando orientación para el logro de los objetivos no alcanzados.
- 8 . Conduce al grupo para la formulación de compromisos de aplicación del aprendizaje:
- * Conforme con los objetivos generales y específicos;
 - * Incluyendo acciones concretas;
 - * Especificando la forma de medirlos, e;
 - * Indicando su fecha de cumplimiento.
- 9 . Sugiere al grupo cursos de capacitación de mayor alcance:
- * De acuerdo con los intereses de los participantes, e;
 - * Informando la manera de acceder a ellos.
- 10 . Realiza el cierre del curso con la participación del grupo:
- * Incluyendo el resumen general, e;

* Indicando el logro de expectativas y objetivos.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1 . Técnicas grupales <ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Diálogo / Discusión • Demostración / Ejecución • Ejercicios vivenciales 	Comprensión
2 . Motivación	Comprensión
3 . Dinámica de grupos: <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de grupos • Roles de los participantes 	Conocimiento
4 . Principios de educación de adultos	Conocimiento
5 . Dominios de aprendizaje	Conocimiento

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES:

- | | |
|----------------|--|
| 1 . Amabilidad | La manera en que mantiene contacto visual con los participantes mientras intervienen, así como la modulación de su tono de voz cuando se dirige a ellos. |
|----------------|--|

GLOSARIO:

- | | |
|--|---|
| 1 . Equipos de apoyo didáctico: | Se refiere a cualquier aparato y / o instrumento que facilita el proceso de enseñanza aprendizaje. Ejemplo: cañón; equipo de cómputo; proyector de acetatos; equipo de laboratorio; etc. |
| 2 . Facilitación del proceso de aprendizaje del grupo: | Contempla la aplicación de técnicas grupales y / o actividades de motivación y / o manejo de grupo conforme al comportamiento de sus integrantes. |
| 3 . Contrato de aprendizaje: | Se refiere al compromiso que asumen los participantes para el logro de los objetivos del curso. |
| 4 . Dominios de aprendizaje: | Clasificación de diversas conductas del individuo que permiten identificar la organización y jerarquización de los procesos para la adquisición del conocimiento, y refieren a las áreas cognitiva, psicomotriz y afectiva. |

Referencia Código: Título:
 3 de 3 E0003 Evaluar cursos de capacitación

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

- 1 . Informa a los participantes sobre la forma en que se evaluará su aprendizaje:
 - * Durante el encuadre;
 - * Especificando el momento;
 - * Indicando los criterios que se aplicarán, y;
 - * Especificando los instrumentos a utilizar.
- 2 . Aplica las evaluaciones diagnóstica, intermedia y final del aprendizaje:
 - * De acuerdo a sus instrucciones, y;
 - * Con base en los objetivos y criterios de evaluación establecidos para el curso.
- 3 . Aplica el instrumento para evaluar la satisfacción sobre el curso:
 - * Al final del mismo, y;
 - * De acuerdo a sus instrucciones.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

- 1 . Los resultados de las evaluaciones analizados:
 - * Especifican los avances logrados con relación a los resultados de aprendizaje planeados, e;
 - * Indican las desviaciones presentadas.
- 2 . El informe final del curso elaborado:
 - * Incluye el punto de vista del instructor acerca del proceso y del grupo;
 - * Especifica el nivel de cumplimiento de los objetivos y de las expectativas;
 - * Incluye las contingencias;
 - * Indica las mejores prácticas;
 - * Contiene el resumen de las recomendaciones de los participantes para la mejora del curso;
 - * Incluye el resultado de las evaluaciones;
 - * Contiene el registro de asistencia, y;
 - * Atiende los requerimientos del cliente.



NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL

I.- Datos Generales

Código: NUGCH002.01 **Título:** Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico

Propósito de la Norma Técnica de Competencia Laboral:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que diseñan cursos de capacitación presenciales basados en necesidades del cliente, sus instrumentos de evaluación considerando los dominios de aprendizaje que apliquen, así como el material didáctico respectivo; lo cual incluye el diseño mismo de los cursos de capacitación presenciales, el de sus instrumentos de evaluación y el desarrollo de los materiales didácticos correspondientes.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en NTCL.

La presente actualiza a la NTCL CRCH0665.01 Diseño didáctico para la capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

Comité de Normalización de Competencia Laboral que la desarrolló:

Gestión y Desarrollo de Capital Humano

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

01/03/2007

Fecha de publicación en el D.O.F:

24/10/2007

Nivel de competencia:

Tres

Desempeña actividades tanto programadas y rutinarias como impredecibles.

Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior.

Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Ocupaciones relacionadas con esta NTCL de acuerdo al Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO):**Módulo Ocupacional**

Capacitadores e instructores

Clave del Módulo

1123-02

Ocupaciones:

Capacitador

Código:

1123-02-01

Facilitador

1123-02-02

Instructor

1123-02-03

Continúa en la siguiente página...

Clasificación según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):**Sector:**61 Servicios educativos

Subsector:611 Servicios educativos

Rama:6117 Servicios de apoyo a la educación

Subrama:61171 Servicios de apoyo a la educación

Clase:

611710 Servicios de apoyo a la educación

La presente Norma Técnica de Competencia Laboral, una vez publicada en el Diario Oficial de la Federación se integrará a la Base Nacional de Normas Técnicas de Competencia Laboral que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Se abrogan las Normas Técnicas de Competencia Laboral: “CRCH0665.01 Diseño didáctico para la capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación”, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

Los asuntos de evaluación y certificación de competencia laboral que se encuentren en trámite al publicarse en el Diario Oficial de la Federación la presente Norma Técnica de Competencia Laboral, se resolverán, conforme a las Normas Técnicas de Competencia Laboral “CRCH0665.01 Diseño didáctico para la capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación”, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

Continúa en la siguiente página...

II.- Perfil de la NTCL**Unidad**

Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico

Elemento 1 de 3

- Diseñar cursos de capacitación presenciales

Elemento 2 de 3

- Diseñar instrumentos para la evaluación de cursos de capacitación

Elemento 3 de 3

- Desarrollar materiales didácticos para cursos de capacitación presenciales

Continúa en la siguiente página...

III.-Estándares de la competencia laboral de la Unidad:

Código: NUGCH002.01 **Unidad:** Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico

Elementos que conforman la Unidad:

Referencia	Código	Título
1 de 3	E0012	Diseñar cursos de capacitación presenciales

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La guía de instrucción diseñada:
 - * Señala el perfil de los usuarios;
 - * Indica los objetivos de aprendizaje, los temas y subtemas;
 - * Especifica las técnicas de instrucción y las grupales;
 - * Describe actividades de enseñanza aprendizaje;
 - * Señala estrategias de evaluación de los aprendizajes;
 - * Refiere materiales didácticos, y;
 - * Establece tiempos programados.
2. La información contenida en la guía de instrucción:
 - * Corresponde con los objetivos y las necesidades de capacitación.
3. Los objetivos general, particulares y específicos diseñados:
 - * Son congruentes entre sí y pertinentes con las necesidades de capacitación.
4. Los objetivos de aprendizaje diseñados:
 - * Indican a quién va dirigido el curso;
 - * Contienen los resultados del aprendizaje;
 - * Corresponden al nivel de ejecución del objetivo general, y;
 - * Especifican las condiciones de operación.

5. Los temas y subtemas definidos:

- * Son congruentes entre sí y pertinentes con los objetivos de aprendizaje.

6. Las técnicas de instrucción seleccionadas:

- * Corresponden a los objetivos de aprendizaje, al perfil del grupo y el número de participantes, y;
- * Especifican las condiciones para el desarrollo del curso.

7. Las técnicas grupales seleccionadas:

- * Corresponden a los objetivos de aprendizaje, al perfil del grupo y el número de participantes, y;
- * Establecen las condiciones para el desarrollo del curso.

8. Las actividades de enseñanza aprendizaje definidas:

- * Corresponden con el nivel de ejecución de los objetivos.

9. Las estrategias de evaluación determinadas:

- * Corresponden con los objetivos de evaluación de los aprendizajes.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

- | | |
|--|--------------|
| 1. Principios de las siguientes teorías del aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Conductismo • Cognitivismo • Constructivismo • Humanismo | Conocimiento |
| 2. Principios de educación de adultos | Conocimiento |
| 3. Descripción de las siguientes técnicas grupales: <ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Diálogo/discusión • Demostración/ejecución | Conocimiento |

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

- | | |
|-----------|--|
| 1. Orden: | La manera en que se presentan secuencial y lógicamente los temas y subtemas en las actividades de enseñanza aprendizaje. |
|-----------|--|

GLOSARIO

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Áreas de aprendizaje: | Comprenden los dominios cognositivo, psicomotriz y afectivo. <ul style="list-style-type: none"> • Cognoscitivo: Referente a todas aquellas conductas en las que predominan los procesos mentales o intelectuales del individuo, |
|--------------------------|--|

- que van desde la identificación hasta la aplicación de criterios y elaboración de juicios.
- Psicomotriz: En el que se incluye destrezas tales como precisión, exactitud, facilidad, economía del tiempo y esfuerzo,
 - Afectivo: Refiere al grado de interiorización que una actitud, valor o apreciación revela en la conducta de un individuo.
2. Guía de instrucción: Refiere al documento que utiliza el instructor, mismo en el que se organizan las actividades y materiales para el desarrollo del curso.
 3. Necesidades de capacitación: Refiere la problemática específica de la población a atender, los objetivos a cumplir, los requerimientos del mercado y las expectativas del cliente.
 4. Técnicas grupales: Son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar las actividades del grupo, sobre la base suministrada por la dinámica de grupos. Una técnica adecuada tiene el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que los esfuerzos puedan estar mejor integrados y dirigidos hacia las metas del grupo.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E0013	Diseñar instrumentos para la evaluación de cursos de capacitación

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. Los criterios de evaluación definidos:
 - * Corresponden con el nivel de aprendizaje de los objetivos.
2. El contenido del instrumento de evaluación definido:
 - * Corresponde con los objetivos de aprendizaje, con las estrategias de evaluación y con lo establecido en la guía de instrucción.
3. Los reactivos elaborados para el instrumento de evaluación:
 - * Corresponden con el tipo de instrumento y los objetivos de aprendizaje.
4. Las instrucciones elaboradas para la aplicación de los instrumentos de evaluación:
 - * Contienen las indicaciones para el evaluador, y;
 - * Establecen los tiempos para la evaluación.

5. El instrumento de evaluación diseñado:

- * Tiene el espacio para el registro de los datos generales del evaluado, los datos del curso y el registro de las respuestas;
- * Especifica las instrucciones de uso para el evaluado;
- * Indica el valor de cada reactivo y la escala definida, y;
- * Contiene reactivos y hoja de respuestas.

6. La hoja de respuestas elaborada:

- * Contiene las respuestas esperadas y su ponderación.

7. El instrumento para la evaluación de satisfacción del curso diseñado:

- * Contiene espacios para los datos de identificación y el registro de comentarios;
- * Indica instrucciones generales y escala de estimación del nivel de satisfacción del curso, e;
- * Incluye reactivos sobre las características del evento, el contenido del curso, los materiales didácticos y de apoyo, así como sobre el desempeño del instructor.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Definición de validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación	Conocimiento
2. Características de los siguientes tipos de instrumentos de evaluación: <ul style="list-style-type: none">• De habilidades y destrezas• De conocimiento	Conocimiento
3. Principios para la elaboración de reactivos.	Conocimiento

Referencia	Código	Título
3 de 3	E0014	Desarrollar materiales didácticos para cursos de capacitación presenciales

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El manual del instructor elaborado:

- * Abarca el índice;
- * Incluye los datos generales, propósito, la introducción, el objetivo, ejemplos y ejercicios;
- * Contiene recomendaciones de uso;

- * Comprende la guía de instrucción y las recomendaciones para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje;
 - * Establece el desarrollo de los temas y subtemas y la descripción de las técnicas de instrucción;
 - * Indica fuentes de información;
 - * Incluye instrumentos de evaluación, y;
 - * Especifica los recursos requeridos.
2. El contenido del manual del instructor desarrollado:
- * Cumple con los objetivos de aprendizaje y la guía de instrucción.
3. La introducción desarrollada:
- * Describe de manera general la estructura del manual con sus temas y subtemas, y;
 - * Establece el enfoque didáctico, así como la importancia y el beneficio al participante.
4. El contenido de los temas y subtemas desarrollados:
- * Corresponde con los objetivos de aprendizaje, y;
 - * Es congruente con lo señalado en la guía de instrucción.
5. Las técnicas de instrucción descritas:
- * Incluyen nombre;
 - * Contienen objetivo y recursos;
 - * Indican el número de participantes;
 - * Establecen el procedimiento, los resultados esperados de la aplicación de la técnica y la duración de la misma, y;
 - * Especifican recomendaciones para su ejecución.
6. Los ejercicios estructurados:
- * Corresponden con el contenido temático y el proceso de enseñanza aprendizaje.
7. Los materiales didácticos requeridos:
- * Corresponden con las actividades de enseñanza aprendizaje de la guía de instrucción y el perfil del participante.

-
1. Enfoque didáctico: Es la orientación del proceso de enseñanza-aprendizaje, fundamentado en las teorías de aprendizaje.
 2. Material didáctico: Todos los elementos utilizados por el instructor y los participantes que apoyan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
 3. Requerimientos de comunicación: Características presentes en los materiales de apoyo relacionadas con: claridad; especificaciones para el tipo de medio (visual, auditivo, impreso etc.); coherencia con el contenido y alineación con los objetivos.



NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL

I.- Datos Generales

Código: **Título:**

NUGCH003.01 Diseño de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Propósito de la Norma Técnica de Competencia Laboral:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que diseñan cursos para ser impartidos mediante Internet, lo cual incluye la planeación de este tipo de cursos, el desarrollo de sus contenidos instruccionales y de sus instrumentos para la evaluación. Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en NTCL.

Comité de Normalización de Competencia Laboral que la desarrolló:

Gestión y Desarrollo de Capital Humano

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

21/02/2008

Fecha de publicación en el D.O.F:

28/03/2008

Nivel de competencia:

Tres

Desempeña actividades tanto programadas y rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Ocupaciones relacionadas con esta NTCL de acuerdo al Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO):

Módulo Ocupacional

Capacitadores e instructores

Clave del Módulo

1123-02

Ocupaciones:

Capacitador

Facilitador

Instructor

Código:

1123-02-01

1123-02-02

1123-02-03

Continúa en la siguiente página...



NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL

Clasificación según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):

Sector:

61 Servicios educativos

Subsector:

611 Servicios educativos

Rama:

6117 Servicios de apoyo a la educación

Subrama:

61171 Servicios de apoyo a la educación

Clase:

611710 Servicios de apoyo a la educación

La presente Norma Técnica de Competencia Laboral, una vez publicada en el Diario Oficial de la Federación se integrará a la Base Nacional de Normas Técnicas de Competencia Laboral que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Continúa en la siguiente página...

II.- Perfil de la NTCL**Unidad**

Diseño de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Elemento 1 de 3

- Planear cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Elemento 2 de 3

- Desarrollar contenidos de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Elemento 3 de 3

- Diseñar instrumentos de evaluación de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Continúa en la siguiente página...

III.-Estándares de la competencia laboral de la Unidad:

Código: NUGCH003.01 **Unidad:** Diseño de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Elementos que conforman la Unidad:

Referencia	Código	Título
1 de 3	E0145	Planear cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

- 1 . El plan general elaborado sobre el curso:
 - * Corresponde con los requerimientos del cliente y el perfil de los usuarios;
 - * Especifica el tiempo calendario en línea, el promedio de conectividad a Internet y el de realización de actividades por parte del usuario;
 - * Contiene objetivo general, objetivos particulares y específicos, así como el temario acordes con los requerimientos del cliente y el perfil de los usuarios;
 - * Incluye el enfoque didáctico, las actividades a realizar, las evaluaciones a aplicar y la forma de acreditación;
 - * Detalla los requerimientos mínimos de infraestructura tecnológica;
 - * Especifica la modalidad del curso, los requerimientos humanos, materiales, y de ingreso de los participantes, y;
 - * Presenta los elementos del curso en forma secuencial, lógica y clara.
- 2 . Los objetivos general, particulares y específicos redactados:
 - * Indican a quién va dirigido el curso;
 - * Contienen los resultados del aprendizaje esperados;
 - * Cumplen con el nivel de ejecución con el que ha sido diseñado el curso;
 - * Especifican las condiciones de operación de los resultados de aprendizaje, y;
 - * Son congruentes entre sí y pertinentes con los requerimientos del cliente, así como con el perfil de los usuarios.

- 3 . Los temas y subtemas definidos:
 - * Son congruentes entre sí, y;
 - * Conllevan al logro de objetivos general, particulares y específicos.
- 4 . Las evaluaciones planteadas:
 - * Son congruentes con los objetivos, temas y subtemas, e;
 - * Incluyen las evaluaciones diagnóstica, formativa, sumativa y de satisfacción del curso.
- 5 . Los requerimientos humanos definidos:
 - * Especifican el número de usuarios que deben ser atendidos por tutor y los tiempos de respuesta del tutor al usuario de acuerdo con las características del curso, y;
 - * Establecen las necesidades de expertos en contenidos y en tecnologías de acuerdo con las características del curso.
- 6 . Los requerimientos de ingreso de los participantes definidos:
 - * Establecen los conocimientos y habilidades que deben tener previos al curso, y;
 - * Especifican las necesidades de infraestructura informática a las que deberán tener acceso.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1 . Principios básicos de las teorías de aprendizaje generalmente aceptadas: <ul style="list-style-type: none">* Conductismo* Cognitivismo* Constructivismo* Humanismo	Conocimiento
2 . Principios de educación para adultos	Conocimiento

GLOSARIO

- 1 . Ambientes de aprendizaje: Conjunto de recursos informáticos, audiovisuales y telemáticos que favorecen una situación educativa centrada en el alumno y que fomentan su auto-aprendizaje.
- 2 . Enfoque didáctico: Refiere a la aplicación de la / las teorías de aprendizaje seleccionadas para el diseño del curso.

- 3 . Condiciones de operación de los resultados de aprendizaje: Hace referencia a las circunstancias / medios bajo los cuales se desarrollará la actividad de aprendizaje.
- 4 . Infraestructura tecnológica: Se encuentra integrada por un conjunto de elementos de hardware (terminales/puestos de trabajo, servidores, redes, enlaces de telecomunicaciones, etcétera), software (programas de aplicación, sistemas operativos, bases de datos, lenguajes de programación, herramientas de administración, etcétera) y servicios (soporte técnico, seguros, comunicaciones, etcétera.); que en conjunto dan soporte a las aplicaciones (sistemas).
- 5 . Modalidad del curso: Forma específica en la entrega de un servicio educativo, en cuanto a sus procedimientos y apoyos didácticos, la cual puede ser:
* En línea
* Tutorado
* Autodidacta
* Mixto.
* Actividades presenciales
* Actividades en línea
- 6 . Nivel de ejecución: Refiere a la taxonomía de objetivos seleccionada.
- 7 . Plan general: Documento en el que se plasma el encuadre del curso para ser impartido mediante Internet.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E0146	Desarrollar contenidos de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Crterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

- 1 . El contenido de los temas y subtemas desarrollados:
- * Corresponde con el objetivo general, los particulares y los específicos establecidos en el plan general;
 - * Es congruente con los requerimientos del cliente y el perfil de los usuarios;
 - * Incluye ejemplos relacionados con los temas y subtemas;
 - * Está en orden secuencial de acuerdo con los temas planteados;
 - * Es congruente con los tiempos establecidos en el plan general;

- * Cumple integralmente con los resultados de aprendizaje;
 - * Está redactado sin faltas de ortografía, y;
 - * Especifica el medio tecnológico a través del cual debe ser presentado al usuario.
- 2 . Las actividades didácticas determinadas:
- * Están correlacionadas con los objetivos del curso;
 - * Propician el desarrollo/reforzamiento de los aprendizajes de acuerdo con los objetivos del curso;
 - * Especifican las indicaciones y recursos necesarios para su realización;
 - * Establecen los tiempos para su desarrollo acordes al plan general del curso;
 - * Señalan la forma en que los resultados de la actividad deberán ser entregados por parte del usuario;
 - * Indican las formas y parámetros de evaluación de acuerdo a los objetivos y resultados de aprendizaje, y;
 - * Especifican el medio tecnológico a través del cual deben ser presentadas al usuario.
- 3 . Las herramientas de comunicación y software determinadas:
- * Están de acuerdo a las necesidades del cliente;
 - * Corresponden con los objetivos del curso;
 - * Son congruentes con la infraestructura tecnológica del cliente;
 - * Especifican el medio tecnológico a través del cual deben de ser presentadas al usuario, e;
 - * Indican la guía de navegación del curso.
- 4 . La guía del curso desarrollada para el usuario:
- * Contiene una bienvenida;
 - * Enuncia el objetivo general, los particulares y los específicos establecidos en el plan general;
 - * Establece los resultados del aprendizaje de acuerdo a los requerimientos del cliente y los objetivos del curso;
 - * Comprende la estructura temática;
 - * Señala la metodología a utilizar de acuerdo a los objetivos y resultados de aprendizaje establecidos;

- * Indica las formas, tipos, tiempos y parámetros de evaluación y acreditación establecidos en el plan general;
- * Señala los requerimientos tecnológicos, materiales y de conocimiento previo con los que el participante debe contar para el curso;
- * Indica las fechas, horarios y tiempos de las actividades del curso de acuerdo al diseño del mismo;
- * Menciona las fuentes de consulta acordes a los objetivos y temas del curso;
- * Incluye la guía de navegación y uso de las herramientas de comunicación a utilizar en el curso acorde a las características del mismo y del usuario, y;
- * Especifica el medio a través del cual debe ser presentada al usuario.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS**NIVEL**

- | | |
|---|--------------|
| 1 . Conocimientos básicos de al menos cinco de las siguientes herramientas tecnológicas de información y comunicación: <ul style="list-style-type: none">* Aula virtual* Blog* Chat* Correo electrónico* Foro* Video blog* Video conferencia* Wiki | Conocimiento |
| 2 . Características básicas de navegación en Internet | Conocimiento |
| 3 . Función de la usabilidad de un curso diseñado para impartirse mediante Internet | Comprensión |
| 4 . Manera en que se aplican los principios de alguna de las teorías de aprendizaje de acuerdo a los objetivos del curso | Comprensión |

GLOSARIO

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1 . Actividades didácticas: | Es el conjunto de acciones que desarrollan/refuerzan los aprendizajes del usuario del curso. |
| 2 . Guía de navegación: | Indica la forma en que el usuario accede al curso y a los diferentes elementos y recursos del mismo. Esta guía puede contener el mapa de navegación. |

- 3 . Herramientas de comunicación: Son las herramientas electrónicas que facilitan la interacción en la educación a distancia, entre las cuales encontramos:
- * Aula virtual
 - * Blog
 - * Chat
 - * Correo electrónico
 - * Foro
 - * Video blog
 - * Video conferencia
 - * Wiki
- 4 . Medio tecnológico: Se refiere a la herramienta informática utilizada para la presentación de textos, audio/video.
- 5 . Usabilidad: Es una característica que mide que tan intuitivo y fácil de usar es un curso en Internet para el usuario. Mide tres aspectos:
- * Eficacia: el usuario logra lo que quiere.
 - * Eficiencia: lo logra rápidamente.
 - * Satisfacción: le resulta atractivo navegar en el curso.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E0147	Diseñar instrumentos de evaluación de cursos de capacitación para ser impartidos mediante Internet

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

- 1 . La evaluación diagnóstica diseñada:
- * Incluye las instrucciones para su aplicación;
 - * Establece tiempo para la aplicación de la evaluación;
 - * Incluye reactivos que miden los conocimientos y habilidades del usuario en relación al curso;
 - * Contempla el proceso de retroalimentación al usuario y el momento de realizarlo;
 - * Cumple con los principios de validez y confiabilidad;
 - * Indica las respuestas esperadas;
 - * Está redactada de forma clara y precisa, y;
 - * Especifica el medio tecnológico a través del cual debe ser presentada al usuario.

2 . La evaluación formativa diseñada:

- * Incluye las instrucciones para su aplicación;
- * Está de acuerdo con los principios de aprendizaje determinados en la planeación del curso;
- * Establece tiempo para la aplicación de la evaluación;
- * Indica el número de intentos de evaluación permitidos;
- * Está de acuerdo con el contenido de los temas y objetivos del curso, así como con su nivel de ejecución;
- * Contiene los elementos para evaluar cada unidad/módulo del curso;
- * Contempla el proceso de retroalimentación al usuario y el momento de realizarlo;
- * Cumple con los principios de validez y confiabilidad;
- * Indica las respuestas esperadas;
- * Está redactada de forma clara y precisa, y;
- * Especifica el medio tecnológico a través del cual debe de ser presentada al usuario.

3 . La evaluación final diseñada:

- * Incluye las instrucciones para su aplicación;
- * Está de acuerdo con los principios de aprendizaje determinados en la planeación del curso;
- * Está de acuerdo con el contenido de los temas y objetivos del curso, así como con su nivel de ejecución;
- * Establece tiempo para la aplicación de la evaluación;
- * Indica el número de intentos de evaluación permitidos;
- * Contempla todos los temas/módulos del curso;
- * Contiene reactivos para su combinación aleatoria;
- * Contempla el proceso de retroalimentación al usuario y el momento de realizarlo;
- * Cumple con los principios de validez y confiabilidad;
- * Indica las respuestas esperadas;
- * Está redactada de forma clara y precisa, y;
- * Especifica el medio tecnológico a través del cual debe ser presentada al usuario.

4 . La evaluación de satisfacción del curso:

- * Contiene espacios para los datos de identificación y el registro de comentarios;
- * Indica instrucciones generales y escala de estimación del nivel de satisfacción del curso;
- * Incluye reactivos sobre las características del evento, los objetivos y el contenido del curso, usabilidad, herramientas de comunicación, materiales didácticos y desempeño del tutor, y;
- * Especifica el medio tecnológico a través del cual debe de ser presentada al usuario.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

- | | |
|---|--------------|
| 1 . Conceptos y características de la evaluación | Conocimiento |
| 2 . Principios de validez y confiabilidad de instrumentos de evaluación | Comprensión |
| 3 . Características de los siguientes tipos de instrumentos de evaluación:
* De habilidades y destrezas
* De conocimiento | Conocimiento |
| 4 . Tipos y características de reactivos | Conocimiento |

GLOSARIO

- | | |
|--|---|
| 1 . Confiabilidad de un instrumento de evaluación: | Refiere a la capacidad que posee un instrumento de evaluación para generar resultados cualitativamente similares, independientemente del momento y la persona que lo aplique. La confiabilidad está definida entonces por la consistencia y coherencia de los resultados e información que recopile el instrumento de evaluación a través de diversas aplicaciones. |
| 2 . Validez de un instrumento de evaluación: | Refiere, primordialmente, a su contenido y se determina en la medida en que un instrumento de evaluación evalúa aspectos que representan, única y directamente, a los componentes establecidos en el curso de capacitación. |

I.- Datos Generales

Código: NUGCH004.01 **Título:** Uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje: nivel básico

Propósito de la Norma Técnica de Competencia Laboral:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que obtienen y sistematizan información, elaboran material y facilitan actividades en el desarrollo de cursos presenciales con apoyo de las tecnologías de información y comunicación.

Cabe señalar que la presente forma parte de un conjunto de NTCL referentes al uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje.

Adicionalmente, para este conjunto de NTCL, se podrá buscar una validación curricular con las autoridades educativas correspondientes.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en NTCL.

Comité de Normalización de Competencia Laboral que la desarrolló:

Gestión y Desarrollo de Capital Humano

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

14/08/2008

Fecha de publicación en el D.O.F:

04/11/2008

Nivel de competencia:

Dos

Desempeña actividades programadas que, en su mayoría, son rutinarias y predecibles.

Depende de las instrucciones de un superior.

Se coordina con compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Ocupaciones relacionadas con esta NTCL de acuerdo al Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO):

Módulo Ocupacional	Clave del Módulo
Capacitadores e instructores	1123-02
Ocupaciones:	Código:
Capacitador	1123-02-01
Facilitador	1123-02-02
Instructor	1123-02-03

Continúa en la siguiente página...

Clasificación según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):

Sector:

61 Servicios educativos

Subsector:

611 Servicios educativos

Rama:

6117 Servicios de apoyo a la educación

Subrama:

61171 Servicios de apoyo a la educación

Clase:

611710 Servicios de apoyo a la educación

La presente Norma Técnica de Competencia Laboral, una vez publicada en el Diario Oficial de la Federación se integrará a la Base Nacional de Normas Técnicas de Competencia Laboral que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Continúa en la siguiente página...

II.- Perfil de la NTCL

Unidad

Uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje: nivel básico

Elemento 1 de 3

- Obtener información para el desarrollo del curso por medio de las tecnologías de información y comunicación: nivel básico

Elemento 2 de 3

- Elaborar material para el desarrollo del curso por medio de las tecnologías de información y comunicación: nivel básico

Elemento 3 de 3

- Facilitar las actividades del curso con apoyo de las tecnologías de información y comunicación: nivel básico

Continúa en la siguiente página...

III.-Estándares de la competencia laboral de la Unidad:

Código: NUGCH004.01 **Unidad:** Uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje: nivel básico

Elementos que conforman la Unidad:

Referencia	Código	Título
1 de 3	E0151	Obtener información para el desarrollo del curso por medio de las tecnologías de información y comunicación: nivel básico

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Revisa el funcionamiento y conexión del equipo electrónico:
 - * Antes de iniciar el uso del mismo;
 - * Verificando las condiciones de seguridad para el funcionamiento del equipo electrónico, y;
 - * Asegurándose de que cuenta con conexión eléctrica y de datos.
2. Busca información en motores de búsqueda en línea:
 - * Ingresando la dirección electrónica en la barra del navegador;
 - * Activando hipervínculos;
 - * Navegando hacia atrás y adelante entre las páginas visitadas;
 - * Ingresando una palabra/ frase clave en la barra del buscador;
 - * Combinando criterios de selección en la búsqueda, y;
 - * De acuerdo con el tema a desarrollar en el curso.
3. Almacena la información seleccionada del motor de búsqueda:
 - * Descargando la información del motor de búsqueda;
 - * Creando carpetas electrónicas para guardar información;
 - * Duplicando la información desde la página web a un documento en procesador de textos, y;
 - * Asignando nombre al archivo.
4. Explora archivos y carpetas electrónicas:
 - * Abriendo dispositivos de almacenamiento, y;

- * Seleccionando el archivo con la información de interés.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La información seleccionada del motor de búsqueda y del sistema operativo:
 - * Está de acuerdo con el propósito y con el tema del curso;
 - * Incluye la referencia electrónica consultada, y;
 - * Se presenta en un documento de procesador de textos.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

1. Medidas básicas contra virus informáticos.
2. Medidas de seguridad física del equipo electrónico.

NIVEL

- Comprensión
Aplicación

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

RESPUESTAS ANTE SITUACIONES EMERGENTES

SITUACIÓN EMERGENTE

1. Interrupción de energía eléctrica por sobrecarga.

RESPUESTAS ESPERADAS

Desconectar los equipos electrónicos de la corriente eléctrica.

SITUACIÓN EMERGENTE

2. Variaciones de voltaje eléctrico.

RESPUESTAS ESPERADAS

Respalda la información, apagar los equipos electrónicos e interrumpir la corriente eléctrica.

GLOSARIO

1. Barra del navegador: Refiere al espacio del navegador destinado para ingresar la dirección electrónica.
2. Condiciones de seguridad: Incluye la suma de los siguientes aspectos:
 - * Equipos conectados correctamente con convertidores de tierra física si son necesarios;
 - * Cables de luz / de datos pegados al piso / paredes para evitar accidentes;
 - * Multicontactos sin sobrecargar;
 - * Espacios cercanos al equipo de cómputo libres de alimentos y bebidas.

3. Conexión de datos: Hace alusión a cualquier medio de conexión alámbrico / inalámbrico que permite el intercambio de información.
4. Dirección electrónica: Indica la secuencia de caracteres ordenados de acuerdo a un formato estándar que se usa para nombrar recursos, como documentos e imágenes en Internet.
5. Hipervínculos: También llamado enlace, vínculo, hipervínculo y liga es un elemento de un documento electrónico que hace referencia a otro recurso.
6. Motores de búsqueda: Refiere a un sistema informático que indexa archivos almacenados en servidores web. Las búsquedas se hacen con palabras clave / árboles jerárquicos por temas; el resultado de la búsqueda es un listado de direcciones de la World Wide Web en los que se mencionan temas relacionados con las palabras clave buscadas.
7. Navegador Web: Igualmente conocido como explorador Web y es una aplicación software que permite al usuario recuperar y visualizar documentos e imágenes de hipertexto desde servidores web de todo el mundo a través de Internet.
8. Sistema operativo: Es un software de sistema, es decir, un conjunto de programas de computadora destinado a permitir una administración eficaz de sus recursos. Comienza a trabajar cuando se enciende la computadora y gestiona el hardware de la máquina desde los niveles más básicos, permitiendo también la interacción con el usuario.
9. Virus informáticos: Consiste en un programa que se copia automáticamente y que tiene por objeto alterar el funcionamiento normal de la computadora sin el permiso o el conocimiento del usuario.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E0152	Elaborar material para el desarrollo del curso por medio de las tecnologías de información y comunicación: nivel básico

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Crea archivos electrónicos:
 - * Iniciando la aplicación en el sistema operativo;
 - * Capturando información en el archivo de acuerdo con el material a elaborar, y;
 - * Guardando el archivo en una unidad de almacenamiento.

2. Establece el formato de la página del plan de trabajo con el procesador de texto:
 - * Configurando el tamaño de los márgenes de acuerdo con los requerimientos del material;
 - * Asignando el espacio interlineal entre párrafos y letras de acuerdo con los requerimientos del material, y;
 - * Aplicando las funciones de copiar, cortar y pegar de acuerdo con los requerimientos del material a elaborar.
3. Establece el formato de la presentación electrónica con presentador gráfico:
 - * Seleccionando el diseño y estilo de la diapositiva de acuerdo con los requerimientos del material a elaborar;
 - * Configurando su orientación de acuerdo con los requerimientos del material a elaborar, e;
 - * Incluyendo transiciones entre las diapositivas de acuerdo con la función del material.
4. Establece el formato de la lista de control con la hoja de cálculo:
 - * Ajustando el tamaño de filas y columnas de acuerdo con los campos requeridos por el material a elaborar, e;
 - * Incorporando fórmulas para realizar cálculos básicos entre celdas de acuerdo con los requerimientos del material a elaborar.
5. Edita la página del archivo electrónico:
 - * Alineando los párrafos de acuerdo con los requerimientos de espacio de la información;
 - * Numerando los componentes de las listas;
 - * Ajustando los márgenes y sangrías de la información que se incluye como lista, y;
 - * Agregando números de página.
6. Envía a impresión los archivos elaborados:
 - * Configurando el tamaño y orientación del papel;
 - * Seleccionando la calidad de impresión del documento;
 - * Verificando en la vista previa que la zona de impresión cumpla con los requerimientos del documento a imprimir, y;
 - * Seleccionando el número de páginas/ diapositivas a imprimir por hoja.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El plan de trabajo elaborado con procesador de texto:
 - * Contiene el propósito general del curso de acuerdo con los fines y requerimientos de la organización que lo solicitó;

- * Incluye los contenidos a desarrollar durante el curso acordes con el propósito del mismo;
 - * Indica el perfil de la población a quien va dirigido el curso;
 - * Especifica el periodo de tiempo de acuerdo con las actividades a realizar y con el contenido a desarrollar;
 - * Describe las estrategias y actividades a desarrollar de acuerdo con el propósito y los contenidos establecidos;
 - * Establece los recursos y materiales de acuerdo con las estrategias y actividades a desarrollar en el curso;
 - * Especifica las características del espacio físico e infraestructura a utilizar de acuerdo con las estrategias y actividades a desarrollar en el curso;
 - * Incluye encabezado y paginación de acuerdo con el contenido de la información;
 - * Contiene imágenes, objetos y tablas de acuerdo con el contenido del plan;
 - * Presenta textos redactados con claridad y coherencia;
 - * Carece de errores ortográficos y gramaticales, y;
 - * Tiene los títulos jerarquizados de acuerdo con el contenido del plan.
2. Las estrategias, actividades y recursos determinados en el plan de trabajo:
- * Están de acuerdo a la población a la que va dirigida el curso;
 - * Son coherentes entre sí, y;
 - * Especifican las tecnologías de información y comunicación a utilizar.
3. La presentación electrónica elaborada con presentador gráfico:
- * Está de acuerdo con las actividades determinadas en la planeación del curso;
 - * Presenta imágenes de acuerdo con la función del material, y;
 - * Contiene elementos de audio y animaciones de acuerdo con la función del material y con el propósito del curso.
4. La lista de control elaborada con hoja de cálculo:
- * Contiene columnas y filas configuradas de acuerdo a la cantidad de información a presentar;
 - * Incluye imágenes y títulos congruentes con la información contenida, y;
 - * Muestra los nombres de los participantes organizados en orden ascendente.
5. El instrumento de evaluación del participante elaborado con procesador de textos:
- * Incluye instrucciones para su resolución congruentes con la evaluación a realizar;
 - * Está de acuerdo con el propósito y contenido del curso;

- * Presenta columnas y filas de acuerdo con la evaluación a realizar, y;
 - * Contiene encabezado, títulos e imágenes coherentes con la evaluación a realizar.
6. El respaldo elaborado de los productos electrónicos:
- * Incluye los archivos nombrados de acuerdo con la información que contiene cada uno de ellos;
 - * Contiene los archivos ordenados en una carpeta electrónica, y;
 - * Se presenta en un dispositivo de almacenamiento extraíble.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

- | | |
|---|-------------|
| 1. Instrumentos de evaluación: <ul style="list-style-type: none">* Guía de observación* Lista de cotejo* Cuestionario | Comprensión |
| 2. Características de las siguientes técnicas grupales: <ul style="list-style-type: none">* Lluvia de ideas* Trabajo colaborativo* Mesa redonda | Comprensión |

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

- | | |
|--------------|---|
| 1. Limpieza: | La manera en que presenta los materiales elaborados de manera impresa, sin tachaduras, enmendaduras ni manchas. |
|--------------|---|

GLOSARIO

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Ascendente: | Comando para ordenar alfabéticamente un conjunto de datos. |
| 2. Cálculos básicos: | Refieren a operaciones tales como sumar, restar, multiplicar, dividir y promediar. |
| 3. Coherencia: | Indica la relación lógica entre los elementos de un todo. |
| 4. Congruencia: | Es la correspondencia entre dos elementos. |
| 5. Curso: | Se refiere al espacio-tiempo para el desarrollo de temas/ contenidos ante un grupo de personas. |
| 6. Diapositiva: | Son imágenes que se despliegan correlativamente en la pantalla y son el elemento básico de una presentación. Cada diapositiva puede contener textos, gráficos, dibujos, imágenes prediseñadas, animaciones, sonidos y gráficos creados por otros programas. |
| 7. Diseño de la diapositiva: | Es la posición de los objetos en una diapositiva, pueden ser tanto diseños predefinidos como creados por el usuario. |

8. Estilo de la diapositiva: Refiere a la combinación de colores, fuentes, estilos e imágenes de fondo, pueden ser predefinidas / creadas por el usuario.
9. Material: Hace alusión a los formatos, presentaciones, documentos, instrumentos y archivos elaborados aplicando las tecnologías de información y comunicación y utilizados en el desarrollo del curso.
10. Plan de trabajo: También refiere al plan de clase / plan de sesión.
11. Presentador gráfico: Es un programa diseñado para hacer presentaciones con texto esquematizado, fácil de entender, animaciones de texto e imágenes, imágenes prediseñadas / importadas desde archivos de la computadora. Se le pueden aplicar distintos diseños de fuente, plantilla y animación.
12. Propósito general: Indica la finalidad última del curso, pudiendo también referir a los objetivos del curso / sesión / clase.
13. Presentación: Secuencia ordenada de diapositivas que permiten exponer, de manera sintética y estructurada, los puntos esenciales / propósitos de un determinado proyecto.
14. Perfil de la población: Refiere a las características del grupo de personas a quienes va dirigido el curso tales como: grado escolar, nivel de dominio de contenidos, ocupación, función, edad, etc.
15. Respaldo: Alude a las copias de seguridad en un sistema informático que tienen por objetivo mantener cierta capacidad de recuperación de la información ante posibles pérdidas.
16. Software: Es la suma total de los programas de cómputo, procedimientos, reglas, documentación y datos asociados que forman parte de las operaciones de un sistema de cómputo.
17. Transición de diapositiva: Significa el cambio entre una diapositiva a otra.
18. Zona de impresión: Espacio delimitado para que aparezca la información del archivo plasmada en papel, de acuerdo con las características de cada software y que puede ser predefinido / asignado por el usuario.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E0153	Facilitar las actividades del curso con apoyo de las tecnologías de información y comunicación: nivel básico

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza el encuadre del curso:
 - * Presentando el propósito general del curso con el proyector digital y la computadora;

- * Utilizando las técnicas de presentación e integración grupal determinadas en el plan de trabajo;
- * Registrando las expectativas de la población participante que corresponden al curso con el proyector digital y la computadora;
- * Estableciendo las reglas de operación y participación de acuerdo con el plan de trabajo con el proyector digital y la computadora, y;
- * Especificando los mecanismos de evaluación y acreditación del curso con el proyector digital y la computadora.

2. Desarrolla los contenidos del curso:

- * Realizando la introducción al tema con equipo multimedia;
- * Sondeando los conocimientos previos del participante referentes al tema a tratar con equipo multimedia;
- * Presentando el contenido del curso con el equipo multimedia;
- * De acuerdo con el propósito general planteado en el plan de trabajo;
- * Aplicando las estrategias definidas en el plan de trabajo;
- * Manejando el lenguaje verbal acorde con el perfil de los participantes;
- * Atendiendo las dudas que los participantes planteen durante el desarrollo del curso con el equipo multimedia;
- * Ajustándose a los tiempos establecidos en el plan de trabajo;
- * Moderando las intervenciones de los participantes del curso;
- * Propiciando que los participantes del curso usen el equipo multimedia durante las sesiones, y;
- * Utilizando el equipo multimedia conforme a las recomendaciones de uso.

3. Realiza el cierre del curso:

- * Recapitulando los contenidos desarrollados con el apoyo de un presentador gráfico, y;
- * Propiciando la reflexión de los participantes del curso sobre los logros obtenidos en el mismo con relación a su propósito y expectativas.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El informe final del curso elaborado con procesador de texto:

- * Incluye datos generales de identificación del curso;
- * Describe los logros obtenidos respecto al propósito definido en el plan de trabajo;

- * Contiene el análisis de los resultados de las evaluaciones en función del propósito del curso;
 - * Detalla observaciones generales del curso;
 - * Incluye encabezado y paginación de acuerdo con el contenido de la información;
 - * Presenta textos redactados con claridad y coherencia;
 - * Carece de errores ortográficos y gramaticales, y;
 - * Presenta coherencia entre sus componentes.
2. El registro elaborado de los resultados de la evaluación de los participantes en hoja de cálculo:
- * Contiene los resultados cuantitativos de las evaluaciones por participante, e;
 - * Incluye los promedios individuales de los participantes.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

- | | |
|---|-------------|
| 1. Medidas correctivas básicas del funcionamiento del equipo electrónico. | Aplicación |
| 2. Uso de los componentes del equipo multimedia | Comprensión |

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

- | | |
|-----------------|--|
| 1. Amabilidad: | La manera en que brinda un trato cordial al dirigirse a todos y cada uno de los participantes del curso durante el desarrollo del mismo. |
| 2. Cooperación: | La manera en que apoya el trabajo individual y colectivo de los participantes del curso durante la realización de las actividades del mismo. |
| 3. Tolerancia: | La manera en que se mantiene ecuánime durante el desarrollo del curso, incluso en el caso de opiniones insistentes y contrarias a la suya. |

GLOSARIO

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Datos generales: | Refiere a información del contexto del curso tal como: datos de la organización, nombre del curso, duración, nombre del facilitador, lugar y fecha de realización y número de participantes. |
|---------------------|--|

2. Equipo multimedia: También conocido como “multimedios”, es un término que se aplica a cualquier objeto que usa simultáneamente diferentes formas de contenido informativo como texto, sonido, imágenes, animación y video para informar o entretener al usuario. Asimismo, se puede calificar de esta manera a los medios electrónicos u otros, que permiten almacenar y presentar contenido, tales como: pizarrón electrónico, correo electrónico, reproductor de video y audio.

3. Proyector digital: Conocido también como video proyector y como “cañón”, es un aparato electrónico que recibe una señal de video y proyecta la imagen correspondiente en una pantalla de proyección usando un sistema de lentes, permitiendo así visualizar imágenes fijas y en movimiento.

RD 1096/2011 (22 JULIO DE 2011)

cve: BOE-A-2011-14250



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 209 Miércoles 31 de agosto de 2011 Sec. I. Pág. 94769

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN
PARA EL EMPLEO** Familia Profesional: **Servicios Socioculturales y a la
Comunidad**

Nivel: 3

Código: SSC448_3

Competencia general:

Programar, impartir, tutorizar y evaluar acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo, elaborando y utilizando materiales, actualización didáctica.

Unidades de competencia:

UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.

UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.

UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.

UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo.

UC1446_3: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.

Entorno profesional:

Ámbito profesional:

Desarrolla su actividad profesional en el ámbito público y privado, en centros o entidades que impartan formación profesional para el empleo, tanto para trabajadores en activo, en situación de desempleo, así como a colectivos especiales. Su desempeño profesional lo lleva a cabo en empresas, organizaciones y entidades de carácter público o privado, que impartan formación por cuenta propia o ajena.

En el desarrollo de la actividad profesional se aplican los principios de accesibilidad universal de acuerdo con la legislación vigente.

Sectores productivos:

Se ubica en todos los sectores productivos, en las áreas de formación profesional para el empleo, ya sea en la formación ofertada por los departamentos competentes, de demanda o en alternancia con el empleo, y otras acciones de acompañamiento y apoyo a la formación, o dentro de las enseñanzas no formales.

Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes:

Formador de formación no reglada. Formador de formación ocupacional no reglada. Formador ocupacional. Formador para el empleo.

Formación asociada: (360 horas)

Módulos Formativos

MF1442_3: Programación didáctica de acciones formativas para el empleo. (60 horas)

MF1443_3: Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos en formación profesional para el empleo. (90 horas)

MF1444_3: Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo. (120 horas)

MF1445_3: Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo. (60 horas)

MF1446_3: Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo. (30 horas)

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL

Nivel: 3

Código: UC1442_3

Realizaciones profesionales y criterios de realización:

RP1: Analizar la normativa vinculada a la Formación Profesional para el empleo que determina el tipo de acción formativa a desarrollar, identificando las características y condiciones previas para considerarlas al preparar la programación.

CR1.1 La normativa se identifica para aplicarla en función de la acción formativa a desarrollar orientando la programación de la misma.

CR1.2 Las condiciones previas de la acción formativa se definen al inicio del proceso para orientar programación didáctica.

CR1.3 El perfil profesional y las necesidades de formación de los destinatarios de la acción formativa, se identifican y analizan para que se reflejen en la programación didáctica.

RP2: Coordinar con el resto del equipo, la formación técnica y profesional para el desarrollo de la acción formativa.

CR2.1 La consecución de los objetivos se garantiza coordinando a todos los profesionales del equipo para implicarlos en el proceso formativo.

CR2.2 La acción formativa se organiza por el equipo de trabajo distribuyendo funciones, fijando objetivos y metodología de trabajo para definir la línea de actuación.

CR2.3 Las estrategias de actuación planteadas por el equipo de trabajo, se dirigen a fomentar la coordinación, el compromiso y la responsabilidad conjunta para el desarrollo de la acción formativa en la dirección propuesta.

CR2.4 Las características de los destinatarios de la formación se especifican al definir la acción formativa, atendiendo a las normas y criterios establecidos por la norma, y en su caso al protocolo de actuación para la selección de alumnos.

CR2.5 El procedimiento de revisión de las actuaciones que se desarrollen en la acción de formativa, se define en su planificación, para que contribuya a la adaptación de la programación de manera que mejore la misma.

RP3: Elaborar programaciones didácticas que reflejen sus elementos (objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, metodología, recursos, temporalización, evaluación) para desarrollar la acción formativa.

CR3.1 Los elementos de la programación didáctica se identifican y definen para prever el conjunto de la acción formativa y anticipando su revisión para asegurar las correcciones, adaptaciones que fueran precisas durante el desarrollo.

CR3.2 Los objetivos se redactan de manera precisa, en función de las competencias profesionales a adquirir, para orientar la acción formativa que se pretende desarrollar.

CR3.3 Los contenidos teóricos, prácticos y relacionados con el ejercicio profesional se elaboran, se estructuran y secuencializan en unidades didácticas/de trabajo significativas, globales y flexibles en función de los objetivos programados y de las competencias profesionales a desarrollar en la acción formativa, utilizando fuentes de información actualizadas.

CR3.4 Las actividades de aprendizaje se diseñan y estructuran en función de los objetivos, contenidos, tiempo y características de los alumnos a fin de facilitar el proceso de aprendizaje de los mismos.

CR3.5 Las estrategias metodológicas y los recursos didácticos facilitadores del aprendizaje se seleccionan en función de los objetivos, contenidos y modalidades de formación, adaptándolos a las capacidades y necesidades de los destinatarios.

CR3.6 El material a utilizar se detalla en un listado, especificando características y cantidades necesarias para el desarrollo de la acción formativa.

CR3.7 La temporalización de las unidades didácticas se establece en función de las características de la acción formativa vinculándolas a criterios de eficacia.

CR3.8 Los instrumentos y momentos de la evaluación, se definen y diseñan conforme con las normas técnicas y didácticas establecidas para adaptarse a los objetivos previstos en la programación.

RP4: Elaborar planificaciones temporalizadas para las sesiones formativas,

secuenciando los contenidos y actividades.

CR4.1 Las características y condiciones ambientales de las sesiones formativas se determinan con exactitud y claridad para prever la acción asegurando la disponibilidad de espacios y medios.

CR4.2 Los contenidos (teóricos, prácticos y profesionalizadores) y las actividades de aprendizaje, con los recursos didácticos que precisen, se secuencian, atendiendo a criterios pedagógicos de forma que aseguren la consecución de los objetivos.

CR4.3 Los contenidos y actividades de aprendizaje se estructuran en el guión didáctico de modo coherente junto con las estrategias metodológicas a utilizar y los recursos didácticos, de forma que aseguren la consecución de los objetivos.

CR4.4 El tiempo destinado a la impartición de las unidades didácticas se determina con criterios realistas y flexibles para ajustarlo a las acciones a desarrollar.

CR4.5 La revisión de la planificación se desarrolla de forma continua revisando cada paso del proceso para permitir adecuaciones y/o modificaciones durante el desarrollo de la acción formativa.

CR4.6 Las fuentes bibliográficas utilizadas en la elaboración de la acción formativa, se detallan según los estándares fijados para facilitar el acceso a la misma.

Contexto profesional:

Medios de producción:

Certificados de profesionalidad, programas formativos, cualificaciones profesionales. Material de recogida y actualización de la información, instrucciones para la programación de acciones formativas. Fichas de planificación y programación didáctica. Aplicaciones informáticas.

Productos y resultados:

Análisis de la normativa vinculada a la formación profesional. Coordinación con el equipo docente de la formación técnica y profesional. Elaboración de programaciones didácticas y planificaciones temporalizadas de sesiones formativas. Secuencialización de contenidos y actividades. Especificación de recursos y técnicas a utilizar en la programación de acciones formativas para el empleo.

Información utilizada o generada:

Guías didácticas. Programaciones de acciones formativas. Catálogo integrado modular, módulos formativos, unidades formativas, programaciones temporalizadas, planning de formación, legislación sobre el subsistema de formación profesional para el empleo. Información previa del alumnado, como solicitudes, currículos y pruebas de selección. Recursos informáticos. Programas formativos, certificados de profesionalidad. Bibliografía de la especialidad. Documentación gráfica en distintos soportes. Recursos informativos y formativos disponibles en la red. Datos de los observatorios ocupacionales.

UNIDAD DE COMPETENCIA 2: SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE CONTENIDOS FORMATIVOS Nivel: 3

Código: UC1443_3

Realizaciones profesionales y criterios de realización:

RP1: Seleccionar materiales, medios y recursos didácticos en función de los objetivos de aprendizaje y de la modalidad formativa para facilitar la acción formativa.

CR1.1 La identificación y selección de materiales, medios y recursos didácticos se establece atendiendo a las características y modalidad de la acción formativa.

CR1.2 Las condiciones ambientales donde se desarrolla la acción formativa se analizan como factor determinante en la selección de materiales, medios y recursos didácticos para la consecución de los objetivos programados.

CR1.3 Las características de los destinatarios de la acción formativa se examinan para considerar los materiales, medios y recursos didácticos a utilizar valorando su idoneidad.

RP2: Elaborar y adaptar materiales y recursos didácticos atendiendo a criterios técnicos y metodológicos para favorecer la impartición y facilitar el aprendizaje de los contenidos formativos.

CR2.1 El guión didáctico para la elaboración de los materiales se realiza atendiendo a criterios pedagógicos y de diseño gráfico, así como a las características técnicas propias del medio que sirve de soporte.

CR2.2 Los materiales didácticos (impresos, audiovisuales y multimedia) se

elaboran, o adaptan, en función de los objetivos, contenidos, condiciones ambientales y características de los destinatarios. CR2.3 El acabado de los materiales didácticos se revisa sistemáticamente antes de su utilización, reproducción y visualización con el fin de verificar su adecuación.

RP3: Utilizar materiales, medios y recursos didácticos adecuándolos al contexto y atendiendo a criterios metodológicos y de accesibilidad para el aprovechamiento de la acción formativa.

CR3.1 Los materiales, medios y recursos didácticos se utilizan atendiendo a criterios de disponibilidad conforme a las estrategias metodológicas y a la planificación establecida.

CR3.2 La disposición en el espacio de trabajo de los medios y recursos (pizarras, papelógrafo, retroproyector, entre otros) se planifica atendiendo a criterios de eficacia para favorecer su utilización.

CR3.3 Los medios y recursos didácticos (audiovisuales, multimedia, entre otros) se utilizan siguiendo las especificaciones técnicas, pautas didácticas y la planificación establecida para su mejor aprovechamiento.

CR3.4 El funcionamiento de los medios y recursos didácticos, se comprueba previamente a su utilización para asegurar la posibilidad de su uso durante la acción formativa.

CR3.5 Los posibles fallos técnicos en los materiales y equipos didácticos, se subsanan con medios didácticos alternativos a fin de garantizar la continuidad de la acción formativa.

CR3.6 La puesta en funcionamiento y mantenimiento de los medios didácticos se realizará respetando las normas de seguridad y salud laboral para salvaguardar la integridad de los alumnos y el formador. CR3.7 Los materiales se utilizan atendiendo a la programación establecida y a las circunstancias concretas de proceso de comunicación didáctica.

Contexto profesional:

Medios de producción:

Aplicaciones informáticas, reproductores de imágenes, reproductores de audio y vídeo, proyector, software, hardware informático y de reprografía. Pizarra, papelógrafo, paneles. Material audiovisual y multimedia. Sistemas informáticos y herramientas de autor. Accesorios y dispositivos electrónicos de audio y vídeo. Soportes multimedia. Formatos de archivo y animación multimedia.

Productos y resultados:

Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos para facilitar la acción formativa. Presentaciones multimedia. Guiones didácticos.

Información utilizada o generada:

Documentación sobre uso y manejo de aparatos y equipos de proyección, audio y vídeo. Guiones didácticos del material gráfico, audiovisual y multimedia. Catálogos. Manuales técnicos de fabricantes. Documentos audiovisuales. Guía de recursos. Bibliografía específica. Recursos informativos y formativos disponibles en la red. Documentación gráfica en distintos soportes.

UNIDAD DE COMPETENCIA 3: IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS Nivel: 3

Código: UC1444_3

Realizaciones profesionales y criterios de realización:

RP1: Establecer condiciones que favorezcan el desarrollo del proceso de aprendizaje para la impartición de acciones formativas.

CR1.1 Los distintos puntos del programa se explican a los alumnos enfatizando la importancia del trabajo que se llevará a cabo con la intención de proporcionar una idea de conjunto.

CR1.2 Las necesidades, los intereses y los conocimientos previos de los participantes se consideran y vinculan con los contenidos, las prácticas profesionales y el itinerario formativo, al inicio de la acción formativa, para adecuar el proceso formativo al contexto donde se imparte.

CR1.3 Los materiales y condiciones ambientales se verifican y analizan antes de su utilización para adecuar la acción formativa a las circunstancias y recursos disponibles.

CR1.4 La participación y colaboración en el desarrollo de la acción formativa se fundamenta en la implicación del grupo para crear un clima que facilite la consecución de los objetivos.

RP2: Impartir contenidos formativos del programa, utilizando técnicas, estrategias didácticas, recursos y materiales didácticos acordes al tipo de

acción formativa con el fin de facilitar la adquisición de las competencias profesionales.

CR2.1 Los contenidos se exponen combinando la utilización de la voz, ritmo, gesticulación y movimiento corporal, prestando atención a la secuencia, claridad, comprensión y significatividad de los mismos para facilitar su transmisión a los alumnos.

CR2.2 Los contenidos formativos se presentan sobre la base de modelos cercanos a la realidad profesional, procurando en todo momento su actualización en cuanto al uso de técnicas, instrumentos o metodologías para facilitar la adquisición de las competencias profesionales.

CR2.3 La participación de los alumnos se fomenta, así como el establecimiento de relaciones interpersonales para crear un ambiente de acción conjunta en el contexto aula.

CR2.4 Las estrategias didácticas se aplican y varían en función de las necesidades y ritmo de aprendizaje de los alumnos de la acción formativa a fin de considerar las dificultades personales y/o grupales.

CR2.5 Los contenidos que delimitan el núcleo de la acción formativa se enfatizan subrayando la relación que tienen con la consecución de las competencias profesionales.

CR2.6 Las aportaciones de los alumnos de la acción formativa se refuerzan positivamente, proporcionando alternativas o sugerencias y corrigiendo errores para implicarlos en su propio proceso de aprendizaje.

CR2.7 Los indicadores de transmisión de los contenidos se comprueban de forma sistemática, atendiendo especialmente a los alumnos de la acción formativa con más dificultades, con el fin de controlar los distractores que interfieran en el desarrollo. CR2.8 Los ejemplos y demostraciones se efectúan en función de la complejidad de los contenidos y/o demandas de los alumnos de la acción formativa para facilitar la adquisición de los contenidos.

RP3: Proponer, dinamizar y supervisar las actividades de aprendizaje utilizando metodologías activas para fomentar el desarrollo de competencias profesionales y sociales.

CR3.1 Las actividades de aprendizaje se proponen de forma clara con instrucciones y criterios de ejecución bien definidos, proporcionando información sobre el tipo de resultado esperado y los criterios que se utilizan en su valoración.

CR3.2 Los procedimientos de trabajo y realización de las actividades de aprendizaje se acuerdan con el grupo alumnos de la acción formativa, en la medida de lo posible, para dinamizar la actuación y el grado de participación de todos.

CR3.3 El programa formativo se vincula a la situación real de trabajo a través del desarrollo de las actividades de aprendizaje que aproximen el mundo laboral al aula.

CR3.4 La dirección y/o coordinación de las actividades de aprendizaje se manifiesta con claridad proporcionando sugerencias y recomendaciones para su desarrollo. CR3.5 Las incidencias y conflictos se solucionan y canalizan, recalando la importancia del diálogo y la comunicación, favoreciendo actitudes de responsabilidad y trabajo en grupo entre los alumnos.

CR3.6 La supervisión de la actividad de aprendizaje se realiza de forma sistemática, comprobando su calidad, contrastando los resultados, identificando errores o desviaciones para introducir las correcciones oportunas.

CR3.7 La interacción y reflexión de los participantes se fomenta mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades, potenciando el aprendizaje comprensivo y el intercambio de información.

RP4: Asesorar a los alumnos en el uso de estrategias de aprendizaje y utilización de fuentes de información que faciliten el desarrollo de la acción formativa para la adquisición de competencias profesionales.

CR4.1 Los resultados de aprendizaje a conseguir y las actividades de aprendizaje a desarrollar por cada alumno de la acción formativa se establecen y acuerdan en función de sus propias necesidades, respetando los contenidos mínimos, con una temporalización apropiada a la amplitud de los contenidos.

CR4.2 Los procesos de aprendizaje realizados por los alumnos de la acción formativa se refuerzan positivamente, para favorecer la consecución de los resultados.

CR4.3 Las actividades de aprendizaje se fundamentan en el desarrollo de las capacidades individuales para asegurar experiencias vinculadas a la acción formativa a cada alumno, a fin de favorecer actitudes de autonomía, responsabilidad y toma de decisiones.

CR4.4 La información sobre la evaluación del proceso se proporciona a los alumnos de forma periódica para reforzar o reconducir su aprendizaje.

CR4.5 Las técnicas de evaluación y seguimiento del grupo se diferencian para atender de manera individualizada a los alumnos con más dificultades.

Contexto profesional:

Medios de producción:

Medios informáticos, reproductores de imágenes, reproductores de audio y vídeo. Cámara de vídeo, proyector multimedia, pizarra, papelógrafo, ordenadores, impresora. Material de aula. Técnicas de comunicación, dinamización y motivación del aprendizaje. Actividades de aprendizaje de supervisión y seguimiento. Instrumentos de seguimiento de la acción formativa. Fuentes de información que faciliten el desarrollo de acciones formativas.

Productos y resultados:

Establecimiento de condiciones de aprendizaje. Impartición de contenidos formativos. Utilización de técnicas, estrategias didácticas, recursos y materiales didácticos. Propuesta, dinamización y supervisión de actividades de aprendizaje. Utilización de metodologías activas. Asesoramiento a los alumnos en el uso de estrategias de aprendizaje. Simulaciones didácticas. Autoescopias.

Información utilizada o generada:

Certificado de profesionalidad. Programa del curso, módulo y unidades formativas. Guías didácticas. Manuales y cuadernos didácticos. Recursos informativos y formativos disponibles en la red. Normativa vigente sobre formación profesional para el empleo. Bibliografía específica. Guiones didácticos. Recursos didácticos en distintos soportes (tales como ejercicios, actividades y supuestos prácticos).

UNIDAD DE COMPETENCIA 4: EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO Nivel: 3 Código: UC1445_3

Realizaciones profesionales y criterios de realización:

RP1: Realizar un diagnóstico inicial de la formación de los alumnos, elaborando y aplicando instrumentos de evaluación con el fin de adecuar los

contenidos al nivel formativo de los mismos.

CR1.1 El nivel de los alumnos se comprueba al inicio de la acción formativa en relación con los objetivos a conseguir para adaptar la acción en función de los resultados obtenidos.

CR1.2 Los instrumentos para la recogida de información se elaboran y aplican, siguiendo las normas establecidas para la obtención de datos pertinentes.

CR1.3 Las estrategias metodológicas se ajustan en función de los resultados de la evaluación inicial o diagnóstica para conseguir los resultados establecidos en el programa de la acción formativa.

RP2: Comprobar durante el desarrollo, y al final, de la acción formativa, el nivel de adquisición de competencias profesionales elaborando y aplicando instrumentos de evaluación para proporcionar orientaciones sobre la adquisición de aprendizajes simples y complejos con el fin de ayudar a cada alumno a su logro y mejora.

CR2.1 Los instrumentos de evaluación continua se elaboran y aplican con objetividad y rigor, comprobando la pertinencia de los mismos para medir y valorar lo previsto en la programación de la acción formativa.

CR2.2 La evaluación continua de los participantes durante el proceso formativo se realiza con criterios objetivos, realistas y flexibles, contrastando el nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los resultados previstos en la programación de la acción formativa para orientar a los alumnos.

CR2.3 Los instrumentos de evaluación, que orienten y dirijan al alumno en la evaluación de su propio aprendizaje, se elaboran de forma que permitan a éste analizar sus logros y al formador establecer estrategias conjuntas de mejora.

CR2.4 Las pruebas teóricas y prácticas previstas se aplican para verificar el nivel de aprendizaje alcanzado por los alumnos de la acción formativa en relación a los objetivos y/o criterios de realización y evaluación determinados.

CR2.5 Los instrumentos de evaluación final se elaboran y aplican con objetividad y rigor, cumpliendo criterios de fiabilidad y validez para garantizar la medición de los datos requeridos.

CR2.6 El resultado obtenido en la evaluación del alumno durante el proceso de aprendizaje se transmite al mismo facilitando orientaciones para

continuar o reconducir el proceso formativo individualizado.

CR2.7 La información sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas se comunica a cada alumno de la acción formativa para su conocimiento.

RP3: Realizar una evaluación final de la acción formativa, que permita obtener información para modificar aquellos aspectos de la programación que lo requieran.

CR3.1 El procedimiento de evaluación de la acción formativa se establece en función de las características de la misma, con la participación de todos los alumnos y formadores intervinientes.

CR3.2 La información para la evaluación y mejora de la acción formativa se obtiene a través de la aplicación de instrumentos de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas, hojas de registro, entre otros) que reflejen el estado del proceso de aprendizaje.

CR3.3 La información cualitativa y cuantitativa de la acción formativa se obtiene mediante la aplicación de instrumentos de recogida de datos que determinen la pertinencia y adecuación de cada uno de sus elementos (alumnos, programación, recursos y medios, entre otros) a los resultados programados para la mejora de acciones futuras.

Contexto profesional:

Medios de producción:

Instrumentos de evaluación de conocimientos teóricos, prácticos y profesionalizadores. Fichas de seguimiento y evaluación. Desarrollo de actividades de aprendizaje de evaluación. Medios y recursos didácticos como soportes a la actuación didáctica.

Productos y resultados:

Diagnóstico inicial de la formación de los alumnos. Adecuación de contenidos al nivel formativo de los mismos, comprobación del nivel de aprendizaje durante el desarrollo, y al final, de la acción formativa. Elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación diagnóstica, continua, final y procesual. Propuesta de orientaciones sobre la adquisición de aprendizaje. Indicadores de la calidad formativa. Instrumentos de autoevaluación del alumnado.

Información utilizada o generada:

Documentación didáctica. Informes de evaluación. Pruebas de evaluación teóricas, prácticas y actitudinales. Bibliografía específica. Instrumentos y procedimientos de autoevaluación y heteroevaluación. Recursos informativos y formativos disponibles en la red. Hojas de registro. Cuestionarios de satisfacción del alumno.

UNIDAD DE COMPETENCIA 5: FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Nivel: 3 Código: UC1446_3

Realizaciones profesionales y criterios de realización:

RP1: Recabar información sobre la realidad laboral y el contexto profesional para transmitir oportunidades de empleo reales acordes a la acción de formación.

CR1.1 La realidad formativa y profesional de la especialidad que se imparte se analiza e investiga de una manera renovada, real y contextualizada para vincularla a los futuros entornos de trabajo.

CR1.2 Los recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo «on line» y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros) que favorezcan la inserción laboral, se identifican y clasifican en función de la especialidad profesional.

CR1.3 La información sobre la oferta formativa y el contexto profesional se recopila de manera detallada para su organización y presentación para ofrecerla a las personas que lo soliciten.

CR1.4 Los recursos de formación y empleo que se ofrecen, se actualizan permanentemente, estableciendo vías de comunicación con el contexto social y laboral, intercambiando información entre profesionales, empresas, organizaciones e instituciones.

RP2: Potenciar el protagonismo activo y la responsabilidad del alumno destinatario de la acción formativa teniendo en cuenta sus competencias personales, técnicas y su experiencia laboral para implicarle en el proceso de aprendizaje.

CR2.1 La realidad del que recibe orientación (formación, necesidades, expectativas, situación social, competencias, entre otros) se analiza con objetividad y de forma detallada, para identificar sus necesidades e intereses.

CR2.2 El protagonismo y la responsabilidad del alumno de la acción formativa se potencian de manera activa, compartiendo con él la realidad y el contexto laboral para su orientación.

CR2.3 Las características personales y profesionales del alumno destinatario de la acción formativa, se identifican con el fin de elaborar itinerarios personalizados que mejoren su cualificación profesional.

CR2.4 Las habilidades y recursos personales que permitan afrontar con éxito el proceso de inserción laboral, se trabajan con los alumnos de la acción formativa fomentando la participación activa y la toma de decisiones.

RP3: Informar y asesorar al alumno de la acción formativa sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales en su especialidad profesional, de manera individual y personal para orientar la elección.

CR3.1 Los itinerarios formativos y las salidas profesionales en cada especialidad profesional se personalizan contextualizándolos para favorecer el aprendizaje a lo largo de la vida.

CR3.2 La información sobre el empleo (recursos, instrumentos, entre otros) se transmite a los alumnos de la acción formativa teniendo en cuenta las áreas de interés profesional con el objeto de encauzar sus prácticas profesionales.

CR3.3 Las oportunidades de empleo reales se comunican, teniendo en cuenta las competencias personales y técnicas, y la experiencia laboral de cada alumno destinatario de la acción formativa para implicarle en su desarrollo profesional.

CR3.4 Las características individuales de cada alumno se delimitan comparándolas con los indicadores profesionales y psicosociales con el fin de elaborar los itinerarios profesionales personales para el empleo.

RP4: Identificar estrategias de mejora de la calidad de los procesos formativos para aplicar en las acciones formativas.

CR4.1 Los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas se identifican previamente, de forma que sean considerados en la definición de la política de calidad.

CR4.2 Los parámetros de calidad que miden los procesos y objetivos de la formación se determinan, para verificar el nivel de adecuación de las acciones formativas a los resultados previstos inicialmente en las mismas.

CR4.3 Los docentes implicados en la formación para el empleo se responsabilizan de su trabajo y cumplen con la planificación del centro, participando activamente en las reuniones de coordinación y seguimiento, para colaborar con los demás agentes implicados en la formación, valorando sus aportaciones.

CR4.4 Las necesidades de cambio detectadas por los docentes implicados en el seguimiento de la acción formativa se identifican y registran, incorporando los ajustes necesarios para mejorar la calidad de la formación.

CR4.5 Los docentes implicados en la formación se implican en la consulta regular de publicaciones especializadas y actualizadas, participan activamente en encuentros, seminarios, congresos, asociaciones y redes, para su mejora y actualización profesional.

CR4.6 Las propuestas de adaptación e innovación de la formación se plantean acordes al entorno profesional y a las implicaciones y efectos que causan el impacto tecnológico y las TIC para incrementar la calidad del proceso formativo.

Contexto profesional:

Medios de producción:

Materiales de recogida de información tales como: cuestionarios, entrevistas, visitas e Internet. Materiales para el procesamiento de la información. Manuales de orientación, documentos de estudio del mercado laboral, informes de los observatorios para el empleo, datos estadísticos de empleo e inserción profesional. Información sobre estándares de calidad. Listados de indicadores de calidad. Cuestionarios de seguimiento y evaluación. Fichas de seguimiento. Informes de coordinación. Instrumentos de evaluación de los procesos y resultados. Planificación del sistema de calidad.

Productos y resultados:

Recogida de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional. Potenciación del protagonismo activo y la responsabilidad del alumno. Información y asesoramiento sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales. Identificación de estrategias de mejora de la calidad de los procesos formativos.

Información utilizada o generada:

Informes de inserción laboral. Itinerarios formativos y laborales. Guías de recursos. Información sobre contrataciones, demandas y ofertas de empleo en la especialidad. Simulaciones de entrevistas laborales. Inventario de empresas y centros de empleo de la zona. Bibliografía específica. Recursos didácticos en distintos soportes. Documentación y revistas especializadas. Resultados cuantitativos y cualitativos del seguimiento formativo. Información sobre posibilidades de mejora de la actuación docente. Propuestas de innovación y desarrollo técnico-pedagógico. Cuestionarios de seguimiento y evaluación.

MÓDULO FORMATIVO 1: PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO Nivel: 3 Código: MF1442_3

Asociado a la UC: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral Duración: 60 horas

Capacidades y criterios de evaluación:

C1: Analizar la normativa sobre la Formación Profesional para el empleo identificando sus características y colectivos destinatarios.

CE1.1 Recopilar de la normativa datos referidos a las condiciones previas de la acción formativa a desarrollar, para que orienten la programación didáctica.

CE1.2 Identificar las características del certificado de profesionalidad o programa formativo, analizando el referente profesional y formativo de los módulos o, en su caso, unidades formativas a programar.

CE1.3 Identificar procedimientos que delimiten las necesidades e intereses de los destinatarios de la acción formativa, así como su experiencia y formación previa.

CE1.4 Definir medios de vinculación de los datos obtenidos de los alumnos con la elaboración de la programación didáctica.

C2: Aplicar técnicas de trabajo en equipo en relación a la formación técnica

y profesional para el desarrollo de acciones formativas.

CE2.1 Enumerar técnicas de trabajo en equipo aplicables al desarrollo de acciones formativas.

CE2.2 En un supuesto práctico en el que se pretende organizar una reunión de un equipo de trabajo que programa una acción formativa:

- Distribuir funciones y tareas a los miembros del equipo según su especialidad.
- Analizar el perfil de los destinatarios de la acción formativa, sus necesidades e intereses considerándolo referente para programar.
- Planificar en equipo una acción formativa definida en un ámbito laboral concreto.

- Fijar criterios técnicos metodológicos en la implementación de una acción formativa.

CE2.3 En un supuesto práctico en el que se valoran los resultados obtenidos durante el desarrollo de un proceso formativo de aprendizaje dentro de un equipo de trabajo:

- Comprobar el grado de consecución de los objetivos establecidos en la programación de la acción formativa.
- Proponer decisiones en función de los resultados obtenidos que se desarrollan en la acción formativa introduciendo los cambios que sean necesarios en la programación didáctica.

C3: Elaborar la programación didáctica de una acción formativa diferenciando sus elementos constitutivos.

CE3.1 Describir estrategias metodológicas y recursos didácticos que faciliten el desarrollo de una acción formativa teniendo en cuenta los elementos que la configuran.

CE3.2 En un supuesto práctico que pretende elaborar una programación didáctica de una acción formativa asociada a las competencias profesionales a desarrollar, considerando las características de los destinatarios de la acción formativa y de las exigencias de la normativa de referencia: - Redactar los objetivos de un proceso formativo. - Aplicar normas de elaboración utilizando diferentes

niveles taxonómicos y de concreción para la formulación de los objetivos. - Secuenciar la progresiva consecución de objetivos. - Contrastar la correspondencia existente entre los objetivos del proceso formativo a formular y las competencias profesionales a adquirir.

. CE3.3 En un supuesto práctico de diseño de una acción formativa concreta:

- Seleccionar y establecer las estrategias de aprendizaje (actividades de aprendizaje, técnicas metodológicas, medios didácticos, entre otros), teniendo en cuenta los destinatarios, contenidos, temporalización, entre otros.
- Determinar con detalle, la relación de recursos, herramientas, equipo, material, bibliografía y anexos necesarios para el desarrollo de la acción formativa.

CE3.4 En un supuesto práctico que tiene como referente la programación didáctica de una acción formativa, establecer las técnicas e instrumentos de evaluación del proceso de aprendizaje, conforme con las normas técnicas y didácticas.

C4: Programar unidades didácticas temporalizadas secuenciando contenidos y actividades.

CE4.1 Determinar características y condiciones ambientales de sesiones formativas en la elaboración de unidades didácticas.

CE4.2 En un supuesto práctico de preparación de sesiones formativas vinculadas a una programación didáctica de una acción formativa:

- Elaborar el guión didáctico de una sesión de formación, que corresponde a una acción formativa concreta, con base en la programación didáctica.
 - Distribuir los contenidos y actividades de aprendizaje en función de la duración y horario de una acción formativa de modo coherente de forma que aseguren la consecución de los objetivos.
 - Estructurar los contenidos en unidades didácticas, temporalizadas asignándoles un nombre operativo y estableciendo un orden de impartición.

CE4.3 En un supuesto práctico, de diseño de una acción formativa perteneciente a un ámbito laboral concreto, determinar:

- Seleccionar los contenidos formativos asociados a los resultados de aprendizaje de un proceso formativo formulados en la norma y las competencias profesionales a alcanzar.

Elaborar los contenidos formativos asociados a los resultados de aprendizaje. Estructurarlos en unidades didácticas asignándoles un nombre operativo y estableciendo un orden de impartición.

Diferenciar los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores necesarios para el desarrollo de las competencias profesionales. Secuenciar los contenidos formativos siguiendo criterios pedagógicos de aprendizaje para el desarrollo de las competencias profesionales. Definir actividades que faciliten la asimilación, aprendizaje y práctica de los contenidos.

Distribuir las actividades de aprendizaje en función de la duración y horario de la acción formativa de forma que facilite la consecución de los objetivos. Definir los criterios para la evaluación del aprendizaje.

Establecer procedimientos de revisión sistemática el cumplimiento de la planificación en los tiempos establecidos con el objeto de realizar los ajustes necesarios.-

Capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo:

C2 respecto a CE2.2 y CE2.3; C3 respecto a CE3.2, CE3.3 y CE3.4; C4 respecto a CE4.2 y CE4.3. Otras capacidades: Iniciativa.

Trabajo en equipo y cooperación. Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados de aprendizaje. Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás. Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos. Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico - profesionales. Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.

Contenidos:

1. Estructura de la formación profesional para el empleo

Subsistema de la Formación Profesional para el Empleo: características y destinatarios. Formación de oferta. Formación de demanda y en alternancia para el empleo. Certificados de profesionalidad, módulos formativos y unidades formativas: características, estructura. Programas formativos.

Itinerario profesional. Sistema Nacional de Cualificaciones: cualificaciones profesionales.

2. La programación didáctica de la formación para el empleo

Elementos de la programación didáctica: objetivos, unidades didácticas, contenidos, metodología, temporalización, evaluación, materiales y recursos. Los objetivos: definición, funciones, clasificación, formulación y normas de redacción. Los contenidos formativos: tipología. Criterios para diferenciar los contenidos. Normas de redacción. Técnicas para la secuencialización de contenidos.

Las actividades de aprendizaje: tipología, estructura y criterios de redacción. Metodología para la formación: métodos y técnicas didácticas. Medios y recursos didácticos. Evaluación: tipología, criterios e instrumentos.

3. La planificación temporalizada en la formación para el empleo

Guión didáctico, estructura y contenidos. Sistematización de la información. Secuenciación.

Parámetros de contexto de la formación: Espacios e instalaciones:

- Aula polivalente de un mínimo de 2 m² por alumno o alumna.

Perfil profesional del formador o formadora:

1. Dominio de los conocimientos y las técnicas relacionados con la programación de acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral, que se acreditará mediante una de las formas siguientes:

- Formación académica de Diplomado/a, titulación de grado equivalente o de otras de superior nivel relacionadas con este campo profesional.
- Experiencia profesional de un mínimo de 3 años en el campo de las competencias relacionadas con este módulo formativo.

2. Competencia pedagógica acreditada de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones competentes.

MÓDULO FORMATIVO 2: SELECCIÓN, ELABORACIÓN, ADAPTACIÓN

Y UTILIZACIÓN DE MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. Nivel: 3 Código: MF1443_3

Asociado a la UC: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos

Duración: 90 horas Capacidades y criterios de evaluación:

- . C1: Aplicar criterios de selección de materiales, medios y recursos didácticos en función de las acciones formativas.
- . CE1.1 Reconocer materiales, medios y recursos didácticos diferenciándolos según sus características técnicas y metodológicas.
- . CE1.2 Enumerar materiales, medios y recursos didácticos que sean utilizables en las acciones formativas.
- . CE1.3 En un supuesto práctico que tiene como objeto la selección de materiales para el desarrollo de una acción formativa programada: - Analizar las condiciones y recursos del entorno donde se desarrolla la acción formativa. - Atender las características de los destinatarios de la acción formativa. - Seleccionar materiales, medios y recursos didácticos aplicables a la acción formativa.
- . C2: Elaborar materiales didácticos que favorezcan la adquisición del aprendizaje.
- . CE2.1 Identificar las posibilidades didácticas de los distintos medios y recursos didácticos en función de su uso de acuerdo a las condiciones técnicas y pedagógicas de cada soporte.
- . CE2.2 Seleccionar fuentes y recursos significativos para elaborar materiales gráficos, respetando la legislación vigente sobre la propiedad intelectual.
- . CE2.3 En un supuesto práctico de creación de materiales para favorecer el aprendizaje, elaborar material didáctico (impreso, audiovisual, multimedia, entre otros) conforme a un guión previamente establecido.

- . CE2.4 Seleccionar recursos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros) respetando la legislación de propiedad intelectual.

CE2.5 En un supuesto práctico de impartición de una acción formativa concreta: - Elaborar un guión didáctico teniendo en cuenta criterios pedagógicos, diseño gráfico y a las características técnicas propias del medio. - Elaborar y adaptar materiales aplicables a diferentes situaciones de formación adecuando el material didáctico al destinatario, los resultados, los contenidos y condiciones ambientales. - Revisar los materiales didácticos antes de su utilización de acuerdo a las condiciones técnicas y pedagógicas de cada soporte.

C3: Utilizar materiales, medios y recursos didácticos según especificaciones técnicas, normas de seguridad y salud ambiental, en función de un contexto de formación.

CE3.1 Diferenciar materiales, medios y recursos didácticos identificando sus características, funciones, normas de utilización y posibilidades formativas.

CE3.2 Utilizar dispositivos audiovisuales y multimedia, asegurando la adecuada disposición en el espacio y comprobando que todos los participantes visualicen el medio empleado.

CE3.3 En un supuesto práctico de utilización de medios y recursos didácticos en el desarrollo de una acción formativa concreta, utilizar medios y recursos didácticos en función de la situación de aprendizaje siguiendo las especificaciones técnicas, pautas didácticas y la planificación establecida.

CE3.4 Comprobar sistemáticamente antes de su uso el funcionamiento de los medios para prevenir y solventar las anomalías de los equipos.

CE3.5 Enunciar los medios y/o recursos didácticos alternativos, que suplan los fallos técnicos de los medios audiovisuales y/o multimedia a utilizar, o su carencia.

CE3.6 Revisar manuales de instrucciones de medios técnicos analizando las normas de utilización, mantenimiento y seguridad al emplearlo.

CE3.7 En un supuesto práctico de elaboración de materiales impresos para el desarrollo de una acción formativa, proporcionar un acabado de calidad técnico- metodológica a los materiales impresos elaborados.

Capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo:

C1 respecto a CE1.3; C2 respecto a CE2.3 y CE2.5; C3 respecto a CE3.3 y CE3.7. Otras capacidades: Iniciativa. Trabajo en equipo y cooperación.

Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados de aprendizaje. Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás. Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos. Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico- profesionales.

Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.

Contenidos:

1. Materiales, medios y recursos didácticos en las acciones de formación para el empleo Diferencias entre medios y recursos didácticos. Material impreso: características y tipos. Guía didáctica. La pizarra y el papelógrafo: características, tipos.

El retroproyector: características, tipos. La transparencia El vídeo: características y tipos. El proyector multimedia: características y tipos. Aplicaciones informáticas: presentación multimedia, simulador virtual, entre otros. Internet: herramientas y utilidades.

2. Elaboración y adaptación de materiales, medios y recursos didácticos en la formación para el empleo Normativa sobre la propiedad intelectual. Normas de elaboración. Diseño y adaptación de materiales, medios y recursos didácticos. Elaboración de guión didáctico para diferentes soportes.

3. Utilización didáctica de materiales, medios y recursos en la formación para el empleo Normas de utilización en el aula: material impreso, pizarra, papelógrafo, retroproyector, vídeo, proyector multimedia, aplicaciones informáticas e Internet.

La presentación multimedia: elementos, funciones y condiciones ambientales. Claves para realizar una presentación eficaz: estructura y utilización didáctica.

Parámetros de contexto de la formación: Espacios e instalaciones:

- Aula polivalente de un mínimo de 2 m² por alumno o alumna.

Perfil profesional del formador o formadora:

1. Dominio de los conocimientos y las técnicas relacionados con la selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos, que se acreditará mediante una de las formas siguientes:

- Formación académica de Diplomado/a, titulación de grado equivalente o de otras de superior nivel relacionadas con este campo profesional. - Experiencia profesional de un mínimo de 3 años en el campo de las competencias relacionadas con este módulo formativo.

2. Competencia pedagógica acreditada de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones competentes.

MÓDULO FORMATIVO 3: IMPARTICIÓN Y TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

Nivel: 3 Código: MF1444_3

Asociado a la UC: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos Duración: 120 horas

Capacidades y criterios de evaluación:

C1: Establecer estrategias que faciliten el aprendizaje de adultos, previo a la acción formativa.

CE1.1 Identificar los principios y factores que intervienen en el aprendizaje de adultos.

CE1.2 Enumerar procedimientos que posibiliten la identificación de las necesidades individuales de formación y los conocimientos previos de cada alumno.

CE1.3 Establecer criterios de comprobación de las condiciones ambientales y materiales para desarrollar el proceso de aprendizaje.

CE1.4 En un supuesto práctico de una situación de aprendizaje de adultos, distinguir las características de la formación, enfatizando aspectos utilizables para el desarrollo del proceso de aprendizaje.

CE1.5 Definir las razones por las que se han de vincular las acciones formativas con la realidad laboral.

C2: Generar cauces para la participación activa de alumnos en el desarrollo de acciones formativas.

CE2.1 Identificar las fases y características distintivas del aprendizaje en grupo, aplicando las técnicas de trabajo en grupo.

CE2.2 En un supuesto práctico de impartición de una acción formativa perteneciente a un certificado profesional a un grupo de alumnos determinado:

- Elaborar actividades de aprendizaje (individual y grupal), atendiendo a criterios motivadores, formativos y participativos vinculadas a la realidad laboral de los alumnos. - Dar instrucciones claras acerca de la realización de las actividades de aprendizaje y de los objetivos de aprendizaje esperados que orienten a los alumnos de la acción formativa.

- Fomentar el trabajo de colaboración programando actividades de aprendizaje grupales que potencien la reflexión e interacción de los alumnos de la acción formativa. - Establecer procedimientos para consensuar con el grupo los procesos de trabajo, al realizar las actividades de aprendizaje y al fomentar la participación.

- Realizar actividades de aprendizaje grupales que reflejen la realidad laboral de los alumnos de la acción formativa.

CE2.3 Generar procedimientos para fomentar y canalizar el dialogo abierto que solucione las posibles incidencias y conflictos en el grupo.

CE2.4 Señalar procedimientos de introducción de reajustes en el proceso formativo, que canalicen las incidencias y conflictos.

CE2.5 Diferenciar técnicas de grupo, que atiendan de manera particular a los alumnos con más dificultades.

CE2.6 Definir métodos e instrumentos para realizar el seguimiento continuo de las actividades de aprendizaje, de forma sistemática, corrigiendo oportunamente las posibles desviaciones en los resultados.

C3: Seleccionar técnicas de comunicación que sean aplicables en la acción formativa.

CE3.1 Identificar los componentes que intervienen en el proceso de comunicación.

CE3.2 Reconocer técnicas de comunicación verbal, no verbal y escrita, aplicables en educación.

CE3.3 Explicar con claridad los factores que determinan la efectividad de la

comunicación en una acción formativa.

CE3.4 Desarrollar conductas comunicativas que permitan desenvolverse de forma activa en un grupo clase.

CE3.5 Definir procesos de creación de espacios comunes de comunicación, formal e informal con los alumnos.

CE3.6 Diferenciar canales de comunicación para transmitir información a los alumnos estableciendo los momentos de realización.

CE3.7 Establecer procedimientos que fomenten el intercambio fluido de comunicación con y entre los alumnos de la acción formativa. CE3.8 Utilizar vías de comunicación «on line» que favorezcan el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) (e-mails, foros de discusión, chat, entre otros) y aumenten la comunicación instantánea.

C4: Analizar estrategias metodológicas que favorezcan la adquisición de competencias profesionales.

CE4.1 Analizar las características y posibilidades de los distintos métodos de aprendizaje, sus ventajas y deficiencias.

CE4.2 Diferenciar las estrategias metodológicas aplicables al aprendizaje de personas adultas, que se basen en los principios de la metodología activa.

CE4.3 Definir estrategias para la conducción de un grupo de aprendizaje, aplicando los principios de la metodología activa.

CE4.4 En un supuesto práctico de impartición de una acción formativa de un ámbito profesional definido:

- Establecer las estrategias metodológicas grupales que se ajusten al tipo de acción formativa. - Seleccionar las estrategias metodológicas aplicables durante el desarrollo de la acción formativa.
- Estructurar una sesión formativa atendiendo a los condicionantes del lugar donde se imparta y al tiempo disponible.
- Secuenciar los contenidos dando significatividad a los mismos.
- Establecer cauces que comprueben de forma sistemática la comprensión de los contenidos.
- Facilitar la adquisición de conocimientos a través de la variación de

estímulos.

- Generar procedimientos para reforzar y proporcionar retroalimentación adecuada según las necesidades de los alumnos de la acción formativa.
- Enfatizar los puntos fundamentales de los contenidos.
- Delimitar las circunstancias que exijan variar las estrategias metodológicas.
- Favorecer la participación y las relaciones interpersonales entre los alumnos y con el profesor.
- Proporcionar ejemplos y demostraciones, cercanas a la realidad profesional.

CE4.5 En un supuesto práctico, realizar simulaciones docentes efectuadas por cada alumno y que a la vez sean analizadas por el resto del grupo clase a través de una hoja de observación dada:

- Distinguir acciones de entrada, desarrollo y salida. - Utilizar el material de soporte adecuado al diseño de la sesión, a la elección de actividades de aprendizaje y de estrategias metodológicas considerando su utilidad. - Desarrollar y/o evaluar estrategias metodológicas a partir de unos contenidos y resultados de aprendizaje dados que permitan construir redes cognitivas. - Aplicar y/o valorar técnicas grupales que se acomoden al objetivo de la simulación docente preparada. - Aplicar y/o valorar técnicas de motivación que se acomoden al objetivo de la simulación docente preparada. - Poner en práctica y/o valorar habilidades docentes que se acomoden al objetivo de la simulación docente preparada. - Analizar la estrategia metodológica utilizada comprobando si la seleccionada era pertinente en la simulación efectuada. - Identificar técnicas motivacionales empleadas analizando la utilización y adecuación de los medios y recursos didácticos. - Identificar y/o utilizar las distintas habilidades docentes durante el desarrollo de la simulación docente. - Aportar sugerencias relativas al desarrollo de las simulaciones realizadas que permitan a los alumnos de la acción formativa retroalimentar la información que tiene en torno a su manera de impartir y desarrollar el proceso de aprendizaje.

C5: Determinar instrumentos para supervisar el proceso de aprendizaje de los alumnos proporcionando estrategias personalizadas de ayuda cuando sea necesario.

CE5.1 Enumerar los activadores del aprendizaje conforme a las condiciones de situaciones diferenciadas.

CE5.2 Seleccionar estrategias de aprendizaje individualizadas que faciliten a cada alumno de la acción formativa la adquisición de las competencias profesionales.

CE5.3 En un supuesto práctico de supervisión del proceso de aprendizaje de una acción formativa, elaborar un cronograma de actividades de aprendizaje de aprendizaje y tutorías adaptado a las necesidades que se exponen, favoreciendo la autonomía y responsabilidad de los alumnos.

CE5.4 Generar cauces de información a los alumnos de la acción formativa del desarrollo de la acción tutorial, consensuando la frecuencia y procedimiento de intercambio.

CE5.5 En un supuesto práctico que pretende elaborar procedimientos para reconducir el aprendizaje de los alumnos hacia los objetivos propuestos a través del seguimiento sistemático de las actividades de aprendizaje programadas:

- Promover actividades de aprendizaje que aseguren la autonomía en la toma de decisiones para desarrollar las capacidades individuales. - Enunciar cauces para informar periódicamente a los alumnos de la acción formativa sobre su progreso, con el objeto de reforzar o reconducir su aprendizaje.

Capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo:

C1 respecto a CE1.4; C2 respecto a CE2.2; C4 respecto a CE4.4 y CE4.5; C5 respecto a CE5.3 y CE5.5. Otras capacidades: Iniciativa.

Trabajo en equipo y cooperación. Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados. Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás. Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos. Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico - profesionales. Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.

Contenidos:

1. Aspectos psicopedagógicos del aprendizaje en formación profesional para el empleo El proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de personas adultas: concepto, elementos. El docente y el alumno: funciones, características. El aprendizaje: concepto, características, tipos. Los activadores del aprendizaje: la atención, la memoria La

motivación: proceso, acciones y técnicas. La teoría de la comunicación y el proceso de aprendizaje. El proceso de comunicación. Interferencias y barreras en la comunicación. La formación como proceso comunicativo. La comunicación verbal y no verbal en el proceso formativo. La dinámica del aprendizaje en el grupo: características, tipos, fases del desarrollo grupal. La dirección del grupo. Técnicas grupales.

2. Las estrategias metodológicas en la formación profesional para el empleo

Métodos de enseñanza: concepto. Estrategias metodológicas. Elementos que influyen en la elección de la estrategia metodológica: resultados de aprendizaje, grupo de aprendizaje, contenidos, recursos, organización. Estrategias de aprendizaje autónomo. Habilidades docentes. Estilos didácticos. Funciones docentes. La sesión formativa: estructura, características de la exposición didáctica, utilización de los materiales, medios y recursos. La simulación docente: microenseñanza y autoscopia.

3. Modalidades de formación profesional para el empleo

Características y tipos: presencial, a distancia, teleformación y mixta. La comunicación on line. La figura del tutor y sus roles: activo, proactivo y reactivo. Funciones. Organización y planificación de las acciones. Coordinación de grupos. Búsqueda de soluciones. Supervisión y seguimiento del aprendizaje. Habilidades tutoriales. Criterios para la temporalización de la acción tutorial. Plan de actuación individualizado.

Parámetros de contexto de la formación:

Espacios e instalaciones:

- Aula polivalente de un mínimo de 2 m² por alumno o alumna.

Perfil profesional del formador o formadora:

1. Dominio de los conocimientos y las técnicas relacionados con la impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos, que se acreditará mediante una de las formas siguientes:

- Formación académica de Diplomado/a, titulación de grado equivalente o de otras de superior nivel relacionadas con este campo profesional.
- Experiencia profesional de un mínimo de 3 años en el campo de las

competencias relacionadas con este módulo formativo. 2. Competencia pedagógica acreditada de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones competentes.

MÓDULO FORMATIVO 4: EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Nivel: 3 Código: MF1445_3

Asociado a la UC: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo

Duración: 60 horas

Capacidades y criterios de evaluación:

C1: Analizar la finalidad y tipos de la evaluación que facilitan la adecuación del nivel formativo al perfil del alumnado.

CE1.1 Establecer diferencias entre medición y evaluación.

CE1.2 Identificar tipos de evaluación diferenciando lo exigido en la norma y los criterios de evaluación establecidos por el docente.

CE1.3 Definir condiciones que determinen que una evaluación sea objetiva o subjetiva.

CE1.4 Seleccionar técnicas y procedimientos de recogida de información para elaborar objetivamente una evaluación inicial o diagnóstica de los participantes.

CE1.5 En un supuesto práctico de elaboración de instrumentos para la recogida de información inicial. Que compruebe el nivel de un grupo de alumnos inscritos en una acción formativa enunciando ítems para: - Determinar los conocimientos previos. - Reconocer habilidades personales. - Definir experiencia laboral previa. - Delimitar necesidades e intereses

CE1.6 Elaborar criterios que permitan ajustar los objetivos a alcanzar previstos en la programación didáctica de la acción formativa en función de los resultados obtenidos en la evaluación inicial de los alumnos inscritos.

C2: Elaborar pruebas e instrumentos de evaluación con criterios objetivos, proporcionando las orientaciones para su utilización en una acción formativa.

CE2.1 Diferenciar la estructura de pruebas para la evaluación de aprendizajes simples y complejos.

CE2.2 En un supuesto práctico de elaboración de una prueba teórica para evaluar una acción formativa concreta:

- Desarrollar todos los pasos en la elaboración de una prueba objetiva y su tabla de especificaciones que verifique la adecuación a los objetivos propuestos en la programación didáctica. - Redactar ítems que atiendan a la constatación de la adquisición de conceptos sencillos y complejos.

-
- Redactar con claridad las instrucciones de aplicación, corrección y calificación de pruebas teóricas de aprendizaje simples y complejos.
 - CE2.3 En un supuesto práctico consistente en elaborar una prueba práctica para evaluar una acción formativa concreta:

- Identificar los instrumentos de evaluación para las prácticas formativas asociadas a los contenidos de la acción formativa o unidad formativa. - Seleccionar los instrumentos de evaluación adecuados a cada tipo de prácticas. - Aplicar criterios técnicos en la elaboración de pruebas prácticas.

- Redactar con claridad las instrucciones de aplicación, corrección y calificación de las pruebas prácticas.

CE2.4 En un supuesto práctico que simula la conclusión de la impartición de un módulo formativo a un grupo concreto de una acción formativa:

- Elaborar instrumentos de evaluación que sean: objetivos, flexibles, que midan justo aquello para lo cual fueron diseñados y que reflejen tanto el nivel de conocimiento teórico como práctico. - Diseñar instrumentos de evaluación dirigidos a la autoevaluación del alumno, que sirvan para orientar el aprendizaje, analizar sus logros y establecer estrategias de mejora. - Aplicar con criterios de rigurosidad y objetividad, las pruebas de evaluación teórica/s o práctica/s cuando se finalice un módulo o acción de formación.

- Establecer procedimientos de transmisión de los resultados obtenidos en la evaluación a cada alumno que posibiliten la continuación o reconducción del proceso formativo.

C3: Elaborar criterios y seleccionar indicadores de evaluación que determinen el nivel de aprendizaje alcanzado por los alumnos de la acción formativa y aporten información del proceso formativo. CE3.1 Establecer objetivamente el nivel de aprendizaje alcanzado e informar a cada alumno de la acción formativa del grado de consecución de la/s competencia/s

profesionales.

CE3.2 Identificar los indicadores a utilizar para valorar la suficiencia y adecuación de la acción formativa, para reajustarla con todos los que intervienen en dicho proceso.

CE3.3 Elaborar medios que favorezcan la participación del grupo de alumnos de la acción formativa en el procedimiento de evaluación del proceso formativo.

CE3.4 Seleccionar técnicas para recoger información del proceso de aprendizaje: cuestionarios, hojas de registro, observación, entre otras que determinen el nivel de aprendizaje alcanzado por los alumnos.

CE3.5 En un supuesto práctico de elaboración de criterios y selección de indicadores de evaluación, recabar información acerca de aspectos tales como: la acción docente, los elementos de la programación, instalaciones y medios disponibles, entre otros, con el objeto de proponer las mejoras necesarias en futuras acciones formativas.

CE3.6 En un supuesto práctico de comprobación de los datos obtenidos en pruebas de evaluación de una acción formativa, analizar y comparar los resultados obtenidos con los esperados para proponer la continuidad, pertinencia o adecuación de la acción formativa.

Capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo:

C1 respecto a CE1.5; C2 respecto a CE2.2, CE2.3 y CE2.4; C3 respecto a CE3.5 y CE3.6. Otras capacidades: Iniciativa. Trabajo en equipo y cooperación.

Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados. Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás. Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos. Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico - profesionales. Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.

Contenidos:

1. Evaluación del aprendizaje en formación para el empleo

Evaluación: concepto, modalidades. Norma y criterio. Tipos de evaluación.

Características técnicas de la evaluación: fiabilidad, validez. Instrumentos y técnicas de evaluación según resultados y tipos de aprendizaje: Pruebas de conocimiento: evaluación de aprendizajes simples. Tabla de especificaciones. Tipos de ítems y normas de elaboración y corrección. Instrucciones para la aplicación de las pruebas. Evaluación de aprendizajes complejos: ejercicio interpretativo, pruebas de ensayo. Normas de elaboración y corrección de pruebas de aprendizajes complejos. Pruebas de prácticas: listas de cotejo, escalas de calificación, hojas de evaluación de prácticas: Criterios para la elaboración y corrección, instrucciones para la aplicación de las pruebas.

2. Evaluación del proceso formativo para el empleo

Criterios e indicadores de evaluación. Técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida de información. Hoja de observación y registro: normas de elaboración y utilización. Normas de elaboración de cuestionarios. Hojas de seguimiento. Informes de seguimiento y evaluación de las acciones formativas y unidades formativas.

Plan de seguimiento: elementos, características, estrategias de mejora y refuerzo. Control de calidad y evaluación: eficacia, efectividad y eficiencia.

Parámetros de contexto de la formación: Espacios e instalaciones:

- Aula polivalente de un mínimo de 2 m² por alumno o alumna.

Perfil profesional del formador o formadora:

1. Dominio de los conocimientos y las técnicas relacionados con la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo, que se acreditará mediante una de las formas siguientes:

- Formación académica de Diplomado/a, titulación de grado equivalente o de otras de superior nivel relacionadas con este campo profesional.
 - Experiencia profesional de un mínimo de 3 años en el campo de las competencias relacionadas con este módulo formativo.
2. Competencia pedagógica acreditada de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones competentes.

MÓDULO FORMATIVO 5: ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Nivel: 3 Código: MF1446_3

Asociado a la UC: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo Duración: 30 horas Capacidades y criterios de evaluación:

C1: Definir cauces informativos para la identificación de contextos profesionales que faciliten la toma de decisiones en procesos de inserción o promoción profesional.

CE1.1 Recabar y seleccionar recursos que permitan tener una visión global de la información disponible sobre el contexto profesional.

CE1.2 Identificar las fuentes de información, a las que se pueden consultar o acudir, describiendo sus características y utilidades.

CE1.3 En un supuesto práctico de búsqueda de información acerca de un contexto profesional, realizar un muestreo de organismos y organizaciones que trabajan las distintas actividades de aprendizaje profesionales objeto de la especialidad de un módulo o acción formativa.

CE1.4 Establecer procedimientos para archivar y organizar la documentación laboral que facilite su uso.

CE1.5 Enumerar procedimientos para actualizar los recursos de formación y empleo que establezcan contacto con profesionales, empresas e instituciones.

CE1.6 Elaborar guías tipo de recursos de empleo y formación para un contexto determinado.

C2: Fomentar la participación activa de cada alumno en su proceso de información y orientación profesional.

CE2.1 Analizar y relacionar contextos sociolaborales y las exigencias de la demanda empresarial.

CE2.2 Definir perfiles profesionales enfatizando aspectos requeridas para la actividad profesional como son las características personales, conocimientos, habilidades y actitudes.

CE2.3 En un supuesto práctico que pretende analizar la realidad de los alumnos de la acción formativa:

- Analizar la situación personal: experiencia, expectativas, intereses, entre

otros que añadan información para la adecuación de las acciones formativa a los alumnos de las mismas. - Delimitar Itinerarios formativos y profesionales que reflejen las actitudes e intereses de los alumnos de la acción formativa.

- Proporcionar oportunidades de formación afines al perfil profesional, que mejoren la cualificación profesional de los alumnos inscritos en la acción formativa.

CE2.4 Enunciar medios para favorecer las habilidades, características personales y ayuda en la toma de decisiones de forma eficaz para alcanzar el objetivo de inserción laboral.

CE2.5 Establecer procedimientos para potenciar y compartir con los alumnos de la acción formativa la responsabilidad en la búsqueda activa de oportunidades.

C3: Elaborar procedimientos de transmisión y asesoramiento sobre el entorno profesional y productivo que posibiliten la actualización de la información.

CE3.1 Reconocer la utilización de habilidades y recursos personales para enfrentarse a la oferta/demanda de empleo relacionada con la especialidad profesional.

CE3.2 En un supuesto práctico de orientación profesional a alumnos inscritos en una acción formativa que considera las características personales y técnicas, la experiencia laboral y las áreas laborales de interés de un grupo de alumnos, elaborar itinerarios vinculados a las oportunidades de empleo.

CE3.3 Identificar organismos de intermediación laboral que vinculan las necesidades de recursos humanos con las solicitudes de empleo. CE3.4 Analizar las circunstancias del mercado laboral y los posibles cambios del entorno profesional y productivo.

CE3.5 Elaborar recursos que permitan la actualización profesional (publicaciones, boletines, entre otros).

C4: Planificar procedimientos y estrategias de actualización e innovación profesional, especificando vías y actividades de aprendizaje de intercambio con otros profesionales.

CE4.1 Determinar las publicaciones y fuentes de información que favorezcan la actualización profesional.

CE4.2 Identificar las actividades de aprendizaje, seminarios, ferias y en redes profesionales vinculadas con las actividades profesionales que fomenten la innovación didáctica y actualización técnico-profesional. CE4.3 Indicar procedimientos para mantener un contacto permanente con las empresas del sector.

CE4.4 En un supuesto práctico de comprobación de la información recibida acerca de un ámbito laboral determinado, identificar los fallos encontrados en el seguimiento de una acción formativa, incorporando los cambios necesarios para mejorar la calidad de la misma.

C5: Seleccionar estrategias metodológicas que contribuyan a la mejora de la calidad del proceso de aprendizaje.

CE5.1 Definir las condiciones para desarrollar un proceso formativo de calidad, señalando las competencias de cada elemento agente implicado en la ejecución de la acción formativa.

CE5.2 Identificar los parámetros de calidad exigibles para el desarrollo de la acción formativa.

CE5.3 Crear cauces de intercambio para compartir con el resto del equipo, las actualizaciones e innovaciones, para determinar su viabilidad y su aplicación.

CE5.4 Establecer un sistema de calidad consensuado por el equipo docente asignando de forma concreta las responsabilidades a cada miembro.

CE5.5 Señalar criterios para participar en las reuniones de coordinación, valorando la aportación de cada agente.

CE5.6 Describir los efectos que el impacto tecnológico y las TICs producen en relación con las técnicas, métodos y procedimientos de trabajo docente.

Capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo:

C1 respecto a CE1.3; C2 respecto a CE2.3; C3 respecto a CE3.2; C4 respecto a CE4.4. Otras capacidades: Iniciativa. Trabajo en equipo y cooperación.

Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados. Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás. Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos. Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de

relaciones técnico - profesionales. Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.

Contenidos:

1. Orientación profesional en acciones formativas para el empleo

El perfil profesional y laboral: entorno profesional de trabajo. Entorno funcional y tecnológico. Experiencia profesional. Capacidades y habilidades profesionales. Las características personales, aptitudinales y actitudinales. Conocimientos e intereses. Las técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo: instrumentos. Itinerario profesional de empleo y formación: indicadores personales, profesionales y psicosociales. Salidas profesionales.

Información estadística del mercado laboral. Yacimientos de empleo de la especialidad. Bases de datos para la obtención de direcciones de las empresas del sector. Documentación y revistas especializadas.

2. Calidad en formación para el empleo: definición y ámbitos

Herramientas y técnicas para la mejora de la calidad. Plan de seguimiento: concepto, características y finalidad. Agentes implicados. Acciones de coordinación. Estrategias de mejora. Cronograma. Procedimientos de evaluación.

El mercado laboral: impacto de las nuevas tecnologías de la especialidad. Análisis de los datos relevantes. Intercambio profesional: encuentros, seminarios, congresos, asociaciones y redes profesionales. Innovación profesional: estrategias de innovación y cambio.

Fuentes de información para la actualización técnica y pedagógica.

Parámetros de contexto de la formación: Espacios e instalaciones:

- Aula polivalente de un mínimo de 2 m² por alumno o alumna.

Perfil profesional del formador o formadora:

1. Dominio de los conocimientos y las técnicas relacionados con facilitar información y orientación laboral y la promoción de la calidad de la formación profesional para el empleo, que se acreditará mediante una de las formas siguientes:

- Formación académica de Diplomado/a, titulación de grado equivalente o de otras de superior nivel relacionadas con este campo

profesional.

- Experiencia profesional de un mínimo de 3 años en el campo de las competencias relacionadas con este módulo formativo. 2. Competencia pedagógica acreditada de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones competentes.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

24278 REAL DECRETO 1646/1997, de 31 de octubre, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de formador ocupacional.

El Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional, ha instituido y delimitado el marco al que deben ajustarse los certificados de profesionalidad por referencia a sus características formales y materiales, a la par que ha definido reglamentariamente su naturaleza esencial, su significado, su alcance y validez territorial, y, entre otras previsiones, las vías de acceso para su obtención.

El establecimiento de ciertas reglas uniformadoras encuentra su razón de ser en la necesidad de garantizar, respecto a todas las ocupaciones susceptibles de certificación, los objetivos que se reclaman de los certificados de profesionalidad. En sustancia esos objetivos podrían considerarse referidos a la puesta en práctica de una efectiva política activa de empleo, como ayuda a la colocación y a la satisfacción de la demanda de cualificaciones por las empresas, como apoyo a la planificación y gestión de los recursos humanos en cualquier ámbito productivo, como medio de asegurar un nivel de calidad aceptable y uniforme de la formación profesional ocupacional, coherente además con la situación y requerimientos del mercado laboral, y, para, por último, propiciar las mejores coordinación e integración entre las enseñanzas y conocimientos adquiridos a través de la formación profesional reglada, la formación profesional ocupacional y la práctica laboral.

El Real Decreto 797/1995 concibe además a la norma de creación del certificado de profesionalidad como un acto del Gobierno de la Nación y resultante de su potestad reglamentaria, de acuerdo con su alcance y validez nacionales, y, respetando el reparto de competencias, permite la adecuación de los contenidos mínimos formativos a la realidad socio-productiva de cada Comunidad Autónoma competente en formación profesional ocupacional, sin perjuicio, en cualquier caso, de la unidad del sistema por relación a las cualificaciones profesionales y de la competencia estatal en la emanación de los certificados de profesionalidad.

El presente Real Decreto regula el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de formador ocupacional, perteneciente a la familia profesional de Docencia e Investigación y contiene las menciones configuradoras de la referida ocupación, tales como las unidades de competencia que conforman su perfil profesional, y los contenidos mínimos de formación idóneos para la adquisición de la competencia profesional de la misma ocupación, junto con las especificaciones necesarias para el desarrollo de la acción formativa; todo ello de acuerdo al Real Decreto 797/1995, varias veces citado.

En su virtud, en base al artículo 1, apartado 2 del Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, previo informe de las Comunidades Autónomas que han recibido el traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional y del Consejo General de la Formación Profesional, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de octubre de 1997,

DISPONGO:

Artículo 1. *Establecimiento.*

Se establece el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de formador ocupacional, de la familia profesional de Docencia e Investigación, que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Especificaciones del certificado de profesionalidad.*

1. Los datos generales de la ocupación y de su perfil profesional figuran en el anexo I.

2. El itinerario formativo, su duración y la relación de los módulos que lo integran, así como las características fundamentales de cada uno de los módulos figuran en el anexo II, apartados 1 y 2.

3. Los requisitos del profesorado y los requisitos de acceso del alumnado a los módulos del itinerario formativo figuran en el anexo II, apartado 3.

4. Los requisitos básicos de instalaciones, equipos y maquinaria, herramientas y utillaje, figuran en el anexo II, apartado 4.

Artículo 3. *Acreditación del contrato para la formación.*

Las competencias profesionales adquiridas mediante el contrato para la formación se acreditarán por relación a una, varias o todas las unidades de competencia que conforman el perfil profesional de la ocupación, a las que se refiere el presente Real Decreto, según el ámbito de la prestación laboral pactada que constituya el objeto del contrato, de conformidad con los artículos 3.3 y 4.2 del Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo.

Disposición transitoria única. *Plazo de adecuación de centros al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.*

Los centros autorizados para dispensar la Formación Profesional Ocupacional a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, regulado por el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, deberán adecuar la impartición de las especialidades formativas homologadas a los requisitos de instalaciones, materiales y equipos, recogidos en el anexo II, apartado 4 de este Real Decreto, en el plazo de un año, comunicándolo inmediatamente a la Administración competente.

Disposición final primera. *Habilitación normativa.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas disposiciones sean precisas para desarrollar el presente Real Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 31 de octubre de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,

JAVIER ARENAS BOCANEGRA

ANEXO I**REFERENTE OCUPACIONAL****1. Datos de la ocupación**

- 1.1 Denominación: formador ocupacional.
 1.2 Familia profesional de: Docencia e Investigación.

2. Perfil profesional de la ocupación

2.1 Competencia general: el formador ocupacional desarrolla de manera sistemática y planifica acciones de formación con vistas a la adquisición de competencias profesionales de los destinatarios, en el marco de una política de formación. Programa su actuación de manera flexible coordinándola con el resto de acciones formativas y con los demás profesionales de la formación. Implementa las acciones formativas, acompaña y pro-

porciona orientaciones para el aprendizaje y cualificación de los trabajadores. Evalúa los procesos y resultados del aprendizaje para mejorarlos y verifica el logro de los objetivos establecidos. Analiza el propio desempeño y los programas desarrollados. Incorporando los cambios en los procesos de formación según las exigencias del entorno, contribuyendo a la mejora de la calidad de la formación.

2.2 Unidades de competencia:

1. Programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno.

2. Proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de los mismos.

3. Verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado, los programas y las acciones de modo que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación.

4. Contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación.

Unidad de competencia 1: programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno

REALIZACIONES PROFESIONALES	CRITERIOS DE EJECUCIÓN
<p>1.1 Diseñar el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicando las técnicas de programación didáctica para facilitar el aprendizaje y responder a las necesidades y demandas detectadas.</p>	<p>1.1.1 Identificando con exactitud y claridad las características y condiciones previas de las acciones de formación. 1.1.2 Definiendo objetivos de aprendizaje en función de su amplitud según la clasificación taxonómica más adecuada al tipo de capacidades profesionales que se pretenden desarrollar. 1.1.3 Analizando y seleccionando los contenidos formativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos, basándose en información actualizada y contrastada con la realidad laboral. 1.1.4 Estructurando y secuenciando pedagógicamente los contenidos en unidades de aprendizaje significativas, globales y flexibles. 1.1.5 Seleccionando los medios didácticos más relevantes para el aprendizaje en función de los objetivos, los contenidos y la modalidad formativa presencial, abierta o a distancia, adaptándolos a las capacidades y necesidades de los destinatarios. 1.1.6 Determinando la estrategia metodológica más facilitadora del aprendizaje en función de todos los componentes de la acción formativa. 1.1.7 Creando, secuenciando y estructurando las actividades significativas para el aprendizaje en función de su dificultad, complejidad y relación con los contenidos. 1.1.8 Utilizando criterios realistas y flexibles en la temporalización que aseguren la consecución de los objetivos planteados. 1.1.9 Determinando en las modalidades de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa los soportes e instrumentos adecuados de acuerdo con las normas técnicas específicas.</p>
<p>1.2 Gestionar la acción formativa programada vinculándola al resto de las actividades de formación llevadas a cabo por la organización, coordinándose con el resto de profesionales de la formación para garantizar la consonancia y coherencia del programa de formación diseñado.</p>	<p>1.2.1 Obteniendo sistemáticamente y utilizando adecuadamente información sobre las actividades llevadas a cabo por la organización. 1.2.2 Realizando las actividades de selección de participantes y trámites de gestión, en función de la modalidad de que se trate (presencial, abierta o a distancia) de manera coordinada y efectiva, con el resto de los profesionales de la organización. 1.2.3 Colaborando oportuna y eficazmente con la organización en la identificación de necesidades formativas.</p>

Unidad de competencia 2: proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de los mismos

REALIZACIONES PROFESIONALES	CRITERIOS DE EJECUCIÓN
<p>2.1 Crear las óptimas condiciones de aprendizaje, enfatizando los aspectos más importantes a desarrollar, vinculándolos con los procesos productivos y mostrándose negociador en los aspectos del programa que lo permitan para facilitar el inicio, desarrollo e implicación en el proceso formativo.</p>	<p>2.1.1 Destacando y explicando con claridad los distintos apartados del programa, proporcionando una idea de conjunto del mismo.</p> <p>2.1.2 Buscando el acuerdo y aceptación de la propuesta del programa, destacando: La importancia y el valor del tipo de trabajo y colaboración que se requerirá. La vinculación de los aspectos a desarrollar en relación a los conocimientos previos, práctica profesional y al resto del itinerario formativo. La valoración positiva de las aportaciones y sugerencias. Enfatizando la importancia de la participación, implicación y colaboración crítica de los participantes.</p>
<p>2.2 Impartir los contenidos formativos del programa utilizando y alternando técnicas, estrategias y recursos y materiales didácticos y evaluando formativamente para facilitar la adquisición de las competencias profesionales.</p>	<p>2.1.3 Propiciando la disponibilidad y las condiciones materiales y ambientales óptimas.</p> <p>2.2.1 Determinando el nivel de conocimientos previo del grupo en relación a los contenidos tratados, utilizando correctamente las técnicas e instrumentos de recogida de información más adecuados.</p> <p>2.2.2 Presentando la información atendiendo a la correcta utilización del tono, ritmo, gesticulación y movimiento.</p> <p>2.2.3 Cuidando la legibilidad, claridad, visibilidad y comprensibilidad de los recursos didácticos.</p> <p>2.2.4 Favoreciendo una adecuada participación de los alumnos a través de preguntas, dudas y comentarios, a lo largo de la impartición.</p> <p>2.2.5 Ajustando y variando las estrategias en función de las necesidades y ritmo de aprendizaje de los participantes.</p> <p>2.2.6 Remarcando con claridad los puntos más importantes de las exposiciones en relación al programa, curso, itinerario formativo y contexto productivo.</p> <p>2.2.7 Proporcionando información y fuentes de información relevantes y complementarias.</p> <p>2.2.8 Valorando positivamente las aportaciones de participantes, minimizando las distracciones, errores o problemas de los mismos, proporcionando alternativas o sugerencias.</p> <p>2.2.9 Atendiendo con regularidad a los distintos indicadores de la comprensión de los contenidos por parte de todos los participantes y especialmente de aquellos con más dificultades.</p> <p>2.2.10 Minimizando los distractores que interfieren en el clima y desarrollo de la situación de aprendizaje.</p> <p>2.2.11 Proporcionando ejemplos o demostraciones claras y realistas en función de la complejidad de los contenidos o de las demandas de los participantes.</p>
<p>2.3 Proponer, dinamizar y supervisar actividades de aprendizaje en grupo utilizando metodologías activas para fomentar el desarrollo de competencias metodológicas, sociales y participativas.</p>	<p>2.3.1 Presentando de manera clara y precisa las instrucciones, indicaciones, normas y criterios necesarios para la ejecución de las actividades.</p> <p>2.3.2 Proporcionando toda la información sobre el tipo de resultado esperado y los criterios que se utilizarán en su valoración: rapidez, acabado, calidad, compenetración, presentación, etc.</p> <p>2.3.3 Acordando con precisión y claridad las reglas, normas y maneras de trabajar y comunicarse en el grupo.</p> <p>2.3.4 Favoreciendo y estimulando la participación de todos los miembros del grupo en el desarrollo de la actividad.</p> <p>2.3.5 Promoviendo la interacción y reflexión de los participantes en la solución de los problemas prácticos.</p> <p>2.3.6 Proporcionando oportunamente indicaciones y sugerencias sobre los aspectos a mejorar en el desarrollo de la actividad de aprendizaje.</p> <p>2.3.7 Valorando positivamente y animando la consecución de los logros parciales.</p> <p>2.3.8 Verificando el grado de participación y actuación de cada participante, facilitando su integración en relación al grupo.</p> <p>2.3.9 Destacando la importancia y vinculación de la actividad en relación al programa y a la ocupación.</p>

REALIZACIONES PROFESIONALES	CRITERIOS DE EJECUCIÓN
	<p>2.3.10 Procurando que la actividad de aprendizaje en todos sus elementos, sea lo más parecida posible a la situación real en la que se desarrollaría.</p> <p>2.3.11 Estableciendo balances periódicos de la marcha de la actividad en relación al tiempo, objetivos, participación y calidad de la misma.</p> <p>2.3.12 Solucionando y canalizando adecuadamente incidencias y conflictos generados en la interacción del grupo.</p>
<p>2.4 Asesorar a los participantes a través de actividades de orientación ocupacional, integradas en el proceso formativo, que contribuyan al mejor desempeño de la ocupación, para facilitar el desarrollo de todas las actitudes y competencias profesionales necesarias para la búsqueda, mantenimiento y/o promoción en el puesto de trabajo.</p>	<p>2.4.1 Destacando, en relación a cada contenido, el efecto de los cambios tecnológicos en la ocupación, su importancia, proyección y repercusiones futuras.</p> <p>2.4.2 Enfatizando y favoreciendo la reflexión y discusión crítica de la importancia del reciclaje, actualización periódica y polivalencia para mantenerse en el puesto de trabajo.</p> <p>2.4.3 Promoviendo, destacando y valorando positivamente las aportaciones de los participantes en relación a la importancia del reciclaje, la flexibilidad y las actitudes favorables al cambio.</p> <p>2.4.4 Favoreciendo el manejo de informaciones múltiples y variadas y proporcionando el origen de dichos recursos.</p> <p>2.4.5 Presentando las exigencias de las nuevas tecnologías y los cambios en la organización del trabajo como retos accesibles y motivadores.</p> <p>2.4.6 Destacando la importancia de las capacidades y cualidades profesionales en la búsqueda, mantenimiento y/o promoción del empleo.</p> <p>2.4.7 Proponiendo actividades y situaciones de forma habitual, para fomentar la capacidad de adaptación, de acuerdo con el nivel de los participantes.</p>
<p>2.5 Tutorizar, supervisar y acompañar de forma individualizada, el proceso de aprendizaje de los participantes, de acuerdo con la modalidad formativa presencial, abierta o a distancia, de que se trate, proporcionando estrategias, pautas y fuentes de información para desarrollar y potenciar las capacidades de autoaprendizaje y óptimo desarrollo del participante.</p>	<p>2.5.1 Identificando con precisión necesidades y estilos de aprendizaje de cada participante.</p> <p>2.5.2 Estableciendo y acordando con el participante los objetivos a alcanzar y su temporización apropiada.</p> <p>2.5.3 Asegurando experiencias de éxito adecuadas para el desarrollo del aprendizaje y las capacidades del participante, graduando de lo simple a lo complejo y de lo fácil a lo difícil las indicaciones, actividades y estrategias.</p> <p>2.5.4 Fomentando el aprendizaje comprensivo y no memorístico y el intercambio de información.</p> <p>2.5.5 Proponiendo actividades, situaciones, prácticas, etcétera, que favorezcan el control, la responsabilidad y la toma de decisión de los participantes.</p> <p>2.5.6 Estimulando la actitud de identificación y búsqueda de soluciones de problemas, minimizando aquellos factores personales o del entorno próximo que interfieren en su progreso personal, recalando la importancia del diálogo y la comunicación.</p> <p>2.5.7 Supervisando y proporcionando información clara y precisa sobre el aprendizaje del participante y la valoración objetiva del mismo.</p> <p>2.5.8 Estimulando al participante a ir más allá de los contenidos formativos proporcionándoles información, orientación y alternativas diversas.</p>

Unidad de competencia 3: verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado, los programas y las acciones de modo que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación

REALIZACIONES PROFESIONALES	CRITERIOS DE EJECUCIÓN
<p>3.1 Verificar objetivamente el nivel alcanzado por los participantes, aplicando las pruebas de evaluación oportunas, para certificar el nivel de capacitación o cualificación logrado.</p>	<p>3.1.1 Informando con claridad a los participantes de las normas a seguir en el desarrollo de las pruebas de evaluación a aplicar, tanto de conocimientos como de prácticas.</p> <p>3.1.2 Aplicando con rigor los instrumentos de evaluación seleccionados.</p> <p>3.1.3 Aplicando criterios objetivos, previamente determinados, en la corrección de las pruebas realizadas por los participantes.</p>

REALIZACIONES PROFESIONALES	CRITERIOS DE EJECUCIÓN
3.2 Evaluar los componentes del proceso formativo, según la modalidad formativa de que se trate, revisando crítica y constructivamente los resultados obtenidos, la información de los participantes y otros profesionales para tomar decisiones e introducir mejoras y variaciones que los adecuen más a las demandas que pretenden cubrir.	3.1.4 Determinando el nivel de aprendizaje alcanzado, en relación con los objetivos y criterios previstos.
	3.1.5 Informando clara y objetivamente al participante sobre el resultado obtenido y aportando orientaciones para su desarrollo profesional.
	3.2.1 Comprobando la pertinencia y adecuación de los objetivos planteados en función de la satisfacción o no de las necesidades formativas detectadas.
	3.2.2 Comprobando si se han trabajado los contenidos mínimos necesarios para el desarrollo de las competencias profesionales previstas.
	3.2.3 Analizando la pertinencia y comprensibilidad de las actividades y contenidos formativos a partir del análisis crítico de los resultados obtenidos, opiniones de los alumnos y otros profesionales.
	3.2.4 Valorando la suficiencia y adecuación de los recursos didácticos, equipos, instalaciones y material de soporte entregado a los participantes.
	3.2.5 Revisando su propia actuación de forma crítica, teniendo en cuenta los resultados, opiniones de los participantes, en relación con todo el proceso de aprendizaje.

Unidad de competencia 4: contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación

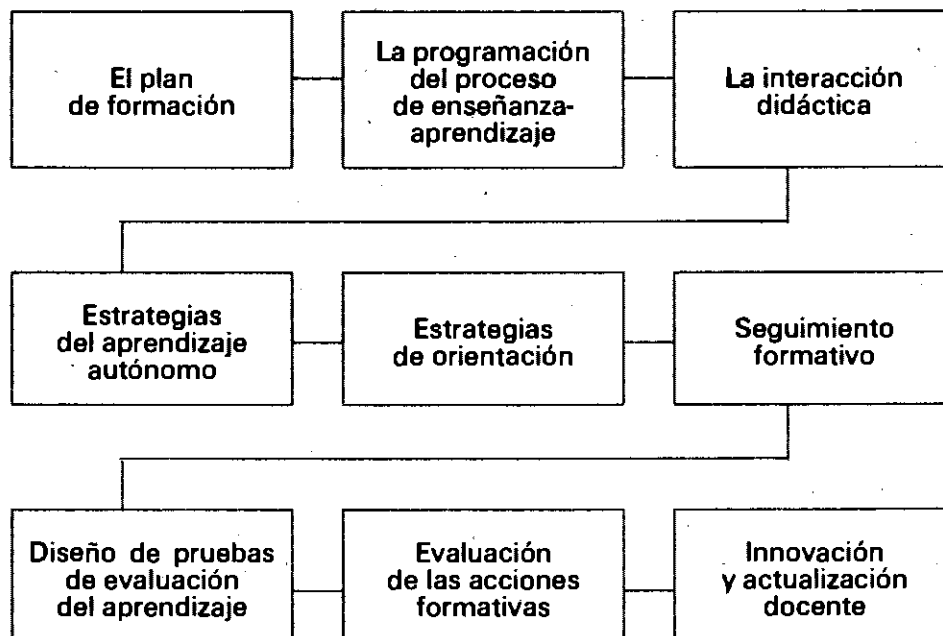
REALIZACIONES PROFESIONALES	CRITERIOS DE EJECUCIÓN
4.1 Participar en la dinámica organizativa de la institución trabajando en equipo con los demás profesionales de la formación, incorporando y haciendo propuestas que contribuyan al desarrollo y buen funcionamiento de la misma.	<p>4.1.1 Contribuyendo a la calidad total de la organización:</p> <p>Promoviendo y participando regular, puntual y activamente en reuniones de coordinación y seguimiento.</p> <p>Identificando oportunamente tendencias y cambios de su ámbito profesional.</p> <p>Haciendo aportaciones constructivas, cuidando su forma y valorando las aportaciones de los demás.</p> <p>Responsabilizándose de las parcelas de trabajo que le competen y desarrollándolas en los plazos y términos estipulados.</p> <p>Incorporando a la propia actuación las modificaciones, normas, sugerencias y recomendaciones derivadas de la normativa, planes y proyectos de la organización y de sus órganos de funcionamiento.</p>
4.2 Participar con otros profesionales en la concepción y elaboración de instrumentos, materiales y recursos didácticos para ampliar sus competencias técnico-metodológicas.	<p>4.2.1 Colaborando con otros profesionales en la producción de materiales, recursos didácticos y en la elaboración de instrumentos de evaluación del aprendizaje:</p> <p>Teniendo en cuenta las características de los mismos en relación al grupo o grupos destinatarios en lo referente a estilo, formato, lenguaje, instrumentación.</p> <p>Buscando su vinculación con la realidad, dotándolos de credibilidad y contextualización para los posibles destinatarios.</p> <p>Procurando su sencillez y facilidad de uso en situaciones ordinarias y facilidad de comprensión y asimilación.</p> <p>Estableciendo con claridad las necesidades que debe cubrir el material y las indicaciones o demandas específicas.</p> <p>Siguiendo rigurosamente las normas y especificaciones técnicas en la elaboración de cada instrumento de evaluación.</p> <p>Escogiendo los medios que mejor se ajusten a los contenidos, contexto y características generales, espacio-temporales, de la situación en que serán utilizados.</p> <p>Aplicando oportunamente y verificando su coherencia con los conocimientos didácticos para el desarrollo de las mismas.</p> <p>4.2.2 Incorporando a su propia actuación el conocimiento de las posibilidades técnico-metodológicas que ofrecen los distintos medios.</p>

REALIZACIONES PROFESIONALES	CRITERIOS DE EJECUCIÓN
<p>4.3 Crear y mantener relaciones con el entorno profesional y productivo de forma sistemática y periódica para su actualización y perfeccionamiento docente.</p>	<p>4.3.1 Solicitando información y consultando con regularidad publicaciones especializadas y actualizadas de la ocupación y sobre aspectos de la formación profesional ocupacional.</p> <p>4.3.2 Participando activamente en encuentros, seminarios, asociaciones y redes profesionales especializadas en su ámbito profesional, técnico y docente, manteniendo actualizadas sus competencias profesionales productivas y de utilización de nuevas tecnologías en su ocupación.</p> <p>4.3.3 Manteniendo un contacto permanente con los procesos productivos de las empresas de su sector profesional, su organización, gestión, resultados y evolución de los mismos.</p> <p>4.3.4 Propiciando y colaborando activamente en las acciones de formación continua organizadas desde el propio contexto productivo.</p>
<p>4.4 Realizar un seguimiento formativo de manera planificada para ayudar a la transferencia y mantenimiento de las profesiones adquiridas por los participantes en acciones formativas.</p>	<p>4.4.1 Diseñando y planificando acciones de transferencia y mantenimiento de competencias profesionales, de manera concertada y coordinada con los responsables y agentes implicados en la formación.</p> <p>4.4.2 Apoyando y facilitando la adopción de competencias profesionales en el puesto de trabajo, detectando con el sujeto dificultades e introduciendo actuaciones de mejora.</p>

ANEXO II

REFERENTE FORMATIVO

1. Itinerario formativo



1.1 Duración:

Contenidos prácticos: 90 horas.

Contenidos teóricos: 260 horas.

Evaluaciones: 30 horas.

Duración total: 380 horas.

1.2 Módulos que lo componen:

1. El plan de formación.

2. La programación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. La interacción didáctica.

4. Estrategias del aprendizaje autónomo.

5. Estrategias de orientación.

6. Seguimiento formativo.

7. Diseño de pruebas de evaluación del aprendizaje.

8. Evaluación de las acciones formativas.

9. Innovación y actualización docente.

2. Módulos formativos

Módulo 1. El plan de formación (asociado a la unidad de competencia 1: programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno)

Objetivo general del módulo: planificar y gestionar acciones de formación concretas de su especialidad, garantizando la consonancia y coherencia con la planificación de la organización.

Duración: 20 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
1.1 Determinar las características, la estructura funcional y orgánica y el dispositivo de la formación de la organización.	1.1.1 Reconocer las características propias de una organización. 1.1.2 Describir el organigrama funcional de una organización. 1.1.3 Identificar los objetivos a corto y largo plazo de la formación. 1.1.4 Identificar las prioridades de formación dentro del dispositivo de formación. 1.1.5 Identificar la disponibilidad de recursos útiles para la formación.
1.2 Definir un plan de acción de formación dentro de una planificación general.	1.2.1 Distinguir entre planes, programas y acciones de formación. 1.2.2 Describir los elementos que intervienen en el diseño de planes de formación. 1.2.3 Identificar las fases de una planificación. 1.2.4 Establecer la relación entre su plan de acción y las prioridades de la organización. 1.2.5 Especificar las características de su plan de acción según la modalidad de formación. 1.2.6 Distinguir entre los recursos disponibles y los más apropiados para su plan de acción. 1.2.7 Establecer la relación entre las prioridades, objetivos y recursos en la propuesta de un plan de acción.
1.3 Realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo el plan de acción definido.	1.3.1 Enumerar las actividades de gestión relacionadas con una acción de formación. 1.3.2 Identificar su intervención en las actividades de gestión. 1.3.3 Identificar las pautas de actuación para la coordinación de todas las actividades de gestión con el resto de la organización.

Contenidos teórico-prácticos:

a) Las organizaciones: características, tipos, estructuras, etc.

b) Elementos que intervienen en el diseño de la formación:

Las fases del proceso de planificación.

El estudio de necesidades.

Los objetivos de la formación.

Modalidades de formación.

Programas y acciones de formación.

Los recursos.

La evaluación de la formación.

c) Niveles de intervención en la planificación de la formación:

Nivel estratégico: la política de formación.

Nivel de gestión: planificación de programas de formación.

Nivel técnico: diseño de formación.

Nivel formativo: formación directa.

d) Ante un caso que contemple la documentación necesaria sobre la organización y procesos de gestión:

Realizar un organigrama estructural y funcional, describir los pasos, trámites e instancias implicadas en el proceso de gestión para llevar a cabo una acción de formación.

e) Ante un supuesto de una organización debidamente caracterizada:

Elaborar la planificación de una acción formativa con todas sus fases concretando:

Objetivos de formación a corto y largo plazo.

Prioridades de formación a partir de las necesidades detectadas.

Inventario y previsión de recursos.

Módulo 2. La programación del proceso de enseñanza-aprendizaje (asociado a la unidad de competencia 1: programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno)

Objetivo general del módulo: aplicar las técnicas y habilidades de programación didáctica en el diseño de un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Duración: 60 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
2.1 Comprender las características básicas del proceso de enseñanza-aprendizaje con adultos.	2.1.1 Explicar la importancia de las necesidades, intereses y experiencias en el aprendizaje. 2.1.2 Explicar el fenómeno de las resistencias al cambio de las personas adultas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
2.2 Determinar las características diferenciales de los grupos e individuos destinatarios de la formación.	2.1.3 Nombrar las características básicas de memoria, inteligencia, pensamiento que inciden en el proceso de aprendizaje. 2.1.4 Ilustrar el papel de la transferencia y del aprendizaje significativo en el proceso de formación de adultos. 2.2.1 Identificar con exactitud los componentes del grupo, sus necesidades e intereses, sus experiencias y formación previa. 2.2.2 Recabar todos los datos relevantes, útiles y necesarios, para adecuar al grupo el proceso de aprendizaje. 2.2.3 Aplicar correctamente los datos obtenidos al desarrollo de la programación.
2.3 Aplicar las técnicas de análisis del trabajo en el análisis de un puesto concreto.	2.3.1 Identificar con claridad funciones y cometidos de trabajo de una ocupación o puesto de trabajo concreto. 2.3.2 Identificar correctamente los criterios de análisis de competencias profesionales. 2.3.3 Distinguir correctamente las capacidades y competencias profesionales de un puesto. 2.3.4 Describir la relación del puesto de trabajo u ocupación con su entorno organizativo y productivo. 2.3.5 Identificar las exigencias y condiciones propias del perfil de la ocupación.
2.4 Formular objetivos de aprendizaje teniendo en cuenta, las características de los grupos destinatarios y las competencias a desarrollar	2.4.1 Diferenciar claramente entre objetivos de formación y de aprendizaje. 2.4.2 Identificar con precisión que contenidos profesionales deberán convertirse en objetivos de aprendizaje. 2.4.3 Redactar los objetivos de aprendizaje según las normas dadas. 2.4.4 Redactar correctamente objetivos de aprendizaje a diferentes niveles de concreción. 2.4.5 Utilizar correctamente las taxonomías en las formulaciones de los objetivos de aprendizajes. 2.4.6 Comprobar la correspondencia directa entre los objetivos de aprendizaje formulados y las competencias profesionales.
2.5 Determinar los contenidos formativos de un curso o módulo formativo de acuerdo a los objetivos de aprendizaje y la cualificación a alcanzar.	2.5.1 Seleccionar los contenidos significativos y adecuarlos para alcanzar los objetivos de aprendizaje. 2.5.2 Identificar con claridad los contenidos prácticos, teóricos y de profesionalidad. 2.5.3 Secuenciar los contenidos formativos según los criterios pedagógicos dados. 2.5.4 Estructurar los contenidos formativos en unidades significativas de aprendizaje.
2.6 Seleccionar las estrategias didácticas más apropiadas a los objetivos, contenidos y participantes.	2.6.1 Definir correctamente el concepto y elementos que intervienen en la concepción de una estrategia didáctica. 2.6.2 Identificar las características diferenciadoras entre métodos afirmativos y activos. 2.6.3 Diferenciar correctamente entre métodos y técnicas didácticas. 2.6.4 Programar distintas estrategias en función de las características del grupo destinatario, los contenidos formativos y la situación de aprendizaje. 2.6.5 Diseñar actividades facilitadoras del aprendizaje y adecuadas a los objetivos. 2.6.6 Seleccionar los medios y recursos didácticos adecuados en función de criterios pedagógicos. 2.6.7 Ajustar las estrategias didácticas a un tiempo dado.
2.7 Planificar la evaluación del proceso de aprendizaje.	2.7.1 Identificar los momentos de la evaluación. 2.7.2 Identificar y ponderar los contenidos de evaluación en función de su importancia. 2.7.3 Seleccionar los instrumentos adecuados en relación a los objetivos de aprendizaje.

Contenidos teóricos-prácticos:

- a) El proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de adultos.
- b) La relación formación-trabajo.
- c) El diagnóstico inicial: el análisis del grupo de aprendizaje:

Técnicas y estrategias para la caracterización del grupo de aprendizaje.

- d) El análisis del trabajo: su importancia en la formación:

Técnicas para el análisis de competencias y capacidades profesionales.

- e) Los objetivos de aprendizaje:

Definición: objetivos de formación y objetivos de aprendizaje.

Funciones de los objetivos.

Clasificación de los objetivos.

Según el nivel de abstracción: generales, específicos y operativos.

Según los campos cognoscitivos, afectivos y psicomotriz.

- f) Las taxonomías de objetivos:

Dominio cognoscitivo.

Dominio afectivo.

Dominio psicomotriz.

- g) La formulación de objetivos.

- h) Los contenidos formativos:

Tipos de contenidos: teóricos, prácticos y de profesionalidad.

Criterios para diferenciar contenidos.

Modelos de programación de contenidos

Técnicas de secuenciación de contenidos

- i) La selección y planificación de estrategias didácticas.

- j) La selección y planificación de medios y recursos didácticos.

- k) La planificación de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- l) El programa de formación.

- m) Dados una serie de supuestos:

Analizar las características diferenciales de los grupos de incidencia.

Establecer las condiciones de partida del grupo de aprendizaje.

- n) Partiendo de una ocupación o puesto de trabajo concreto:

Identificar las características del puesto.

Describir las competencias y capacidades profesionales.

Especificar las condiciones y exigencias requeridas para su desempeño.

Ubicar el puesto u ocupación y sus tendencias en relación con el entorno productivo.

- ñ) Partiendo de unas competencias y capacidades profesionales determinadas:

Elaborar una programación didáctica, concretando:

La formulación de objetivos de aprendizaje, generales y específicos.

La selección y estructuración de contenidos.

La selección de estrategias de aprendizaje (actividades, técnicas metodológicas, medios didácticos y temporalización).

La selección de técnicas e instrumentos de evaluación.

Diseñar el programa para un curso específico en base a la programación realizada especificando: objetivos, contenidos, duración y horario, metodología, lugar, medios y requisitos de acceso.

Módulo 3. La interacción didáctica (asociado a la unidad de competencia 2: proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de los mismos)

Objetivo general del módulo: adquirir las competencias y conocimientos necesarios que faciliten el proceso de interacción didáctica en el desarrollo de las diferentes acciones formativas que se lleven a cabo.

Duración: 120 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
3.1 Dominar los principios teóricos de la comunicación y su aplicación en el proceso de la enseñanza-aprendizaje.	3.1.1	Reconocer todos los componentes del proceso de comunicación.	
	3.1.2	Explicar con claridad los factores que determinan la efectividad de la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	
	2.1.3	Utilizar correctamente los principios de la comunicación en las situaciones de enseñanza-aprendizaje.	
3.2 Elaborar y adaptar distintos medios didácticos que favorezcan la adquisición del aprendizaje.	3.1.4	Utilizar adecuadamente las técnicas de comunicación no verbal.	
	3.2.1	Identificar las posibilidades didácticas de los distintos recursos.	
	3.2.2	Aplicar criterios técnicos y pedagógicos específicos en la elaboración de cada recurso.	
3.3 Utilizar los distintos medios y recursos didácticos más apropiados según las situaciones de enseñanza-aprendizaje.	3.2.3	Adecuar los recursos didácticos disponibles a las situaciones concretas.	
	3.3.1	Identificar los recursos más adecuados para cada situación de enseñanza-aprendizaje.	
	3.3.2	Utilizar correctamente cada recurso didáctico.	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>3.4 Dominar las distintas estrategias metodológicas que favorecen la transferencia del aprendizaje, teniendo en cuenta su adecuación al grupo y a los objetivos formativos.</p>	<p>3.4.1 Diferenciar las distintas estrategias metodológicas más adecuadas para el aprendizaje adulto. 3.4.2 Utilizar correctamente las técnicas de planificación y desarrollo de una sesión formativa. 3.4.3 Utilizar con eficacia para el aprendizaje la técnica expositiva. 3.4.4 Utilizar correctamente la técnica demostrativa. 3.4.5 Diferenciar las características y posibilidades de métodos afirmativos y métodos activos. 3.4.6 Utilizar correctamente las técnicas de aprendizaje en grupo. 3.4.7 Identificar todas las fases, fenómenos y características distintivas del aprendizaje en grupo. 3.4.8 Utilizar adecuadamente las estrategias para la conducción de un grupo de aprendizaje. 3.4.9 Utilizar de manera sistemática los principios de la metodología activa. 3.4.10 Utilizar sistemáticamente técnicas de evaluación y seguimiento formativo.</p>
<p>3.5 Dominar los activadores y estrategias prácticas que ayuden al adulto en el proceso de aprendizaje.</p>	<p>3.5.1 Identificar claramente los principios y factores que intervienen en el aprendizaje. 3.5.2 Utilizar adecuadamente los activadores del aprendizaje según las condiciones de cada situación. 3.5.3 Introducir oportunamente los reajustes necesarios a lo largo de todo el proceso.</p>

Contenidos teórico-prácticos:

a) La teoría de la comunicación y el proceso de enseñanza-aprendizaje:

Elementos que definen la comunicación.
 El proceso de comunicación.
 La formación como proceso comunicativo.
 Factores determinantes de la efectividad de la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
 La comunicación verbal y no verbal en el proceso instructivo.

b) Los activadores del aprendizaje:

La atención:
 Concepto.
 Selectividad.
 Determinantes.
 La atención en el aula.

La memoria:

Funcionamiento y tipos de memoria.
 Factores instructivos que favorecen el funcionamiento de la memoria.
 Recursos prácticos para potenciar la memoria en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La motivación:

Concepto.
 Correspondencia entre motivación y aprendizaje.
 Estrategias prácticas para el desarrollo de la motivación.

c) Las estrategias metodológicas:

Definición de método de enseñanza.
 Elementos que influyen en la estrategia metodológica:
 Objetivos.
 Grupo de aprendizaje.
 Contenidos.
 Recursos.
 Organización.

Tipos de estrategias metodológicas:

La exposición magistral:

Factores que influyen en la efectividad de una exposición oral.
 El uso de los medios y recursos didácticos en la exposición.
 El desarrollo de una exposición:
 Acciones de entrada.
 Acciones de desarrollo.
 Acciones de cierre.

La enseñanza individualizada.
 La dinámica del aprendizaje en grupo:

El fenómeno del grupo.
 Características distintivas del aprendizaje en grupo.
 Fases del desarrollo de un grupo.
 La dirección del grupo.
 Técnicas básicas de dinámica de grupo.

Habilidades docentes.
 La evaluación formativa.

d) Selección y empleo de medios y recursos didácticos:

Diferencias entre medio, recurso y material.
 Funciones que deben de cumplir los medios.
 Los medios como soportes de información.
 Selección de medios.
 Aplicación de los medios y recursos didácticos:

El material impreso.
 Los recursos audiovisuales.
 Los recursos informáticos.

e) Diseñar la programación de una sesión formativa, integrando:

Objetivos de aprendizaje.
 Contenidos teórico-prácticos.
 Actividades.
 Selección de técnicas de dinámica de grupos más adecuadas a la situación de aprendizaje y a los objetivos.

- f) Realizar prácticas sobre comunicación didáctica.
- g) Realizar prácticas sobre las técnicas de dinámica de grupos.
- h) Elaborar material de soporte para una sesión formativa.
- i) Realizar simulaciones docentes:
 - Distinguiendo acciones de entrada, desarrollo y salida.
 - Utilizando el material de soporte adecuado.
 - Desarrollando estrategias metodológicas a partir de unos contenidos y objetivos dados que permitan construir redes cognitivas.
 - Aplicando y desarrollando técnicas de dinámica de grupo.

- Aplicando técnicas de motivación.
Poniendo en prácticas habilidades docentes.
- j) Realizar una hoja de observación para el análisis y valoración de una simulación docente.
- k) Valorar sesiones de formación analizando todos los elementos empleados en las simulaciones docentes desarrolladas:
 - Analizando la estrategia metodológica utilizada.
 - Identificando técnicas motivacionales empleadas.
 - Analizando la utilización y adecuación de los medios.
 - Analizando la utilización y adecuación de las habilidades docentes empleadas.
 - Aportando sugerencias relativas al desarrollo de la sesión.
- l) Realizar prácticas sobre técnicas de dinámica de grupos.

Módulo 4. Estrategias del aprendizaje autónomo (asociado a la unidad de competencia 2: proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de los mismos)

Objetivo general del módulo: proporcionar pautas y estrategias de aprendizaje individualizado en una supervisión y seguimiento efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje de los participantes.
Duración: 40 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
4.1 Determinar necesidades individuales de formación.	4.1.1 Identificar la situación inicial de cada participante concretando sus necesidades formativas. 4.1.2 Priorizar las necesidades en función del análisis realizado y los objetivos de aprendizaje.
4.2 Conocer los principios y características del aprendizaje individualizado.	4.2.1 Identificar correctamente los principios del aprendizaje autónomo. 4.2.2 Definir con precisión las posibilidades de las técnicas de aprendizaje autónomo.
4.3 Proporcionar información, pautas y estrategias de aprendizaje adecuadas a cada caso acordándolas con los participantes.	4.3.1 Seleccionar adecuadamente estrategias de aprendizaje individualizado adaptadas a cada caso. 4.3.2 Identificar las posibilidades didácticas de todos los recursos y materiales. 4.3.3 Seleccionar los recursos y soportes más adecuados a cada situación de aprendizaje. 4.3.4 Establecer el plan de acción ajustándolo a las necesidades de cada individuo. 4.3.5 Identificar la infraestructura necesaria para la utilización de recursos didácticos y soportes multimedia. 4.3.6 Comprobar el grado de consecución de los objetivos de aprendizaje.

Contenidos teórico-prácticos:

- a) El aprendizaje autónomo.
- b) El formador-tutor:

Funciones.
Relación alumno tutor.
Acciones tutoriales.

- c) Supervisión y seguimiento del aprendizaje individualizado:

Técnicas y estrategias de aprendizaje individualizado.
Plan y técnicas de estudio.

- d) Recursos didácticos y soportes multimedia:

Tipos de medios y posibilidades de cada uno.

**Criterios de selección.
Estrategias de utilización.**

- e) Dado un supuesto práctico de una situación formativa de un grupo de aprendizaje:

Realizar un diagnóstico inicial de necesidades individuales de formación.

Establecer un plan de actuación individualizado con estrategias, actividades y alternativas.

Determinar y seleccionar recursos a proporcionar en cada caso.

Establecer la temporalización para el seguimiento del plan de actuación.

Prever posibles intervenciones para corregir desajustes.

Simular situaciones de formación supervisando la utilización de paquetes didácticos.

Módulo 5. Estrategias de orientación (asociado a la unidad de competencia 2: proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de los mismos)

Objetivo general del módulo: integrar orientaciones de carácter profesional en el desarrollo del proceso de aprendizaje.

Duración: 20 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
5.1 Determinar los efectos que el impacto tecnológico y los cambios en la organización del trabajo producen en la actividad profesional.	5.1.1 Identificar los factores de cambio más significativos propios de la actividad profesional relacionados con el impacto tecnológico. 5.1.2 Identificar los factores de cambio más significativos propios de la actividad profesional relacionados con la organización del trabajo. 5.1.3 Identificar los efectos que el impacto tecnológico produce en la ocupación en relación con las técnicas, métodos y procedimientos de trabajo.
5.2. Proporcionar orientaciones de carácter profesional para contribuir al mejor desarrollo profesional.	5.2.1 Relacionar adecuadamente el contenido formativo con los cambios tecnológicos. 5.2.2 Indicar las ventajas e inconvenientes del reciclaje y actualización permanente. 5.2.3 Indicar las fuentes de información más relevantes para el diseño de estrategias de carácter profesional. 5.2.4 Determinar los factores que identifican una cultura organizativa. 5.2.5 Identificar aspectos motivacionales relacionados con la actividad profesional.

Contenidos teóricos-prácticos:

- a) El mercado laboral y su evolución.
- b) Cambios en la organización del trabajo.
- c) El impacto de las nuevas tecnologías en los procesos productivos.
- d) Establecer directrices de carácter laboral y profesional para integrarlas en el diseño del proceso de

aprendizaje e implementarlas en el desarrollo de la acción, teniendo en cuenta:

- Relación del contenido formativo con los cambios tecnológicos.
- La necesidad del reciclaje y actualización permanente.
- Estrategias de búsqueda de información.
- Motivación hacia los cambios en la organización del trabajo y cultura organizativa.
- Creación de inquietudes hacia el mantenimiento, promoción y desarrollo profesional.

Módulo 6. Seguimiento formativo (asociado a la unidad de competencia 4: contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación)

Objetivo general del módulo: realizar un seguimiento formativo planificado para la transferencia y mantenimiento de competencias profesionales.

Duración: 20 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
6.1 Planificar acciones pedagógicas para la transferencia y mantenimiento de competencias profesionales en el puesto de trabajo.	6.1.1 Definir correctamente el concepto y características del seguimiento formativo. 6.1.2 Determinar las características diferenciales de las distintas intervenciones pedagógicas. 6.1.3 Integrar en un plan de seguimiento formativo todos sus componentes. 6.1.4 Identificar correctamente las características y tipos de instrumentos del seguimiento formativo.
6.2 Proporcionar las condiciones, situaciones, recursos y apoyo en el desarrollo de acciones de seguimiento.	6.2.1 Establecer pautas de coordinación adecuadas a cada intervención. 6.2.2 Especificar las condiciones y recursos más apropiados a cada intervención pedagógica.

Contenidos teórico-prácticos:**a) El seguimiento formativo:**

Características.
Finalidad.

b) Intervenciones pedagógicas:

Modelos de intervención.
Planificación y coordinación.

c) Estrategias de mejora y refuerzo.**d) Agentes de seguimiento formativo.****e) Instrumentos para el seguimiento.****f) Evaluación del seguimiento formativo.****g) Elaborar un plan de seguimiento formativo que contemple:**

Tipos de intervenciones pedagógicas.
Cronograma.
Agentes implicados en el seguimiento.
Acciones de coordinación.
Instrumentos específicos.
Condiciones y recursos.
Procedimientos de evaluación.
Estrategias de mejora.

h) Dado un supuesto específico de intervención pedagógica diseñar el instrumento apropiado para operativizar en seguimiento formativo.

Módulo 7. Diseño de pruebas de evaluación del aprendizaje (asociado a la unidad de competencia 3: verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado, los programas y las acciones de modo que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación)

Objetivo general del módulo: elaborar pruebas de evaluación de aprendizaje para verificar niveles de cualificación. Duración: 50 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
7.1 Comprender la importancia, sentido, finalidad y tipos de la evaluación en la formación.	7.1.1 Distinguir correctamente los distintos tipos de evaluación. 7.1.2 Establecer las diferencias entre medición y evaluación. 7.1.3 Diferenciar la evaluación con referencia a norma y criterio. 7.1.4 Determinar las condiciones para que una evaluación sea objetiva.
7.2 Diseñar pruebas para la evaluación de conocimientos.	7.2.1 Desarrollar correctamente todos los pasos en la elaboración de una tabla de especificaciones. 7.2.2 Redactar correctamente los diferentes tipos de «ítems» según las normas específicas de cada uno. 7.2.3 Redactar con claridad las instrucciones de aplicación de la prueba. 7.2.4 Determinar el nivel de aptitud. 7.2.5 Desarrollar pruebas apropiadas para la evaluación de aprendizajes complejos.
7.3 Diseñar pruebas de evaluación de prácticas.	7.3.1 Determinar los instrumentos de evaluación adecuados a cada tipo de práctica. 7.3.2 Utilizar correctamente todos los criterios técnicos en la elaboración de pruebas de prácticas.
7.4 Diseñar instrumentos para la evaluación de actitudes.	7.4.1 Determinar indicadores claros, precisos y objetivables. 7.4.2 Determinar los instrumentos más adecuados para la evaluación de actitudes. 7.4.3 Aplicar correctamente los criterios técnicos en la confección de instrumentos de registro, observación y cuestionarios.

Contenidos teórico-prácticos:**a) Consideraciones generales sobre la evaluación del aprendizaje:**

Concepto y sentido.
Tipos de evaluación.
Medición y evaluación.
Norma y criterio.

b) Instrumentos y técnicas de evaluación: según objetivos y tipos de aprendizaje:**Pruebas de conocimiento:**

Tabla de especificaciones.
Tipos de «ítems» y normas de elaboración.
Evaluación de aprendizajes complejos.

Pruebas de prácticas:

Listas de cotejo.
Escalas de calificación.
Hojas de evaluación de prácticas.

Pruebas de evaluación de actitudes:

Criterios e indicadores de evaluación.

Hojas de observación.**Hojas de registro.****Características técnicas de la evaluación:**

Fiabilidad.
Validez.

c) Elaborar una prueba objetiva de conocimientos:

Tabla de especificaciones.
Redacción de distintos tipos de «ítems».
Hoja de respuestas.
Instrucciones de aplicación.
Nivel de aptitud.

d) Elaborar una prueba de ensayo.**e) Elaborar pruebas de prácticas:**

Listas de cotejo.
Escalas de calificación.
Hoja de evaluación de prácticas.
Instrucciones de aplicación.

f) Elaborar un cuestionario para la evaluación de actitudes.**g) Elaborar una hoja de observación de actitudes.**

Módulo 8. Evaluación de las acciones formativas (asociado a la unidad de competencia 3: Verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado, los programas y las acciones de modo que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación)

Objetivo general del módulo: evaluar el nivel de cualificación alcanzado, el proceso de aprendizaje en función de su diseño, implementación y resultados obtenidos, aplicando las técnicas e instrumentos apropiados.
Duración: 20 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
8.1 Determinar el nivel de aprendizaje alcanzado por los participantes aplicando pruebas e instrumentos previamente diseñados.	8.1.1 Seguir con precisión y rigor las instrucciones de aplicación de instrumentos de evaluación del aprendizaje. 8.1.2 Establecer objetivamente el nivel de aptitud alcanzado por los participantes.
8.2 Diferenciar la evaluación de contexto, diseño, procesos y productos en función de la configuración de las dimensiones de la evaluación.	8.2.1 Identificar la utilidad de cada tipo de evaluación en relación a la calidad de la formación. 8.2.2 Señalar los beneficios de la evaluación del diseño y desarrollo del proceso de formación como instrumentos de la mejora de la propia actuación. 8.2.3 Ejemplarizar correctamente los objetos de evaluación del diseño, del proceso y del producto.
8.3 Analizar y contrastar un programa (diseño) de formación y sus elementos constitutivos.	8.3.1 Comprobar la pertinencia y adecuación de los objetos en función de la satisfacción de las necesidades formativas. 8.3.2 Comprobar si los contenidos son los adecuados para alcanzar la cualificación pretendida. 8.3.3 Analizar la pertinencia y comprensibilidad de las actividades y contenidos. 8.3.4 Ajustar adecuadamente el diseño, utilizando las opiniones de otros profesionales y en su caso de los posibles participantes.
8.4 Establecer los elementos de la evaluación del proceso, el procedimiento y su finalidad.	8.4.1 Establecer los elementos que pueden ser evaluados para reajustar el propio proceso. 8.4.2 Determinar las técnicas para valorar los elementos de la norma más simple.
8.5 Utilizar la evaluación de resultados para verificar la eficacia lograda.	8.5.1 Comparar los objetivos con los resultados para hacer la valoración. 8.5.2 Comparar los resultados obtenidos con las necesidades a satisfacer. 8.5.3 Proponer la continuidad del programa o la pertinencia de su modificación.

Contenidos teórico-prácticos:

a) La evaluación:

Perspectiva general en la evaluación de programas.
La evaluación basada en los objetivos.
Evaluación de procesos y de productos.

b) Evaluación de contexto.

Evaluación y diagnóstico del contexto.
La evaluación de necesidades.
Instrumentos y técnicas.

c) Metodología de la evaluación del diseño de formación:

Evaluación de los objetivos.
Evaluación de los contenidos.
Evaluación de la metodología.
Evaluación de las actividades y recursos.
Evaluación del formador.

d) Evaluación de procesos formativos:

Adecuación y suficiencia de recursos, actividades, contenidos, etc.
Los procesos de interacción.
El conflicto, los incidentes críticos.

Evaluación de la motivación, atención, participación y satisfacción.

Técnicas e instrumentos de la evaluación de procesos formativos.

e) Evaluación de los resultados del aprendizaje.

f) Evaluación de resultados de acciones de formación:

Resultados previstos y no previstos.

Eficacia, efectividad, eficiencia.

g) Evaluación y retroalimentación del sistema.

h) Desarrollar una práctica de evaluación de una acción de formación simple, atendiendo a su contexto, diseño, proceso y resultados:

Establecer los objetos de evaluación del contexto, su finalidad e instrumentación.

Valorar la pertinencia, adecuación y suficiencia de los elementos del diseño o programación de un curso.

Listar los indicadores del proceso que deberán ser evaluados desde la óptica de un formador y la manera de hacerlo.

Evaluar los resultados de un programa en relación a su eficacia, eficiencia y efectividad para un formador.

Módulo 9. Innovación y actualización docente (asociado a la unidad de competencia 4: contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación)

Objetivo general del módulo: desarrollar estrategias encaminadas a la actualización e innovación docente para la mejora de la calidad de la formación, partiendo de las nuevas exigencias de cualificación de los formadores.
Duración: 30 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
9.1 Determinar las características del mercado laboral, su dinámica, exigencias y el impacto de las nuevas tecnologías en el perfil del formador.	9.1.1 Identificar los factores de cambio más significativos del mercado laboral. 9.1.2 Identificar los efectos que el impacto tecnológico produce en relación a las técnicas, métodos y procedimientos de trabajo del formador.
9.2 Analizar la importancia de la profesionalidad docente y su contribución a la calidad de la formación.	9.2.1 Identificar los principales factores que intervienen en la calidad de la formación. 9.2.2 Especificar los aspectos más relevantes en relación a la profesionalidad en cuanto a competencia, habilidades y actitudes. 9.2.3 Identificar estrategias de acción adecuadas para la contribución del formador a la calidad de la formación.
9.3 Planificar procedimientos y estrategias de actualización técnica y docente.	9.3.1 Determinar con precisión todos los componentes que intervienen en un plan de actualización docente.
9.4 Determinar las principales vías y actividades de intercambio profesional con otros formadores y profesionales.	9.4.1 Identificar las publicaciones y fuentes de información más importantes sobre formación profesional ocupacional. 9.4.2 Identificar vías de encuentro, actividades, seminarios y redes profesionales vinculadas con la formación que son de interés para cualquier formador. 9.4.3 Identificar los procedimientos más idóneos para mantener un contacto permanente con las empresas de su sector profesional.

Contenidos teórico-prácticos:

a) Evolución y tendencia de la formación en el mercado laboral:

Impacto de las nuevas tecnologías.
Nuevos soportes didácticos.

b) Las nuevas competencias profesionales de los formadores:

La profesionalidad del formador: competencias y funciones.

La calidad total en la formación: contribución del formador.

La actualización e innovación docente: procesos y estrategias de innovaciones y cambio.

El intercambio profesional: redes profesionales, encuentros, seminarios y congresos.

Técnicas y estrategias de búsqueda de información.

c) La formación profesional en el contexto europeo: programas y redes transnacionales.

d) Instituciones implicadas en la formación: niveles de actuación y de competencias.

e) A partir de una documentación dada y de actividades de búsqueda de información, analizar y valorar los cambios en el perfil y competencias del formador, teniendo en cuenta:

El impacto de las nuevas tecnologías.
Nuevas tendencias en la formación.
Nuevos métodos e instrumentos de trabajo.
Exigencias de cualificación.
Relación con otras profesiones afines.

f) Localizar fuentes y medios de información actualizados que debe consultar un formador para mantenerse actualizado en sus conocimientos metodológicos.

g) Comentar artículos o documentos especializados sobre la formación: evaluación, planificación, metodología didáctica, etc.

h) Realizar la búsqueda de información nacional e internacional para identificar las principales asociaciones, redes e instituciones relacionadas con la formación a las cuales se puede dirigir un formador para participar en encuentros, debates, cursos, etc., encaminados al intercambio y actualización docente.

i) Elaborar un plan personal de mejora y desarrollo profesional que recoja:

Objetivos del desarrollo profesional.

Actividades a desarrollar.

Estrategias a seguir.

Recursos a utilizar.

3. Requisitos personales

3.1 Requisitos del profesorado.

a) Nivel académico: titulados superiores preferentemente Licenciados en Pedagogía, Psicología o Ciencias de la Educación.

b) Experiencia profesional: experiencia en la impartición de cursos de Metodología Didáctica.

c) Nivel pedagógico: haber realizado cursos de capacitación docente homologados por entidades públicas o privadas.

3.2 Requisitos de acceso del alumnado.

a) Nivel académico: titulación universitaria media o superior, Formación Profesional de segundo grado, título

de Técnico, Técnico superior o certificado de profesionalidad o equivalente.

b) Experiencia profesional: tres años de experiencia profesional en una ocupación.

c) Condiciones físicas: ninguna en especial salvo aquellas que impidan el normal desarrollo de la ocupación.

4. Requisitos materiales

4.1 Instalaciones:

a) Aula de clase teórica:

Superficie: el aula tendrá que tener un mínimo de 30 metros cuadrados.

Mobiliario: estará equipada con mobiliario docente para 15 plazas, además de los elementos auxiliares.

El espacio se utilizará indistintamente para prácticas y teoría.

b) Instalaciones para prácticas: aula con una superficie de 30 metros cuadrados con dotación de cámaras de vídeo, reproductor y monitor.

c) Otras instalaciones: laboratorio de informática y audiovisuales.

4.2 Equipo y maquinaria:

Retroproyector.

Pantalla.

Presentador gráfico.

Quince ordenadores y periféricos.

Proyector de diapositivas.

Equipo de vídeo (cámara, reproductor y monitor).

Equipo de audio.

Simuladores.

Teléfono.

Fax.

Maquinaria de tipo standard en función de las necesidades del curso.

4.3 Herramientas y utillaje:

Pizarra.

Pizarra electrónica.

Rotafolios.

Pantalla de cristal líquido.

Paquetes didácticos.

Software.

Manuales de especificación según rama y sector.

Revistas especializadas, informes, manuales, dossieres.

Grapadora, taladradora, borrador, tijeras, cutter, regla, archivadores, ficheros.

4.4 Material de consumo:

Material fungible: folios, transparencias, diapositivas, rotuladores, bolígrafos, lápices, gomas, grapas, clips, tiza, cinta mecanográfica, toner, cinta adhesiva, líquido corrector, cartulinas, carpetas, cintas de audio y vídeo, disquetes, clasificadores, separadores, fichas, pegamento, papel continuo, canutillos de encuadernar, agenda calendario.

24279 REAL DECRETO 1648/1997, de 31 de octubre, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de encuestador.

El Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los contenidos de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional, ha instituido y delimitado el marco al que deben ajustarse los certificados de profesionalidad por referencia a sus características formales y materiales, a la par que ha definido reglamentariamente su naturaleza esencial, su significado, su alcance y validez territorial, y, entre otras previsiones, las vías de acceso para su obtención.

El establecimiento de ciertas reglas uniformadoras encuentra su razón de ser en la necesidad de garantizar, respecto a todas las ocupaciones susceptibles de certificación, los objetivos que se reclaman de los certificados de profesionalidad. En substancia esos objetivos podrían considerarse referidos a la puesta en práctica de una efectiva política activa de empleo, como ayuda a la colocación y a la satisfacción de la demanda de cualificaciones por las empresas, como apoyo a la planificación y gestión de los recursos humanos en cualquier ámbito productivo, como medio de asegurar un nivel de calidad aceptable y uniforme de la formación profesional ocupacional, coherente además con la situación y requerimientos del mercado laboral, y, para, por último, propiciar las mejores coordinación e integración entre las enseñanzas y conocimientos adquiridos a través de la formación profesional reglada, la formación profesional ocupacional y la práctica laboral.

El Real Decreto 797/1995 concibe además a la norma de creación del certificado de profesionalidad como un acto del Gobierno de la Nación y resultante de su potestad reglamentaria, de acuerdo con su alcance y validez nacionales, y, respetando el reparto de competencias, permite la adecuación de los contenidos mínimos formativos a la realidad socio-productiva de cada Comunidad Autónoma competente en formación profesional ocupacional, sin perjuicio, en cualquier caso, de la unidad del sistema por relación a las cualificaciones profesionales y de la competencia estatal en la emanación de los certificados de profesionalidad.

El presente Real Decreto regula el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de encuestador, perteneciente a la familia profesional de Servicios a las Empresas y contiene las menciones configuradoras de la referida ocupación, tales como las unidades de competencia que conforman su perfil profesional, y los contenidos mínimos de formación idóneos para la adquisición de la competencia profesional de la misma ocupación, junto con las especificaciones necesarias para el desarrollo de la acción formativa; todo ello de acuerdo al Real Decreto 797/1995, varias veces citado.

En su virtud, en base al artículo 1, apartado 2 del Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, previo informe de las Comunidades Autónomas que han recibido el traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional y del Consejo General de la Formación Profesional, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de octubre de 1997,

DISPONGO:

Artículo 1. Establecimiento.

Se establece el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de encuestador, de la familia profesional de Servicios a las Empresas, que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

Sin embargo, cualquier instalación eléctrica añadida o modificada deberá estar de acuerdo con las disposiciones aplicables al material eléctrico del grupo y de la clase de temperatura pertinentes, conforme a las materias a transportar.

NOTA: Para las disposiciones transitorias, véase 1.6.5.

- 9.7.8.2 El equipamiento eléctrico de los vehículos FL, instalado en aquellas zonas en que exista o pueda existir una atmósfera explosiva en una proporción tal que sean necesarias precauciones especiales, deberá ser de características apropiadas para la utilización en zona peligrosa. Este equipamiento deberá cumplir con las disposiciones generales de la norma CEI 60079 partes 0 y 14, y con las disposiciones adicionales aplicables de la norma CEI 60079 partes 1, 2, 5, 6, 7, 11 ó 18². Deberá satisfacer las disposiciones aplicables al material eléctrico del grupo y clase de temperatura pertinentes, de acuerdo con las materias a transportar.

Para la aplicación de la norma CEI 60079 parte 14², se deberá aplicar la siguiente clasificación:

ZONA 0

Interior de los compartimentos de cisternas, accesorios de llenado y vaciado, y tuberías de recuperación de vapores.

ZONA 1

Interior de armarios de protección para el equipamiento utilizado para el llenado y vaciado, y zona situada a menos de 0,5 m de los dispositivos de aireación y válvulas de descompresión.

- 9.7.8.3 El equipamiento eléctrico permanentemente bajo tensión, incluyendo los cables, situado fuera de las zonas 0 y 1, deberá cumplir las disposiciones que se aplican a la zona 1 para el equipamiento eléctrico en general o las disposiciones aplicables a la zona 2 de acuerdo con la IEC 60079 parte 14² para el equipamiento eléctrico situado en la cabina del conductor. Deberá satisfacer las disposiciones aplicables al material eléctrico del grupo pertinente de acuerdo con las materias a transportar.

² En su defecto, se podrán aplicar, las disposiciones generales de la norma EN 50014 y las disposiciones adicionales de las normas EN 50015, 50016, 50017, 50018, 50019, 50020 ó 50028.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

7573 REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

En una economía cada vez más global e interdependiente el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. Por ello, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio.

Después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua–, resulta necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo e introducir mejoras que permitan adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo.

De igual modo, determinados acontecimientos y elementos relevantes han incidido en el modelo de formación profesional en los últimos años y deben seguir presentes a la hora de afrontar su reforma:

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que permite avanzar en un enfoque de aprendizaje perma-

nente y en la integración de las distintas ofertas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua), propiciando el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral.

Las Sentencias del Tribunal Constitucional (STC 95/2002, de 25 de abril, y STC 190/2002, de 17 de octubre) que delimitaron los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de formación continua, ubicándola dentro del ámbito laboral.

Asimismo, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que sitúa la formación ocupacional y la continua en el centro de las políticas del ámbito laboral que mejor pueden contribuir a la consecución de los objetivos de empleo.

Por último, la aprobación de otras normas, no específicamente dirigidas a la formación, también está influyendo en el desarrollo práctico de la formación, como es el caso de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que incide de manera decisiva en la gestión de las subvenciones que financian la actividad formativa.

Por lo que respecta al ámbito de la Unión Europea, el aprendizaje permanente es considerado como un pilar fundamental de la estrategia de empleo en una economía basada en el conocimiento. Asimismo, el aprendizaje permanente se incorpora entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa para los objetivos en educación y formación para el año 2010. En esta línea, el Consejo Europeo de junio de 2005 planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa y aprobó las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, entre las que se incluye la dirigida a adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias.

En este escenario, la Declaración del Diálogo Social «Competitividad, empleo estable y Cohesión Social» firmada en julio de 2004 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, establece que en el marco del diálogo social, los firmantes analizarán de manera conjunta las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación de los trabajadores en un sentido acorde con las necesidades de formación que han de atenderse desde el ámbito estatal, preservando los ámbitos de participación de las organizaciones sindicales y empresariales y posibilitando la participación en la gestión por parte de las Comunidades Autónomas.

En el marco de este Diálogo Social, el Gobierno y los Interlocutores Sociales convinieron en la oportunidad de integrar, en la línea de lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo. El alargamiento de la vida activa del trabajador y el aprendizaje permanente hacen necesaria una visión que integre en sí misma la formación y el empleo en la realidad del actual mercado de trabajo, que rompa la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo –objetivo fijado en la Estrategia de Lisboa– y que garantice la cohesión social. Sin embargo, no ha de ser un obstáculo dicha integración para la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las diferentes necesidades de formación.

Fruto de lo anterior, el 7 de febrero de 2006, el Gobierno y las citadas Organizaciones Empresariales y Sindicales suscribieron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, cuyos fines, principios y ejes se han tenido en cuenta en este real decreto con el objeto de promover la formación entre trabajadores y empresarios, y convertir el aprendizaje permanente en nuestro país, en un elemento fundamental no sólo para la competitividad

y el empleo, sino también para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Al mismo tiempo, el presente real decreto plantea un modelo de formación para el empleo que insiste en la necesidad de conjugar la realidad autonómica de nuestro Estado y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, creando un marco de referencia en los planos estatal y autonómico, así como en el plano sectorial y de la empresa.

Por ello, el modelo de formación que se plantea respeta la competencia de gestión de las Comunidades Autónomas, en línea con las citadas Sentencias del Tribunal Constitucional de abril y octubre de 2002, y profundiza en la cooperación entre las Administraciones autonómicas y la Administración General del Estado.

Asimismo, el real decreto reconoce la estrecha vinculación de la formación tanto con el empleo como con las políticas macroeconómicas y microeconómicas y a ello contribuye el importante papel de los Interlocutores Sociales en el desarrollo de estrategias comunes para los diferentes sectores productivos en el marco de la unidad de mercado, articuladas a través de la negociación colectiva de ámbito estatal, previendo la existencia de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias por los trabajadores o que les permita formarse en otros sectores económicos distintos a aquel en que despliegan su actividad, anticipándose o reaccionando así a eventuales situaciones de crisis que puedan darse en algún sector y contribuyendo a impulsar de esta manera la libre circulación de trabajadores.

Por otro lado, el real decreto pretende potenciar la calidad de la formación así como su evaluación, a fin de que la inversión en formación en nuestro país responda a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, permitiendo mantener actualizadas las competencias de nuestros trabajadores y la capacidad de competir de nuestras empresas y reduciendo el diferencial que dicha inversión tiene todavía en relación con la media europea. Se trata de implantar un modelo dinámico y flexible, pero a la vez un modelo estable para afrontar desde la óptica de la formación los desafíos de nuestra economía enmarcados en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo.

En definitiva, la reforma que se plantea refuerza, de una parte, la participación de los Interlocutores Sociales y, de otra, la capacidad de gestión de las Comunidades Autónomas y la colaboración entre las Administraciones de éstas y la Administración General del Estado.

Se ha consultado a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y al Consejo General de Formación Profesional.

Esta norma de carácter general responde a las reservas competenciales a favor del Estado contenidas en el artículo 149.1. 7.^a y 17.^a de la Constitución Española y se dicta, previa consulta al citado Consejo General de Formación Profesional, en uso de la autorización otorgada al Gobierno por la disposición final tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de marzo de 2007,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto regular las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación, así como su estructura organizativa y de participación institucional.

Artículo 2. *Concepto y fines de la formación profesional para el empleo.*

1. El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

2. Son fines de la formación profesional para el empleo:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Artículo 3. *Principios del subsistema de formación profesional para el empleo.*

Constituyen principios que rigen el subsistema de formación profesional para el empleo:

- a) La transparencia, calidad, eficacia y eficiencia.
- b) La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
- c) La unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- d) La colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes.
- e) La vinculación del sistema con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial.
- f) La participación de los Interlocutores Sociales.
- g) La vinculación de la formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, regulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- h) El ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

Artículo 4. *Iniciativas de formación.*

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por las siguientes iniciativas de formación:

- a) La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- b) La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- c) La formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- d) Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 5. *Trabajadores destinatarios de la formación y colectivos prioritarios.*

1. Serán destinatarios de la formación profesional para el empleo todos los trabajadores ocupados y desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional, en los términos que a continuación se señalan:

- a) En la formación de demanda podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas a que hace referencia el apartado 2 de este artículo, incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.
- b) En la formación de oferta podrán participar los trabajadores ocupados y desempleados en la proporción que las Administraciones competentes determinen, considerando las propuestas formuladas por el órgano de participación del Sistema Nacional de Empleo previsto en el artículo 33.3.
- c) En la formación en alternancia con el empleo podrán participar los trabajadores contratados para la formación y los trabajadores desempleados, en los términos que establezca la normativa específica reguladora de los contratos para la formación y de los programas públicos de empleo-formación, respectivamente.

2. La formación de los empleados públicos se desarrollará a través de los planes específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas. Este colectivo podrá participar en los planes de formación intersectoriales previstos en el artículo 24.1, con el límite que dicho precepto establece.

3. A fin de garantizar el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas, entre otros:

- a) Los desempleados pertenecientes a los siguientes colectivos: mujeres, jóvenes, personas con discapaci-

dad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social, de acuerdo con lo previsto en cada caso por las prioridades establecidas en la política nacional de empleo, en los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.

b) Los trabajadores ocupados pertenecientes a los siguientes colectivos: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad, de acuerdo con lo que establezcan, en su caso, los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y las Administraciones competentes en el marco de la planificación prevista en el artículo 21 y en sus respectivas programaciones.

Artículo 6. *Financiación.*

1. El subsistema de formación profesional para el empleo se financiará, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, con las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo y con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán, en el ejercicio de su competencia, destinar fondos propios para financiar la gestión de las iniciativas de formación previstas en el presente real decreto, mediante las fórmulas de financiación que aquéllas determinen en el desarrollo de sus facultades de autoorganización.

2. Anualmente, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales determinará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el subsistema de formación profesional para el empleo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación contempladas en este real decreto.

La citada propuesta de distribución se someterá a informe del órgano de participación del Sistema Nacional de Empleo previsto en el artículo 33, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.c) del mismo.

3. Los fondos de formación profesional para el empleo, de ámbito nacional, destinados a la financiación de las subvenciones gestionadas por las Comunidades Autónomas que tengan asumidas las competencias de ejecución, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

4. La parte de los fondos de formación profesional para el empleo fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal se aplicará a los supuestos de planes o acciones formativas que trasciendan el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y requieran de una acción coordinada y homogénea, que tengan por objeto la impartición de acciones formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o que se dirijan a trabajadores inmigrantes en sus países de origen.

Se entiende que concurren los requisitos señalados en el párrafo anterior en los planes de formación amparados en la negociación colectiva sectorial estatal cuando el diseño y programación de las acciones formativas incluidas en dichos planes y la gestión de los correspondientes recursos se realicen de manera global, integrada o coordinada en el correspondiente ámbito sectorial y por las partes legitimadas para la negociación del correspondiente convenio o acuerdo. También se entiende que concurren estos requisitos en los planes de formación de

carácter intersectorial cuando favorezcan la adquisición de competencias básicas que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y su promoción profesional y personal en el marco de la unidad de mercado, concurren las características de globalidad, integración y coordinación anteriormente indicadas y se lleven a cabo por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, así como por las organizaciones de la economía social y asociaciones de autónomos, con notable implantación en dicho ámbito.

Asimismo, se entiende que requieren de una acción coordinada y homogénea las acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de desempleados cuando su ejecución afecte a centros de trabajo ubicados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, así como las dirigidas a colectivos con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional cuando su ejecución, afectando a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma y precisando una coordinación unificada, exija la movilidad geográfica de los participantes.

CAPÍTULO II

Formación profesional para el empleo

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 7. *Acciones formativas.*

1. Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

En todo caso, la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, previstos en los artículos 10 y 11, tendrá carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

2. Cuando la formación no esté vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad, cada acción o módulo formativo tendrá una duración adecuada a su finalidad, en función del colectivo destinatario, la modalidad de impartición de la formación, el número de alumnos y otros criterios objetivos, sin que pueda ser inferior a 6 horas lectivas. Cuando se trate de formación de carácter transversal en áreas que se consideren prioritarias por la Administración laboral competente, la duración podrá ser inferior a ese límite.

3. La participación de un trabajador en acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias.

4. No tendrán la consideración de acciones formativas incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, ferias, simposios y congresos.

Artículo 8. *Impartición de la formación.*

1. La formación podrá impartirse de forma presencial, a distancia convencional, mediante teleformación o mixta.

Cuando la acción o módulo formativo incluya, en todo o en parte, formación a distancia, ésta deberá realizarse con soportes didácticos que permitan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, que necesariamente será complementado con asistencia tutorial.

La modalidad de impartición mediante teleformación se entenderá realizada cuando el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolle a través de tecnologías de la información y comunicación telemáticas, posibilitando la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar.

2. La formación impartida mediante la modalidad presencial se organizará en grupos de 25 participantes como máximo. En la formación impartida mediante la modalidad a distancia convencional o de teleformación deberá haber, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes.

Las Administraciones competentes podrán establecer, en sus respectivos ámbitos de gestión, un número de participantes menor a los señalados en el párrafo anterior en función de las características o del contenido de la formación, o bien de los colectivos a los que ésta se dirige.

3. La formación, tanto teórica como práctica, deberá realizarse en aulas, talleres o instalaciones apropiadas, de acuerdo con lo que establezca el correspondiente programa.

4. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se determinarán los módulos económicos máximos de financiación de las acciones formativas en función de su modalidad de impartición. Asimismo podrán establecerse módulos económicos específicos en función de la singularidad de determinadas acciones formativas que, por su especialidad y características técnicas, precisen de una financiación mayor.

Artículo 9. *Centros y entidades de formación.*

1. Podrán impartir formación profesional para el empleo:

a) Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, a través de sus centros propios o mediante convenios con entidades o empresas públicas que puedan impartir la formación. Tienen la consideración de centros propios:

1.º Los Centros de Referencia Nacional, especializados por sectores productivos, tomando como referencia el mapa sectorial que se defina y las Familias Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos Centros llevarán a cabo acciones de carácter experimental e innovador en materia de formación profesional, en las condiciones que se disponga en la norma que regule los requisitos de estos Centros.

2.º Los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública. Estos Centros impartirán al menos las ofertas formativas referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que conduzcan a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

3.º Los demás centros de la Administración Pública que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo.

b) Las Organizaciones empresariales y sindicales, y otras entidades beneficiarias de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, por sí mismas o a través de los centros y entidades contemplados en los programas formativos de las citadas organizaciones o entidades beneficiarias. Cuando se trate de centros o entidades de formación deberán estar acreditados o inscritos, según los casos.

c) Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación, que podrán hacerlo a través de sus propios medios, siempre que cuenten con el equipamiento adecuado para este fin, o a través de contrataciones externas.

d) Los Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad. Estos centros deberán reunir los requisitos especificados en los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad correspondientes a la formación que se imparta en ellos, sin perjuicio de los requisitos específicos que podrán establecer las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias.

e) Los centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, siempre que se hallen inscritos en el Registro que establezca la Administración competente. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá establecer criterios mínimos para dicha inscripción.

2. Las Comunidades Autónomas podrán crear un Registro donde se inscribirán los centros y entidades que impartan formación profesional para el empleo en sus respectivos territorios.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, mantendrá permanentemente actualizado un Registro estatal de centros y entidades de formación, de carácter público. Este Registro estará coordinado con los Registros Autonómicos a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo previsto en el artículo 7.2.c) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

3. Los centros y entidades de formación deberán someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes, cuyos resultados podrán incorporarse a los Registros mencionados en el apartado anterior.

Artículo 10. *Certificados de profesionalidad.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales estará constituida por la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad.

2. Los certificados de profesionalidad acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.

Tales competencias estarán referidas a las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, por lo que cada certificado de profesionalidad podrá comprender una o más de dichas unidades. En todo caso, la unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable y acumulable para obtener un certificado de profesionalidad.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los Centros de Referencia Nacional, elaborará y actualizará los certificados de profesionalidad, que serán aprobados por real decreto, previo informe del Consejo General de Formación Profesional.

Artículo 11. *Acreditación de la formación y registro.*

1. Cuando la formación vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, en su desarrollo se respetarán los contenidos de los módulos formativos y los requisitos que se determinen en los reales decretos que regulen dichos certificados. Esta formación se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables.

El certificado de profesionalidad se expedirá cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a la totalidad de las unidades de competencias en que se estructure. Las acreditaciones parciales acumulables se expedirán cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a una o algunas de dichas unidades de competencia.

2. Cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad deberá entregarse a cada participante que haya finalizado la acción formativa un certificado de asistencia a la misma y a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva un diploma acreditativo.

Las competencias adquiridas a través de esta formación podrán ser reconocidas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante las acreditaciones totales o parciales de los certificados de profesionalidad, de conformidad con la normativa que regule el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y de aprendizajes no formales, que se dicte en desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

3. La expedición de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

4. Dichas Administraciones deberán llevar un registro nominal y por especialidades de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales acumulables expedidas.

A los efectos de garantizar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores, existirá un registro general en el Sistema Nacional de Empleo, coordinado por el Servicio Público de Empleo Estatal e instrumentado a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, al que deberán comunicarse las inscripciones efectuadas en los registros a que se refiere el párrafo anterior.

SECCIÓN 2.^a FORMACIÓN DE DEMANDA: ACCIONES FORMATIVAS DE LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Artículo 12. *Objeto y modalidades de la formación de demanda.*

1. La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, y está integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación.

Corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus trabajadores, a los trabajadores la iniciativa en la solicitud de los citados permisos, y a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información previstos en este real decreto.

Esta formación se financiará mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas, que no tendrá carácter subvencional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4.g) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. La formación impartida a través de las acciones formativas de las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y podrá ser general o específica.

La formación general es la que incluye una enseñanza que no es única o principalmente aplicable en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria, sino que proporciona cualificaciones en su

mayor parte transferibles a otras empresas o a otros ámbitos laborales.

La formación específica es la que incluye una enseñanza teórica y/o práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o sólo de forma muy restringida, a otras empresas o a otros ámbitos laborales.

3. El permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.

Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se regulará la utilización de estos permisos individuales de formación para el acceso a los procesos que establezca la normativa reguladora del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales.

Artículo 13. *Asignación a las empresas de una cuantía para formación.*

1. Las empresas dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ese porcentaje se determinará en función del tamaño de las empresas, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea dicho porcentaje. En todo caso se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada Ley. Esta última cuantía podrá ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social.

El crédito al que se refiere el párrafo anterior se hará efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas.

2. Las empresas que durante el correspondiente ejercicio presupuestario abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, podrán beneficiarse de las bonificaciones establecidas en el apartado anterior cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, garantizándose, en todo caso, para las empresas de nueva creación el crédito mínimo de bonificación a que hace referencia el apartado 1 de este artículo.

3. Asimismo, y hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las empresas que concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que resulte de aplicar lo establecido en el apartado 1 de este artículo. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se determinarán los criterios para la asignación del citado crédito adicional.

Artículo 14. *Cofinanciación de las empresas.*

1. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establezcan mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en función del tamaño de las empresas. No obstante, se podrá exceptuar dicha obligación para las empresas de menos de 10 trabajadores con el fin de facilitar su acceso a la formación.

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores formados por la empresa durante su jornada de trabajo.

2. La cofinanciación establecida en este artículo no será aplicable a los permisos individuales de formación.

Artículo 15. *Información a la representación legal de los trabajadores.*

1. La empresa deberá someter las acciones formativas, incluidas las de los permisos individuales, a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. A tal efecto, pondrá a disposición de la citada representación, al menos, la siguiente información:

- a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Medios pedagógicos.
- e) Criterios de selección de los participantes.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores impedirá la adquisición y, en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación.

2. La representación legal de los trabajadores deberá emitir un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

3. Si a resultas del trámite previsto en el apartado anterior surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores respecto al contenido de la formación se dilucidarán las mismas en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de los trabajadores, debiendo dejarse constancia escrita del resultado del trámite previsto en este apartado.

4. La ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez finalizados los plazos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo.

5. En caso de que se mantuviera el desacuerdo a que se refiere el apartado 3 entre la representación legal de los trabajadores y la empresa respecto a las acciones formativas, el examen de las discrepancias al objeto de mediar sobre las mismas corresponde a la Comisión Paritaria competente.

En el supuesto de que no mediara la correspondiente Comisión paritaria, de que no existiera tal Comisión o de que se mantuvieran las discrepancias tras la mediación, la Administración competente, según la distribución com-

petencial establecida en la disposición adicional primera, conocerá sobre ellas, siempre que se deban a alguna de las siguientes causas: discriminación de trato, en los términos legalmente establecidos, realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial o concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

La Administración competente dictará resolución que podrá afectar a la adquisición y mantenimiento del derecho a la bonificación correspondiente a la acción o acciones formativas en las que se haya incurrido en las causas antes señaladas. Si se declarara improcedente la bonificación aplicada, se iniciará el procedimiento para el abono por la empresa de las cuotas no ingresadas.

6. Cuando la empresa no tenga representación legal de los trabajadores será necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas. La disconformidad o denuncia por cualquier trabajador de la empresa basada en las causas mencionadas en el apartado anterior dará lugar al inicio del procedimiento previsto en dicho apartado.

Artículo 16. *Ejecución de las acciones formativas.*

1. Las empresas podrán organizar y gestionar la formación de sus trabajadores por sí mismas, o bien contratar su ejecución con centros o entidades especializadas. En este último caso, los citados centros o entidades deberán asumir, al menos, la coordinación de las acciones formativas, no pudiendo delegar ni contratar con terceros el desarrollo de dicha coordinación.

Las empresas asumirán la responsabilidad de la ejecución de las acciones formativas bonificadas ante la Administración, debiendo asegurar tanto aquéllas como, en su caso, las entidades contratadas el desarrollo satisfactorio de las funciones de los organismos de seguimiento y control.

2. Las empresas podrán agruparse voluntariamente, previo acuerdo por escrito, para organizar la formación de sus trabajadores, designando a tal efecto una entidad organizadora para que les gestione sus programas de formación. En este caso, las bonificaciones se aplicarán por las empresas agrupadas en sus respectivos boletines de cotización.

Podrá tener la condición de entidad organizadora cualquiera de las empresas que formen parte de la agrupación, o bien un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación. La citada entidad será la responsable de realizar las comunicaciones de inicio y finalización de la formación a que se hace referencia en el apartado 3 de este artículo y de custodiar la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas en las que interviene como entidad organizadora. Asimismo, tendrá la obligación de colaborar con las Administraciones y órganos de control competentes en las actuaciones de seguimiento y control que se desarrollen respecto de dichas acciones.

Será de aplicación a las agrupaciones de empresas lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo sobre subcontratación y responsabilidad de las empresas.

3. Las empresas, o bien las entidades organizadoras cuando se trate de una agrupación, deberán comunicar la información relativa a cada acción y grupo, conteniendo, al menos, los siguientes datos: denominación y contenidos básicos de la acción formativa, modalidad de impartición, acreditación oficial, en su caso, número previsto de trabajadores participantes y fechas, horario y lugar de realización. Además, cuando se trate de una agrupación de empresas, deberá indicarse la razón social y el CIF de cada una de las empresas que tienen previsto participar

en la formación. Esta comunicación, y la anulación o modificación, en su caso, de sus datos, deberá realizarse en los plazos que se establezcan mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Asimismo, antes de practicar la bonificación correspondiente a cada acción o grupo, las empresas, o bien las entidades organizadoras cuando se trate de una agrupación, deberán comunicar su finalización con, al menos, la siguiente información: denominación de la acción formativa realizada, listado de trabajadores participantes que han finalizado la formación, número de horas lectivas y coste total de la formación, con indicación del coste máximo bonificable.

Estas comunicaciones de inicio y finalización de la formación se realizarán en el marco del Sistema Nacional de Empleo a través de los procesos telemáticos implantados por el Servicio Público de Empleo Estatal, en los términos que se establezcan mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

4. El Sistema Nacional de Empleo, mediante el Servicio Público de Empleo Estatal, garantizará a las Comunidades Autónomas el acceso, en tiempo real, a las comunicaciones telemáticas realizadas por las empresas y las entidades organizadoras, así como el acceso a toda la información necesaria para que las Comunidades Autónomas en el ámbito de su competencia establezcan su sistema de evaluación, seguimiento y control de las acciones formativas de las empresas.

Artículo 17. *Aplicación de las bonificaciones.*

1. La cuantía del crédito de bonificaciones asignado a cada empresa, en los términos señalados en el artículo 13, actuará como límite de las bonificaciones que podrá aplicarse en sus boletines de cotización a la Seguridad Social.

2. Las empresas podrán aplicarse con carácter anual, en la forma que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a partir de la comunicación de la finalización de la formación. El plazo para poder aplicarse dichas bonificaciones concluye el último día hábil para poder presentar el boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre de dicho ejercicio económico.

En los permisos individuales de formación, las empresas podrán aplicarse las correspondientes bonificaciones a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten dichos permisos. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se establecerá el número de horas laborales por permiso y curso académico que pueden ser objeto de dichas bonificaciones, así como los requisitos, procedimientos y, en su caso, volumen de permisos en función del número de trabajadores en la plantilla de cada empresa.

3. En la realización de sus actividades de seguimiento y control, los Servicios Públicos de Empleo comprobarán la procedencia y exactitud de las deducciones que en forma de bonificaciones hayan sido practicadas por las empresas.

Las Comunidades Autónomas informarán al Servicio Público de Empleo Estatal de los resultados de las actuaciones de seguimiento y control que hubiesen llevado a cabo, así como de las presuntas irregularidades detectadas.

4. La aplicación indebida o fraudulenta de las bonificaciones determinará que las cantidades correspondientes sean objeto de reclamación administrativa mediante acta de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin perjuicio de ello, el Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, colaborará con la citada Inspección mediante la comunicación previa a las empresas de las irregularida-

des que se deduzcan tras la aplicación del procedimiento señalado en el apartado anterior, con el fin de que procedan a la devolución de las cantidades indebidamente aplicadas o, en su caso, formulen las alegaciones que estimen oportunas. Si no se produce la devolución o las alegaciones no son aceptadas, el citado organismo lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la apertura de las actas de liquidación y, en su caso, de sanción.

Artículo 18. *Justificación.*

1. A los efectos de su justificación, los costes derivados de las acciones formativas de las empresas y de los permisos individuales de formación que hayan sido objeto de bonificación deberán quedar expresamente identificados como tales en la contabilidad de la empresa.

2. La empresa deberá mantener a disposición de los órganos de control durante el período establecido en la legislación nacional y comunitaria la documentación justificativa (facturas, justificación contable y cualquier otro documento justificativo) de la realización de la formación.

3. El incumplimiento de estas obligaciones y de las demás establecidas en el presente real decreto podrá dar lugar al abono total o parcial por la empresa de las cuotas no ingresadas, de acuerdo con el procedimiento contemplado en el artículo 17.4 de este real decreto.

Artículo 19. *Apoyo a las pequeñas y medianas empresas.*

1. El Sistema Nacional de Empleo promoverá las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, previa elaboración coordinada de un plan de apoyo a esas empresas, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de los centros y entidades formativas existentes, que incluirán también los relativos al sistema educativo. Deberán también prestarles apoyo y asistencia técnica para satisfacer sus necesidades formativas, posibilitando, cuando sea necesario, la agrupación voluntaria de empresas a que hace referencia el artículo 16, apartado 2.

2. Para la articulación de estas medidas de asesoramiento, apoyo y asistencia técnica a PYMES, las Administraciones competentes contarán con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo, podrán contar con la colaboración de las entidades locales y de otras entidades que puedan contribuir a la consecución de esos objetivos.

SECCIÓN 3.^a FORMACIÓN DE OFERTA

Artículo 20. *Objeto de la oferta de formación profesional para el empleo.*

1. La oferta de formación profesional para el empleo tiene por objeto ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.

Las Administraciones laborales competentes adoptarán las medidas necesarias para que la oferta de forma-

ción profesional para el empleo sea amplia, permanente y accesible.

2. Con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, se establecerá una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable de la formación recibida, reduzca los riesgos de abandonos y posibilite que el trabajador avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea la situación laboral en que se encuentre.

Asimismo, las Administraciones competentes desarrollarán una oferta formativa que cubra los ámbitos ocupacionales que aún no dispongan de certificado de profesionalidad, así como las necesidades específicas de formación y cualificación de los trabajadores.

3. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, mantendrá permanentemente actualizado el Fichero de especialidades formativas e informará de las modificaciones que se produzcan a las Comunidades Autónomas según los criterios que se establezcan en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo contemplado en el artículo 7.2.c) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Artículo 21. *Planificación plurianual de la oferta formativa.*

De conformidad con los reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios en materia de gestión de la formación profesional ocupacional a las Comunidades Autónomas, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales realizará una planificación plurianual en la que se determinarán las prioridades, objetivos generales y recomendaciones a tener en cuenta en la oferta formativa del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo.

La citada planificación se realizará considerando las propuestas formuladas por las Comunidades Autónomas y las Organizaciones Empresariales y Sindicales a través del órgano de participación previsto en el artículo 33.

Artículo 22. *Programación y gestión en el ámbito estatal.*

1. La programación y gestión de la oferta formativa en el ámbito estatal incluye, dentro de lo indicado en el artículo 6.4 de este real decreto:

a) Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, según la regulación contenida en el artículo 24.

b) Los programas específicos que establezca el Servicio Público de Empleo Estatal para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional. En la ejecución de estos programas podrán participar instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos de trabajadores a los que se dirigen estos programas.

c) La formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, mediante convenios suscritos por el Servicio Público de Empleo Estatal con las instituciones de la Administración General del Estado competentes en estos ámbitos.

d) La programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados y a trabajadores inmigrantes en sus países de origen según el marco legal vigente,

mediante convenios suscritos por el Servicio Público de Empleo Estatal con las empresas, sus asociaciones u otras entidades que adquieran el citado compromiso de contratación.

2. Los planes de formación y los programas específicos a que se refieren las letras a) y b) del apartado anterior se financiarán mediante subvenciones públicas, previa convocatoria del Servicio Público de Empleo Estatal, conforme a las bases reguladoras que se establezcan mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

La ejecución de las ofertas formativas señaladas en las letras c) y d) del apartado anterior se financiarán mediante subvenciones públicas concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal en régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional. Para la aplicación del régimen de concesión directa a otros supuestos diferentes al señalado en este párrafo se estará a lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 23. *Programación y gestión en el ámbito autonómico.*

1. En el ámbito autonómico, la oferta de formación profesional para el empleo comprenderá la formación dirigida a trabajadores desempleados y ocupados en la proporción que las Comunidades Autónomas determinen en función del número de trabajadores que se hallen en cada situación y, en su caso, de otras circunstancias objetivas.

Asimismo, en el marco de lo establecido en este real decreto corresponde a las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, determinar la proporción de los trabajadores a formar a través de cada una de las vías de desarrollo de su oferta formativa señaladas en el apartado siguiente.

2. Además de la oferta formativa desarrollada por la propia Administración según lo previsto en el artículo 9.1.a), la oferta de formación profesional para el empleo en el ámbito autonómico incluye:

a) Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, según la regulación contenida en el artículo 24.

b) Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados, reguladas en el artículo 25.

c) Los programas específicos que establezcan las Comunidades Autónomas para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional. En la ejecución de estos programas, y en los términos que establezca el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma, se impulsará la participación de las Administraciones locales y de otras instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos de trabajadores a los que se dirigen estos programas.

d) La programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados, mediante subvenciones concedidas por el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma a las empresas, sus asociaciones u otras entidades que adquieran el citado compromiso de contratación.

3. Los planes de formación y los programas específicos a que se refieren las letras a) y c) del apartado anterior se financiarán mediante subvenciones públicas, previa convocatoria del órgano competente de la respectiva

Comunidad Autónoma, conforme a las bases reguladoras que se establezcan mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las acciones formativas contempladas en la letra b) podrán financiarse mediante subvenciones, según lo establecido en el párrafo anterior, o mediante otras fórmulas de financiación que determinen las Comunidades Autónomas.

La ejecución de las programaciones de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación, señaladas en la letra d) del apartado anterior, se financiarán mediante subvenciones públicas concedidas por el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma en régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional. Para la aplicación del régimen de concesión directa a otros supuestos diferentes al señalado en este párrafo se estará a lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Lo establecido en este apartado se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 6.1, relativo a la financiación de las iniciativas de formación con fondos propios de las Comunidades Autónomas.

Artículo 24. *Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.*

1. Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados podrán ser intersectoriales y sectoriales. Las Administraciones competentes podrán decidir la proporción de acciones formativas de carácter sectorial e intersectorial que incluyen en su oferta, considerando las propuestas formuladas por el órgano de participación previsto en el artículo 33.3.

Los planes de formación intersectoriales estarán compuestos por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores. En estos planes podrán participar hasta un 10 por ciento de trabajadores de las Administraciones Públicas sobre el total de participantes de cada plan.

Los planes de formación sectoriales se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las Administraciones competentes deberán garantizar que los planes de formación sectoriales que se desarrollen tanto en el ámbito estatal como autonómico respeten los criterios y prioridades generales establecidos en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal, según lo previsto en el artículo 35.1.c).

Las acciones específicas programadas en un plan de formación sectorial podrán dirigirse también al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis.

2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

a) Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

b) Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

a) Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

b) Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

4. La duración de los planes de formación podrá ser plurianual, sin perjuicio de su concreción anual para atender las necesidades de formación requeridas en cada momento por el mercado de trabajo.

Artículo 25. *Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.*

1. El objetivo prioritario de estas acciones formativas es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo. Los órganos o entidades competentes de las Comunidades Autónomas programarán estas acciones formativas de acuerdo a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas.

2. La oferta formativa regulada en este artículo tenderá a incluir acciones dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

3. Asimismo, se potenciarán acuerdos con las empresas, públicas o privadas, al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales (incluidas las de carácter internacional), el intercambio de tecnologías y de personal experto y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales. Las prácticas profesionales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas.

En el acuerdo deberá describirse el contenido de las prácticas, así como su duración, lugar de realización y horario, y el sistema de tutorías para su seguimiento y

evaluación. Antes del comienzo de las prácticas, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas.

Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo.

4. Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas reguladas en el presente real decreto podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, en la cuantía y condiciones que se determinen mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Asimismo, podrán establecerse ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes.

Además de las ayudas anteriores, la citada Orden Ministerial contemplará la concesión de becas a las personas discapacitadas y a los alumnos de los programas públicos de empleo-formación regulados en el artículo 28. Asimismo, en el marco de los programas específicos regulados en los artículos 22.1.b) y 23.2.c), las Administraciones competentes para establecerlos podrán contemplar la concesión de dichas becas a determinados colectivos de desempleados que participen en itinerarios de formación profesional personalizados.

5. Las compensaciones, ayudas y becas a que hacen referencia los apartados 3 y 4 anteriores se financiarán en régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.

6. Las programaciones que se aprueben a los centros para la impartición de las acciones formativas reguladas en este artículo podrán tener una duración plurianual, sin perjuicio de su concreción anual para atender las necesidades de formación requeridas en cada momento por el mercado de trabajo.

SECCIÓN 4.ª FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

Artículo 26. *Objeto de la formación en alternancia.*

1. La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

2. Esta formación incluye las acciones formativas de los contratos para la formación, en desarrollo de lo previsto en el artículo 11.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y los programas públicos de empleo-formación realizados por las Administraciones Públicas.

Artículo 27. *Formación teórica de los contratos para la formación.*

1. Los contenidos de la formación teórica de los contratos para la formación deberán estar vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados

en el contrato y, en su defecto, por los contenidos formativos determinados por las empresas y comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

2. El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato, en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, del número de horas establecido, en su caso, para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio y de la duración del contrato.

En ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán determinar el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.

3. La formación práctica de los contratos para la formación deberá complementarse con asistencia tutorial que se prestará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato laboral.

4. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos establecidos en el artículo 11 de este real decreto.

5. Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se establecerán los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones.

6. Las actividades de evaluación, seguimiento y control de la formación teórica de los contratos para la formación se realizarán por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas, según la distribución competencial establecida en la disposición adicional primera.

Artículo 28. *Programas públicos de empleo-formación.*

1. Los programas públicos de empleo-formación tienen como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de desempleados. Durante el desarrollo de estos programas, los trabajadores participantes recibirán formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

Estos programas públicos de empleo-formación se regirán por lo establecido en su normativa específica en lo no previsto en este capítulo.

2. Los contenidos de la formación de los programas públicos mencionados en el apartado anterior estarán vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocu-

pación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato laboral, y, en su defecto, por los contenidos formativos que se aprueben por el Servicio Público de Empleo competente para el respectivo proyecto de empleo-formación.

Cuando los trabajadores participantes en los citados programas no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria se organizarán programas específicos de formación de acuerdo con lo que establece la legislación reguladora del sistema educativo.

3. Los programas públicos de empleo-formación se financiarán mediante subvenciones otorgadas a las entidades promotoras de los mismos, con cargo a la partida prevista para los programas de fomento del empleo en el Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. Los fondos destinados a la financiación de las subvenciones gestionadas por las Comunidades Autónomas que tengan asumidas las competencias de ejecución, se distribuirán de acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 4/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

4. La cualificación o competencia profesional adquirida a través de los programas públicos de empleo-formación será objeto de acreditación en los términos establecidos en el artículo 11 de este real decreto.

5. La gestión de estos programas corresponde a las Comunidades Autónomas que tengan asumidas las competencias de ejecución, salvo en los supuestos señalados en el artículo 6.4 en que su gestión está reservada al Servicio Público de Empleo Estatal.

CAPÍTULO III

Apoyo, acompañamiento y acciones complementarias a la formación

Artículo 29. Estudios de carácter general y sectorial.

1. Las Administraciones Públicas competentes, con sus propios medios, a través de los Centros de Referencia Nacional o mediante contratación externa, realizarán los estudios de carácter general y sectorial, de manera integral y coordinada para el conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional.

2. En el marco del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, y con el fin de asegurar la complementariedad de los estudios previstos en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas elaborarán conjuntamente la planificación de los estudios a realizar en materia de formación profesional para el empleo, en la que se detallarán la financiación y los órganos responsables de su ejecución.

Artículo 30. Acciones de investigación e innovación.

1. En el marco de los criterios y prioridades generales que propongan las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y representativas en cada sector al amparo de la negociación colectiva sectorial estatal, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales realizará una planificación plurianual de las acciones de investigación e innovación que sean de interés para la mejora de la formación profesional para el empleo, a nivel sectorial o intersectorial, o para la difusión del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo.

Esta planificación se realizará teniendo en cuenta las propuestas formuladas por las Comunidades Autónomas

en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y en las Comisiones de Coordinación y Seguimiento a que hace referencia el artículo 32.3.

La citada planificación se someterá a informe del órgano de participación previsto en el artículo 33.

2. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones que se otorguen para la financiación de este tipo de acciones.

La competencia de gestión de estas subvenciones en el ámbito estatal corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal. En el caso de que las acciones afecten al ámbito territorial exclusivo de una Comunidad Autónoma, será el correspondiente órgano o entidad de la Comunidad Autónoma el competente para gestionarlas.

3. En el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal establecerá, previo informe del órgano de participación previsto en el artículo 33.3, los instrumentos necesarios para garantizar la coordinación entre las acciones que se realicen en los ámbitos estatal y autonómico, a fin de asegurar la complementariedad de las acciones ejecutadas en los mismos.

Artículo 31. Información y orientación profesional.

1. En el marco de lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en el presente real decreto, el Gobierno desarrollará un sistema integrado de información y orientación profesional que asegure el asesoramiento a los trabajadores desempleados y ocupados, en relación con las oportunidades de formación y empleo y con las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación.

2. El sistema integrado de información y orientación profesional estará al servicio de la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, así como del desarrollo del espíritu emprendedor y del apoyo a iniciativas empresariales y de autoempleo.

3. Para favorecer el desarrollo de un sistema integrado de orientación y formación profesional se reforzarán las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, que fijarán las acciones a realizar con la población activa, su financiación y la participación de los interlocutores sociales, así como el papel de los Centros Integrados de Formación Profesional y de los Centros de Referencia Nacional en este ámbito.

CAPÍTULO IV

Estructura organizativa y de participación

Artículo 32. Órganos competentes para la programación, gestión y control.

1. El Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración y el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, desarrollará las funciones de programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo de competencia estatal.

2. En el ámbito autonómico, los órganos o entidades competentes para la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo serán los que determinen las Comunidades Autónomas.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas llevarán a cabo su colaboración, coordinación y cooperación en materia de formación profesional para el empleo a través de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.1.a) de la

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y a través de las Comisiones de Coordinación y Seguimiento reguladas en los respectivos Reales Decretos de traspaso de funciones y servicios en materia de gestión de la formación.

4. Las Administraciones públicas competentes garantizarán la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la forma que se prevea por dichas Administraciones en sus respectivos ámbitos competenciales, contemplando la composición tripartita y paritaria de los órganos que se constituyan.

Artículo 33. Órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales.

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en cuanto órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo, es el principal órgano de consulta y de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales en el subsistema de formación profesional para el empleo.

2. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 7.1.b) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, tendrá las siguientes funciones en materia de formación profesional para el empleo:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente real decreto y en la restante normativa reguladora de la formación profesional para el empleo, así como por la eficacia de los objetivos generales del sistema.

b) Emitir informe preceptivo sobre los proyectos de normas del subsistema de formación profesional para el empleo.

c) Informar y realizar propuestas sobre la asignación de los recursos presupuestarios entre los diferentes ámbitos e iniciativas formativas previstas en este real decreto.

d) Informar, con carácter preceptivo, y realizar propuestas sobre la planificación plurianual de la oferta de formación profesional para el empleo y de las acciones de investigación e innovación, prevista en los artículos 21 y 30.1, respectivamente, así como sobre los planes anuales que en materia de calidad, evaluación y control están previstos en los artículos 36.3, 37.2 y 38.1 de este real decreto.

e) Recomendar medidas para asegurar la debida coordinación entre las actuaciones que en el marco del presente real decreto se realicen en el ámbito del Estado y en el de las Comunidades Autónomas.

f) Actuar en coordinación con el Consejo General de Formación Profesional para el desarrollo de las acciones e instrumentos esenciales que componen el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

g) Aprobar el mapa sectorial para mejorar la racionalidad y eficacia de las Comisiones Paritarias previstas en el artículo 35.

h) Determinar los criterios y condiciones que deben cumplir las Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales a efectos de su financiación.

i) Conocer los informes anuales sobre programación, gestión, control y evaluación de la formación profesional para el empleo elaborados tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, así como extraer conclusiones y proponer recomendaciones sobre el funcionamiento del subsistema.

j) Cualesquiera otras funciones relacionadas con el cumplimiento de los principios y fines del subsistema, a fin de mantener su coherencia y la vinculación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

3. Para el desarrollo de estas funciones se constituirá en el seno del Consejo General la Comisión Estatal de

Formación para el Empleo, manteniendo el carácter paritario y tripartito del Consejo en su composición y régimen de adopción de acuerdos.

Artículo 34. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

1. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, perteneciente al Sector Público Estatal, tiene carácter tripartito y su Patronato está constituido por la Administración Pública (con representación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas) y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El régimen de adopción de acuerdos será el previsto en sus Estatutos, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate.

2. La presidencia corresponderá al Director General del Servicio Público de Empleo Estatal. Existirán dos vicepresidencias, de las cuales una corresponderá a representantes de las organizaciones empresariales y la otra a los de las sindicales.

El Presidente coordinará a la Gerencia de la Fundación Tripartita con la Subdirección General del Servicio Público de Empleo Estatal competente en materia de formación profesional para el empleo.

La Gerencia de la Fundación será nombrada por el Patronato, a propuesta de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, entre personal funcionario de la Administración General del Estado. De este nombramiento se informará a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

3. En el marco de lo establecido en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, y sin perjuicio de las competencias de ejecución correspondientes a las Comunidades Autónomas en materia de formación profesional para el empleo, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo desarrollará, entre otras, las siguientes actividades:

a) Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en sus actividades de planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación previstas en el presente real decreto, así como en la confección del informe anual sobre dichas actividades.

En particular, actuar como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realicen por dicho organismo en el marco de lo previsto en el presente real decreto. La Fundación Tripartita colaborará en la instrucción de los procedimientos y en la elaboración de las propuestas relativas a la resolución y justificación de las subvenciones, correspondiendo al Servicio Público de Empleo Estatal la concesión y el pago de las subvenciones. A estos efectos, ambas entidades suscribirán el correspondiente convenio de colaboración de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

b) Apoyar técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en el diseño e instrumentación de los medios telemáticos necesarios para que las empresas y las entidades organizadoras realicen las comunicaciones de inicio y finalización de la formación acogida al sistema de bonificaciones, garantizando en todo caso la seguridad y confidencialidad de las comunicaciones.

c) Elevar al Servicio Público de Empleo Estatal propuestas de resoluciones normativas e instrucciones relativas al subsistema de formación profesional para el empleo, así como elaborar los informes que le sean requeridos.

d) Contribuir al impulso y difusión del subsistema de formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores.

e) Prestar apoyo técnico, en la medida que le sea requerido, a las Administraciones Públicas y a las Organizaciones empresariales y sindicales presentes en el órgano de participación a que se refiere el artículo 33.3, así como a las representadas en el Patronato de la Fundación Tripartita y a las Comisiones Paritarias Estatales.

f) Dar asistencia y asesoramiento a las PYMES posibilitando su acceso a la formación profesional para el empleo, así como apoyo técnico a los órganos administrativos competentes en la orientación a los trabajadores.

g) Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal en promover la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, en la elaboración de las estadísticas para fines estatales, y en la creación y mantenimiento del Registro estatal de centros de formación regulado en el artículo 9.2 de este real decreto.

h) Participar en los foros nacionales e internacionales relacionados con la formación profesional para el empleo.

Artículo 35. *Comisiones Paritarias.*

1. En el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, a través de convenios colectivos o de acuerdos concretos en materia de formación de igual ámbito que pudieran suscribirse por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y por las representativas en el sector correspondiente, podrán constituirse Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales o de otro ámbito.

Estas Comisiones Paritarias tendrán, en el ámbito del subsistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5.

b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 16.2.

g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este real decreto.

2. En el marco de la gestión de la formación profesional para el empleo desarrollada en el ámbito estatal, la Comisión Mixta Estatal, prevista en el IV Acuerdo Nacional de Formación, podrá actuar en aquellos ámbitos o sectores donde no se encuentre articulada la negociación colectiva sectorial estatal.

CAPÍTULO V

Calidad, evaluación, seguimiento y control de la formación

Artículo 36. *Calidad de la formación.*

1. Las acciones, tanto formativas como de apoyo y acompañamiento, que se impartan y desarrollen de acuerdo a lo establecido en este real decreto deberán

tener la calidad requerida para que la formación profesional para el empleo responda a las necesidades de los trabajadores ocupados y desempleados y de las empresas.

La formación y las acciones de apoyo y acompañamiento deberán desarrollarse aplicando los procedimientos y metodologías apropiados, con el personal y los medios didácticos, técnicos y materiales más adecuados a sus características.

2. Las Administraciones Públicas competentes promoverán, en sus respectivos ámbitos, la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, en cuanto a contenidos, duración, profesorado e instalaciones, así como medición de sus resultados.

3. Para favorecer la calidad de la formación profesional para el empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas en el marco del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, elaborará un plan para el perfeccionamiento del profesorado que imparta acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo. Cuando las acciones del citado plan vayan dirigidas a formadores de dos o más Comunidades Autónomas se ejecutarán a través de los Centros de Referencia Nacional, que recibirán del Servicio Público de Empleo Estatal la financiación acordada en el seno de las respectivas Comisiones de Coordinación y Seguimiento, y cuando vayan dirigidas específicamente a formadores de una Comunidad Autónoma serán gestionadas en el ámbito autonómico.

Con esa misma finalidad, las Administraciones competentes establecerán, en el marco del citado Programa anual de trabajo, un plan para la dotación y equipamiento de centros de formación en función de las necesidades de adaptación a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo. En el supuesto de que dicha dotación y equipamiento se financie mediante subvenciones concedidas a los centros impartidores de formación profesional para el empleo, su regulación se llevará a cabo mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, sin perjuicio de las competencias de ejecución de las Comunidades Autónomas.

Estos planes anuales se someterán a informe del órgano de participación previsto en el artículo 33.

Artículo 37. *Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo.*

1. En el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento.

Este plan anual se someterá a informe del órgano de participación previsto en el artículo 33.

3. En la evaluación de la calidad de las acciones formativas participarán los propios alumnos en función de los estándares establecidos por las Administraciones públicas competentes, de lo que quedará constancia en la documentación correspondiente a cada grupo impartido.

4. Sin perjuicio de las evaluaciones externas que se realicen por entidades independientes con posterioridad a la realización de la formación, las entidades responsables de ejecutar los planes de formación profesional para el empleo deberán realizar, durante su ejecución, una evaluación y control de la calidad de la formación que ejecuten, determinándose en la convocatoria la parte del importe de la subvención que se destinará a dicha finalidad.

Artículo 38. *Seguimiento y control de la formación.*

1. Las Administraciones competentes en materia laboral desarrollarán las actuaciones de control y seguimiento de las acciones de formación, y de apoyo y acompañamiento reguladas en este real decreto. Respecto de la formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo, organizarán los sistemas de gestión, verificación y control de conformidad con lo previsto en la normativa de la Unión Europea.

A los efectos de lo previsto en este apartado, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas elaborarán, en el marco del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, un plan de seguimiento y control de la formación profesional para el empleo.

2. Lo previsto en el apartado anterior se establece sin perjuicio de las actuaciones que respecto a la formación profesional para el empleo puedan realizar los diferentes órganos de fiscalización y control que tengan atribuidas tales competencias en el ámbito estatal y autonómico, así como los órganos e instituciones de la Unión Europea respecto de la formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

3. El seguimiento y control de la formación profesional para el empleo a que se refiere este artículo deberá realizarse de manera integral y coordinada por las Administraciones y entidades competentes, procurando racionalizar esfuerzos y unificar criterios en las actuaciones que se lleven a cabo.

Artículo 39. *Información y estadística.*

1. Las Comunidades Autónomas deberán proporcionar al Servicio Público de Empleo Estatal, en su condición de promotor de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo, toda la información, documentación y certificaciones necesarias para la justificación de las acciones cofinanciadas por el citado Fondo.

2. Las Comunidades Autónomas deberán proporcionar al Servicio Público de Empleo Estatal información sobre la formación desarrollada en sus respectivos ámbitos, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con la información estadística del conjunto del Estado.

Por su parte, el Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a las Comunidades Autónomas información sobre la formación ejecutada en el conjunto del Estado, incluida la que se ejecute a través del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito territorial de cada Comunidad Autónoma.

Disposición adicional primera. *Distribución competencial en las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.*

Dentro del Sistema Nacional de Empleo, corresponde a la Administración General del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, la realización de las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican las

empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

Las Comunidades Autónomas realizarán dichas actividades de evaluación, seguimiento y control cuando las empresas tengan todos sus centros de trabajo en el ámbito de la misma Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las competencias exclusivas del Estado en cuanto al régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición adicional segunda. *Registro estatal de centros y entidades de formación.*

En el Registro estatal de centros y entidades de formación, previsto en el artículo 9.2 de este real decreto, se integrará el censo de centros colaboradores de la formación profesional ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición adicional tercera. *Entidades organizadoras en la formación de demanda.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.2, tendrán también la condición de entidad organizadora las entidades o empresas que, teniendo la formación dentro de su objeto social con anterioridad al 1 de enero de 2003, se hubieren constituido como tales al amparo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y de su normativa de desarrollo.

Disposición adicional cuarta. *Constitución del órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales.*

El órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales previsto en el artículo 33 se constituirá en el plazo de un año a contar desde la publicación del presente real decreto. En tanto no se constituya, las funciones que le encomienda el presente real decreto serán desarrolladas por la Comisión Tripartita de Formación Continua, en cuyo caso las Comunidades Autónomas se incorporarán a dicha Comisión.

Disposición adicional quinta. *Comisiones de coordinación y seguimiento.*

A partir de la entrada en vigor del presente real decreto y a los efectos de lo previsto en el mismo, las actuales Comisiones de coordinación y seguimiento de la Formación Ocupacional y de Centros Nacionales se transformarán en Comisiones de coordinación y seguimiento de la formación profesional para el empleo.

Disposición adicional sexta. *Elaboración de estadísticas.*

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, adoptará las medidas necesarias para que las estadísticas que se elaboren en el ámbito de todo el territorio del Estado incluyan no sólo la formación realizada en el marco de este real decreto, sino también aquella que realicen las empresas con financiación propia y las Administraciones Públicas para sus empleados.

Disposición adicional séptima. *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

Se autoriza a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para que, a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente norma y con cargo a su presupuesto, adopte las medidas técnicas y económicas que resulten

necesarias a fin de adecuar sus estatutos, funcionamiento, estructura orgánica y relación de puestos de trabajo a lo establecido en el presente real decreto.

Disposición adicional octava. Adopción de medidas para la aplicación total de los fondos provenientes de la cuota de formación profesional.

El Gobierno articulará las fórmulas y las medidas que sean necesarias para que los fondos con destino a la formación para el empleo provenientes de la cuota de formación profesional sean aplicados en su totalidad a la financiación de las iniciativas de formación recogidas en este real decreto.

Disposición adicional novena. Personas con discapacidad.

En el desarrollo del presente real decreto las Administraciones competentes adoptarán aquellas medidas de adaptación que sean necesarias para facilitar e incentivar la participación de las personas con discapacidad en las acciones de formación profesional para el empleo.

Disposición adicional décima. Concesión directa.

Las referencias relativas al Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, contenidas en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, se entenderán realizadas al presente real decreto en los artículos que regulan las mismas materias.

Asimismo, las referencias relativas a la formación profesional ocupacional se entenderán realizadas a la formación profesional para el empleo.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de los procedimientos.

1. Los procedimientos de concesión de subvenciones en materia de formación ocupacional y continua iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la normativa de desarrollo de este real decreto se regirán por la normativa anterior que les sea de aplicación. Los procedimientos se entenderán iniciados con la publicación de las correspondientes convocatorias.

2. La formación de demanda que se inicie a partir del 1 de enero de 2007 se regirá por lo dispuesto en este real decreto y en la normativa que lo desarrolle.

Disposición transitoria segunda. Mapa sectorial.

En tanto no sea aprobado el mapa sectorial a que se refiere el artículo 33.2.g) de este real decreto las convocatorias para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones de formación de carácter sectorial facilitarán la presentación en este ámbito de propuestas conjuntas que agrupen a varios sectores afines, tomando como punto de referencia, en su caso, las Familias Profesionales establecidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Disposición transitoria tercera. Centros Nacionales de Formación Profesional.

Los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional regulados en el artículo 17 del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, continua-

rán con su estatus jurídico y con la afectación de los mismos a funciones de carácter nacional en tanto no adquieran la condición de Centros de Referencia Nacional de acuerdo con lo que establezca la normativa de desarrollo del artículo 11.7 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Disposición transitoria cuarta. Evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

La realización por las Comunidades Autónomas de las actividades de evaluación, seguimiento y control derivadas de la distribución competencial establecida en la disposición adicional primera podrá diferirse hasta tanto no se produzca el traspaso a las mismas de los medios y recursos necesarios para la realización de dichas actividades.

Disposición transitoria quinta. Determinación del crédito de bonificaciones para el ejercicio presupuestario 2007.

Para el ejercicio presupuestario 2007 el crédito del que dispondrán las empresas para desarrollar la formación de demanda prevista en la Sección 2.^a del Capítulo II del presente real decreto resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2006, el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación:

- a) Empresas de 250 o más trabajadores: 50 por ciento.
- b) De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento.
- c) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento.
- d) De 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento.

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, con el siguiente alcance temporal: Para las empresas de 1 y 2 trabajadores, el citado crédito se asigna para un período de 3 y 2 años, respectivamente, a contar desde el 1 de enero de 2007. Para las empresas de 3 a 5 trabajadores, el citado crédito se asigna con carácter anual.

Para la determinación del crédito en los supuestos de empresas que abran nuevos centros de trabajo y de empresas de nueva creación, previstos en el artículo 13.2 de este real decreto, se tomará como referencia para el año 2007 una cuantía de 65 euros por cada trabajador de nueva incorporación.

Las empresas que durante el año 2007 concedan permisos individuales de formación para sus trabajadores dispondrán de un crédito adicional en los términos que establece el artículo 13.3 de este real decreto. El citado crédito se irá asignando a las empresas que comuniquen permisos individuales de formación hasta tanto no se supere, en su conjunto, el 5 por ciento del crédito establecido en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación continua.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

2. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones, y las normas que las desarrollan:

- a) El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

b) El Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

c) Los artículos 10 y 12 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral. Los artículos 12.1, 13, 15.4 y 5, 16, 17 y 27.5 se dictan al amparo del artículo 149.1.17.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final segunda. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se habilita al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo previsto en este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 23 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,
JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN

7574 REAL DECRETO 396/2007, de 23 de marzo, por el que se regula la bonificación de cuotas de la Seguridad Social respecto de los trabajadores contratados con motivo de la celebración de la Exposición Internacional Zaragoza 2008.

La disposición adicional octava de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, establece que los países participantes en la Exposición Internacional Zaragoza 2008 y las personas jurídicas que los representen, así como las organizaciones internacionales participantes en dicho evento y la empresa pública Expoagua Zaragoza 2008, S.A., tendrán una bonificación del 100 por cien en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, respecto de los trabajadores que contraten directamente para la realización exclusiva de labores estrictamente relacionadas con su participación en el citado acontecimiento.

La misma disposición adicional determina que, en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de la Ley 42/2006 y mediante real decreto, se aprobará un reglamento en el que se establezcan los requisitos, plazos, procedimiento de concesión y medidas de control en relación con la mencionada bonificación de cuotas.

Por otra parte, el Consejo de Ministros, en su reunión del 16 de marzo de 2007, ha autorizado la firma del Acuerdo Internacional entre España y la Oficina Internacional de Exposiciones, relativo a privilegios y ventajas, con ocasión de la celebración de la Exposición Internacio-

nal Zaragoza 2008. El artículo 13.1 de dicho acuerdo señala, igualmente, que los participantes oficiales en la exposición, así como las personas jurídicas que les representen, tendrán una bonificación del 100 por cien en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de las cuotas de la Seguridad Social, respecto de los trabajadores que contraten directamente para la realización exclusiva de labores estrictamente relacionadas con su participación en la exposición.

El mismo artículo 13, en su apartado 2, establece que los órganos competentes deberán, en el plazo más breve posible, aprobar las disposiciones reglamentarias para fijar requisitos, plazos, procedimiento de concesión y medidas de control relativos a la mencionada bonificación.

En consecuencia y para el cumplimiento de los referidos mandatos, con el objetivo de fomentar el desarrollo y la participación en dicho evento y la consiguiente creación de empleo, procede acometer el desarrollo reglamentario de los aspectos relativos a la bonificación antes señalados, determinando el objetivo que se persigue con ella y delimitando su alcance y beneficiarios, así como su porcentaje y duración, el procedimiento para su aplicación, los requisitos previos para ello y las medidas de control posteriores, la concurrencia con otras bonificaciones y su financiación, dentro de los límites generales fijados legalmente.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de marzo de 2007,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto desarrolla las previsiones contenidas en la disposición adicional octava de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en materia de bonificación en la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta respecto de los trabajadores contratados para la celebración de la Exposición Internacional Zaragoza 2008.

Artículo 2. *Beneficiarios de la bonificación.*

La bonificación de cuotas regulada en este real decreto será aplicable a los países y organizaciones internacionales participantes en la Exposición Internacional Zaragoza 2008 y a las personas jurídicas que los representen, que cuenten con un domicilio en España, así como a la entidad organizadora Expoagua Zaragoza 2008, S.A., en su condición de empresarios a efectos de la Seguridad Social, respecto de los trabajadores que contraten directamente para la realización exclusiva de labores estrictamente relacionadas con su participación en la citada exposición, y que determinen su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 3. *Ámbito objetivo.*

Se entiende por labores estrictamente relacionadas con la participación en la Exposición Internacional Zaragoza 2008 aquellas que se produzcan como consecuencia directa de las actividades que se realicen en el marco del citado acontecimiento y así se acredite mediante certificación de la entidad organizadora Expoagua Zaragoza 2008, S.A.

Artículo 4. *Porcentaje y duración.*

1. La bonificación en la cotización que se regula en este real decreto será del 100 por cien de las aportacio-

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

13781 *Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.*

En la actual situación de globalización de los mercados, el rápido cambio de los medios tecnológicos y los procesos productivos, así como el continuo avance de la sociedad de la información, hacen que las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orienten hacia la obtención de una población activa cualificada.

Una medida para favorecer la educación y la formación profesional y contribuir a la consecución de los objetivos de la cumbre de Lisboa del año 2000, que se han venido ampliando y ratificando en las cumbres posteriores de la Unión Europea, es fomentar el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. Todo ello, con el fin de facilitar la empleabilidad de los ciudadanos, la movilidad, fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida y favorecer la cohesión social, especialmente de aquellos colectivos que carecen de una cualificación reconocida.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional tiene como finalidad la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que favorezca la formación, con el fin de elevar el nivel y la calidad de vida de las personas y ayudar a la cohesión económica y social, así como al fomento del empleo. La citada Ley señala en el artículo 3.5 que uno de los fines de este sistema es evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición. Asimismo establece en su artículo 4.1.b) que uno de sus instrumentos es un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

El artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, expresamente dedicado al reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales, recoge en el apartado 1 el carácter y validez de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad, que son las ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes las hayan obtenido.

El mismo artículo 8 de la Ley establece en su apartado 2 que la evaluación y 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. Indica, asimismo, que las competencias profesionales así evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se reconocerán 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.

Por último, el apartado 4 del artículo 8 de la Ley encomienda al Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, fijar los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas.

Establecidos ya, mediante el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo y el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, el procedimiento para evaluar y acreditar la formación adquirida y las cualificaciones profesionales que conforman las diferentes ofertas reguladas en los citados Reales Decretos, procede ahora establecer el procedimiento y los requisitos para la

evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

De conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional, la gestión del sistema se descentraliza en las Comunidades Autónomas, a las que corresponderá 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 convocar estos procesos en aquellos supuestos excepcionales en los que «no pueda llevarse a cabo mediante mecanismos de cooperación o coordinación por requerir un grado de homogeneidad que sólo pueda asegurarse mediante atribución de un único titular, que forzosamente ha de ser el Estado, o, en fin, cuando sea necesario recurrir a un ente con capacidad para integrar intereses contrapuestos de diversas Comunidades Autónomas» (SSTC 329/1993, FJ. 4, 243/1993, FJ. 6, 102/1995, FJ. 8, 190/2000, FJ. 10, 223/2000, FJ. 11 y 306/2002).

El presente Real Decreto determina el procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, del que trata el artículo 8.2 de la Ley Orgánica 5/2002.

Recoge el objeto, concepto y finalidad del procedimiento que se establece, las fases que comprende, así como su estructura y organización; la naturaleza y características del proceso de evaluación así como el referente para la evaluación y la certificación; los requisitos de acceso y garantías que deben tener los candidatos que quieran optar a que sus competencias profesionales sean evaluadas.

En el proceso de elaboración de este Real Decreto han sido consultadas las Comunidades Autónomas e informadas la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y la Conferencia Sectorial de Educación y han emitido informe el Consejo General de la Formación Profesional, el Consejo Escolar del Estado y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración y del Ministro de Educación, previa aprobación de la Vicepresidenta primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del 17 de julio de 2009,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Objeto, concepto y finalidad

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. El presente real decreto tiene por objeto establecer el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, así como los efectos de esa evaluación y acreditación de competencias.

2. El procedimiento y los requisitos establecidos en este real decreto, así como los efectos de la evaluación y acreditación de competencias, tienen alcance y validez en todo el territorio del Estado.

Artículo 2. Concepto.

A los efectos del presente real decreto, se entiende por procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales el conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer estas competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Artículo 3. *Fines del procedimiento de evaluación y acreditación.*

Los fines del procedimiento que se regula en este real decreto son:

- a) Evaluar las competencias profesionales que poseen las personas, adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales de formación, mediante procedimientos y metodologías comunes que garanticen la validez, fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.
- b) 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.
- c) 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.

Artículo 4. *Definiciones*

A los efectos del presente real decreto, se entenderá por:

- a) Competencia Profesional: el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Las competencias profesionales se incluyen en las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales.

- b) Cualificación Profesional: el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Las cualificaciones profesionales se recogen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se acreditan en títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

- c) Vías formales de formación: Procesos formativos cuyo contenido está explícitamente diseñado en un programa que conduce a una acreditación oficial.

- d) Vías no formales de formación: Procesos formativos no conducentes a acreditaciones oficiales.

CAPÍTULO II

Naturaleza y características del procedimiento de evaluación y acreditación

Artículo 5. *Naturaleza de la Evaluación.*

La evaluación, en el marco definido en este real decreto, es 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 Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Artículo 6. *Principios del procedimiento.*

Este procedimiento se regirá por los siguientes principios:

- a) Respeto de los derechos individuales: la igualdad de oportunidades en el acceso y la transparencia del proceso de evaluación proporcionarán a las personas que participen oportunidades adecuadas para que puedan demostrar su competencia profesional en las correspondientes unidades de competencia. El acceso al procedimiento tendrá carácter voluntario y los resultados de la evaluación serán confidenciales. Cualquier tratamiento de datos de carácter personal que se lleve a cabo durante la tramitación del procedimiento respetará lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

b) **Fiabilidad:** Se fundamentará 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.

c) **Validez:** Los métodos de evaluación empleados, y su posible concreción en pruebas, deberán medir adecuadamente la competencia profesional de las personas que se inscriban en el procedimiento.

d) **Objetividad:** En la evaluación y reconocimiento de la competencia profesional se asegurará el rigor técnico, la imparcialidad de las comisiones de evaluación y se permitirá la revisión del resultado de las evaluaciones.

e) **Participación:** La definición, planificación y seguimiento del procedimiento se realizarán con la participación de los interlocutores sociales más representativos.

f) **Calidad:** Un mecanismo de verificación interno y externo asegurará la calidad, el rigor técnico y la validez del mismo.

g) **Coordinación:** Se garantizará la adecuada coordinación y complementariedad en las actuaciones de todas las partes responsables de su desarrollo, con el fin de conseguir la máxima eficacia y eficiencia en su implementación.

Artículo 7. *El referente de la evaluación y la acreditación.*

1. La evaluación y la acreditación tendrán como referentes las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que estén incluidas en títulos de formación profesional y/o en certificados de profesionalidad.

2. Para la evaluación de la competencia profesional en una determinada unidad de competencia, se tomarán como referentes las realizaciones profesionales, los criterios de realización y el contexto profesional incluidos en cada una de ellas, de acuerdo con los criterios que se fijen en las correspondientes guías de evidencias a que se refiere el artículo 9.2.c).

3. Cada unidad de competencia será la unidad mínima de acreditación.

CAPÍTULO III

Información y orientación e instrumentos de apoyo al procedimiento

Artículo 8. *Información y orientación.*

1. Las administraciones competentes garantizarán un servicio abierto y permanente que facilite información y orientación, a todas las personas que la soliciten, sobre la naturaleza y las fases del procedimiento, el acceso al mismo, sus derechos y obligaciones, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas. Esta información y orientación facilitará que las personas puedan tomar una decisión fundamentada sobre su participación en el procedimiento así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo.

2. Esta información y orientación será facilitada por las Administraciones educativas y laborales. También la podrán facilitar las administraciones locales, los agentes sociales, Cámaras de Comercio y otras entidades y organizaciones públicas y privadas.

3. Las administraciones competentes facilitarán, a todas las entidades que vayan a proporcionar servicios de información y orientación, modelos de cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia que sean objeto de evaluación en cada convocatoria, con el fin de que las personas participantes identifiquen su posible competencia profesional en alguna de las mismas.

4. Las administraciones competentes garantizarán la formación y actualización de los orientadores y de otros profesionales de las Administraciones educativas y laborales, para el desarrollo de las funciones señaladas en el apartado 1 de este artículo.

5. El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Educación desarrollarán, con la colaboración de las administraciones de las comunidades autónomas, una Plataforma de Información y Orientación que permita obtener información relativa al procedimiento de evaluación y acreditación, a las convocatorias y a las ofertas de formación. Asimismo se

incluirán las herramientas necesarias para facilitar la autoevaluación y la elección de itinerarios formativos.

6. Esta Plataforma formará parte del Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional en el marco de lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y en el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

7. La Administración General del Estado desarrollará fórmulas de cooperación y coordinación entre todos los entes implicados.

Artículo 9. *Instrumentos de apoyo.*

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

- a) Un manual de procedimiento que comprenderá una guía de las personas candidatas y guías para las figuras del asesor y del evaluador.
- b) Cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia.
- c) Guías de evidencias de las unidades de competencia como apoyo técnico para realizar el proceso de evaluación, y cuya estructura básica se especifica en el Anexo I.

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

CAPÍTULO IV

Convocatoria e inscripción en el procedimiento

Artículo 10. *Convocatoria del procedimiento de evaluación.*

1. Las administraciones competentes realizarán la convocatoria pública del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en la que constará como mínimo:

- a) La identificación de las unidades de competencia que son objeto de evaluación, así como los títulos de formación profesional y/o certificados de profesionalidad en los que están incluidas.
- b) Los requisitos generales a que se refiere el artículo 11 y, cuando por la naturaleza de la unidad de competencia profesional que se va a evaluar así lo exija, los requisitos específicos no académicos acordados entre la Administración General de Estado y las comunidades autónomas, en el marco de la cooperación territorial establecido.
- c) Los lugares o medios para formalizar las inscripciones, así como los puntos específicos en los que se facilitará la información y orientación a las que se refiere el artículo 8.
- d) Los lugares en los que se desarrollará el procedimiento.
- e) El período de inscripción y los plazos de las distintas fases del procedimiento de evaluación y acreditación.
- f) El procedimiento y los plazos para presentar reclamaciones al resultado de la evaluación de las unidades de competencia.
- g) En el caso de que se limite el número de personas que podrán ser evaluadas, ese límite deberá ser establecido en la convocatoria, atendiendo a las características socioeconómicas de la Administración convocante.
- h) Los criterios de admisión en los casos en que se convoque un número máximo de personas a evaluar.

2. Las administraciones competentes, al planificar las convocatorias, tendrán en cuenta el plazo en el que se van a convocar todas las unidades de competencia de una determinada cualificación profesional, para que los candidatos y candidatas, puedan completar, al menos, un certificado de profesionalidad.

3. Para facilitar la cualificación de personas adultas que no posean el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, las administraciones competentes designarán los centros en los que podrán solicitar, en cualquier momento, su participación en el procedimiento regulado en el presente real decreto.

4. Para dar respuesta a las solicitudes presentadas a las que se refiere el punto anterior, las administraciones competentes realizarán, al menos, una convocatoria anual con el fin de facilitar que puedan obtener como mínimo una cualificación profesional de nivel I.

5. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en cada ámbito territorial, podrán solicitar, a la Administración General del Estado o a la administración competente en cada Comunidad Autónoma, la realización de convocatorias específicas para dar respuesta tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción y/o integración laboral.

6. La Administración General del Estado, con la colaboración de las comunidades autónomas, podrá realizar convocatorias de evaluación y acreditación de competencias para determinados sectores o colectivos de carácter supraautonómico, cuando las convocatorias autonómicas no permitan garantizar la integración de los intereses contrapuestos de diversas comunidades autónomas, así como la igualdad en las posibilidades de acceso al procedimiento para las personas potencialmente beneficiarias residentes en el territorio de distintas comunidades autónomas.

7. Para el eficaz acceso de las personas que están trabajando a los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales, se podrán utilizar los permisos individuales de formación, de acuerdo con lo que establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración en desarrollo del artículo 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el empleo.

8. La Administración General del Estado y las administraciones competentes de las comunidades autónomas, garantizarán, en cada ámbito territorial, el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, especialmente, de las personas con discapacidad. A tal fin las personas que deseen participar en el procedimiento que se establece en este real decreto dispondrán de los medios y recursos que se precisen para acceder y participar en el mismo.

Artículo 11. *Requisitos de participación en el procedimiento.*

1. Las personas que deseen participar en el procedimiento deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Poseer la nacionalidad española, haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta de familiar de ciudadano o ciudadana de la Unión, o ser titular de una autorización de residencia o, de residencia y trabajo en España en vigor, en los términos establecidos en la normativa española de extranjería e inmigración.

b) Tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción, cuando se trate de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel I y 20 años para los niveles II y III.

c) Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieren acreditar:

1) En el caso de experiencia laboral. Justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.

2) En el caso de formación. Justificar, al menos 300 horas, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán al menos 200 horas. En los casos en los que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.

d) En los casos a los que se refiere el artículo 10.1.b), poseer documento justificativo de cumplir con alguno de los requisitos adicionales previstos.

2. Las personas mayores de 25 años que reúnan los requisitos de experiencia laboral o formativa indicados en el apartado anterior, y que no puedan justificarlos mediante los documentos señalados en el artículo 12 de este real decreto, podrán solicitar su inscripción provisional en el procedimiento. Presentarán la justificación mediante alguna prueba admitida en derecho, de su experiencia laboral o aprendizajes no formales de formación.

Para estudiar estos casos, las administraciones competentes designarán a los asesores y asesoras necesarios, que emitirán un informe sobre la procedencia o no de la participación del aspirante en el procedimiento. Si el informe es positivo, se procederá a la inscripción definitiva.

Artículo 12. *Justificación del historial profesional y/o formativo.*

1. La justificación de la experiencia laboral se hará con los siguientes documentos:

a) Para trabajadores o trabajadoras asalariados:

Certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o de la mutualidad a la que estuvieran afiliadas, donde conste la empresa, la categoría laboral (grupo de cotización) y el período de contratación, y

Contrato de Trabajo o certificación de la empresa donde hayan adquirido la experiencia laboral, en la que conste específicamente la duración de los periodos de prestación del contrato, la actividad desarrollada y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad.

b) Para trabajadores o trabajadoras autónomos o por cuenta propia:

Certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina de los períodos de alta en la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente y

Descripción de la actividad desarrollada e intervalo de tiempo en el que se ha realizado la misma.

c) Para trabajadores o trabajadoras voluntarios o becarios:

Certificación de la organización donde se haya prestado la asistencia en la que consten, específicamente, las actividades y funciones realizadas, el año en el que se han realizado y el número total de horas dedicadas a las mismas.

Las administraciones competentes promoverán el establecimiento de un sistema de comunicación electrónica con la Tesorería General de la Seguridad Social para la transmisión de estos datos.

2. Para las competencias profesionales adquiridas a través de vías no formales de formación, la justificación se realizará mediante documento que acredite que el aspirante posee formación relacionada con las unidades de competencia que se pretendan acreditar, en el que consten los contenidos y las horas de formación.

Artículo 13. *Inscripción en el procedimiento.*

1. La inscripción para la participación en el procedimiento regulado en este real decreto deberá formalizarse en los lugares o por los medios que determinen las administraciones competentes en la correspondiente convocatoria.

2. El modelo de solicitud contendrá los aspectos señalados en el anexo II. La solicitud irá acompañada del historial personal y/o formativo de acuerdo con el modelo de currículum vitae europeo.

3. Los candidatos y candidatas, con el fin de facilitar la fase de asesoramiento, también podrán presentar cuestionarios de autoevaluación, así como la documentación que consideren necesaria para justificar la competencia profesional requerida en las unidades de competencia en las que se hayan inscrito.

4. Los aspirantes a participar en el procedimiento podrán inscribirse en cualquier convocatoria pública para la evaluación y acreditación de la competencia profesional. Para ello, las convocatorias se publicarán íntegras en los boletines o diarios oficiales de las Administraciones convocantes y un extracto de las mismas en el «Boletín Oficial del Estado».

5. Las administraciones competentes harán pública la lista de aspirantes admitidos en el procedimiento, que iniciarán la fase de asesoramiento.

CAPÍTULO V

Instrucción y resolución del procedimiento

Artículo 14. *Fases.*

La instrucción del procedimiento constará de las siguientes fases:

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

Artículo 15. *Primera fase. Asesoramiento.*

1. El asesoramiento será obligatorio y tendrá carácter individualizado o colectivo, en función de las características de la convocatoria y de las necesidades de las personas que presenten su candidatura. Podrá realizarse de forma presencial o a través de medios telemáticos, cuando así lo establezcan las Administraciones responsables de la convocatoria.

2. El asesor o asesora, cuando se considere necesario, citará al aspirante a participar en el procedimiento para ayudarle, en su caso, a autoevaluar su competencia, completar su historial personal y/o formativo o a presentar evidencias que lo justifiquen. Esta solicitud de asesoramiento también se podrá realizar de forma individual.

3. El asesor o asesora, atendiendo a la documentación aportada, realizará un informe orientativo sobre la conveniencia de que el aspirante acceda a la fase de evaluación y sobre las competencias profesionales que considera suficientemente justificadas.

4. Si el informe citado en el apartado anterior es positivo, se trasladará a la correspondiente comisión de evaluación toda la documentación aportada así como el informe elaborado debidamente firmado.

5. Si el informe es negativo, se le indicará al candidato o candidata la formación complementaria que debería realizar y los centros donde podría recibirla. No obstante, dado que el contenido del informe del asesor o asesora no es vinculante, el candidato o candidata podrá decidir pasar a la fase de evaluación. En este caso, también se trasladará a la comisión de evaluación, junto con el informe, la documentación referida en el apartado 4 de este artículo.

Artículo 16. *Segunda fase. Proceso de evaluación.*

1. La evaluación, en cada una de las unidades de competencia en las que se haya inscrito el candidato o candidata, tendrá por objeto comprobar si 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.

2. La evaluación se realizará analizando el informe del asesor o asesora y toda la documentación aportada por el candidato y, en su caso, recabando nuevas evidencias necesarias para evaluar la competencia profesional requerida en las unidades de competencia en las que se haya inscrito.

3. Se utilizarán los métodos que se consideren necesarios para comprobar lo explicitado por la persona que presente su candidatura en la documentación aportada. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación del candidato o candidata en el puesto de trabajo, simulaciones, pruebas estandarizadas de competencia profesional o entrevista profesional.

4. La selección de los métodos y su concreción en actividades de evaluación se realizará de acuerdo con la naturaleza de la unidad de competencia, las características de la persona aspirante a participar en el procedimiento y los criterios para la evaluación recogidos en las Guías de evidencias.

5. La evaluación se desarrollará siguiendo una planificación previa, en la que constarán, al menos, las actividades y métodos de evaluación, así como los lugares y fechas previstos. De cada actividad quedará un registro firmado por el aspirante y el evaluador.

6. El resultado de la evaluación de la competencia profesional en una determinada unidad de competencia se expresará en términos de demostrada o no demostrada.

7. El candidato o candidata evaluado será informado de los resultados de la evaluación y tendrá derecho a reclamación ante la Comisión de Evaluación y, en su caso, a presentar recurso de alzada ante la administración competente.

8. El expediente de todo el proceso, en el que se recogerán todos los registros y resultados producidos a lo largo del procedimiento, será custodiado por la administración competente.

Artículo 17. *Tercera fase. Acreditación de la competencia profesional.*

1. A los candidatos y candidatas que superen el proceso de evaluación, según el procedimiento previsto en este real decreto, se les expedirá una acreditación de cada una de las unidades de competencia en las que hayan demostrado su competencia profesional, de acuerdo con el modelo del anexo III-A.

2. Cuando, a través de este procedimiento, la persona candidata complete los requisitos para la obtención de un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional, la administración competente le indicará los trámites necesarios para su obtención.

3. La obtención del título de Técnico o de Técnico superior requerirá cumplir los requisitos de acceso previos a las enseñanzas correspondientes, según lo prevé la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, de 3 de mayo.

Artículo 18. *Expedición y registro de las acreditaciones.*

1. La expedición de la acreditación de unidades de competencia corresponderá a la administración responsable de la estructura a la que se refiere el artículo 21.1.

2. La administración competente transferirá los resultados a un registro, de carácter estatal, nominal y por unidades de competencia acreditadas. El Servicio Público de Empleo Estatal será el responsable del fichero de este registro, al que tendrán acceso el Ministerio de Educación para el ejercicio de las competencias atribuidas al mismo por ley y las administraciones educativas y laborales de las comunidades autónomas a los efectos previstos en el artículo siguiente. Para garantizar la completa actualización de esta información en tiempo real, a los efectos laborales y/o educativos, así como a los efectos previstos en la legislación de protección de datos de carácter personal, se establecerán los procedimientos correspondientes.

Artículo 19. *Efecto de las acreditaciones obtenidas.*

La acreditación de una unidad de competencia adquirida por este procedimiento tiene efectos de acreditación parcial acumulable de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 de la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado; así:

- a) La Administración educativa reconocerá las unidades de competencia acreditadas, que surtirán efectos de convalidación de los módulos profesionales correspondientes, según la normativa vigente, y que se establece en cada uno de los títulos.
- b) La Administración laboral reconocerá las unidades de competencia acreditadas, que surtirán efectos de exención de los módulos formativos asociados a las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad, según la normativa vigente, y que se establece en cada uno de los certificados.

Artículo 20. *Del plan de formación.*

Al concluir todo el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, las administraciones competentes remitirán a todas las personas que hayan participado en el procedimiento establecido en el presente real decreto, un escrito en el que se hará constar, según proceda:

- a) Posibilidades de formación, con las orientaciones pertinentes, para que puedan acreditar en convocatorias posteriores las unidades de competencia para las que habían solicitado acreditación.
- b) Posibilidades de formación, con las orientaciones pertinentes, para completar la formación conducente a la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con las mismas.

CAPÍTULO VI

Organización y gestión del procedimiento

Artículo 21. *Estructura.*

1. Las estructuras organizativas responsables del procedimiento serán:

- a) La Administración General del Estado. El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Educación constituirán una comisión interministerial para garantizar el cumplimiento de los principios, fines y funciones del procedimiento regulado en este real decreto, así como para el seguimiento y evaluación del mismo. Para ello, esta comisión deberá:

- 1) Disponer de la información de todas las convocatorias que se realicen en cada ámbito territorial con el fin de facilitar su complementariedad y la información a todas las personas interesadas.
- 2) Facilitar el intercambio de asesores y evaluadores entre las diferentes Comunidades Autónomas.
- 3) Promover los acuerdos necesarios entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas para la realización de todas o alguna de las fases del procedimiento.
- 4) Elaborar, en colaboración con las comunidades autónomas, las Guías de evidencias de las diferentes unidades de competencia así como el resto de documentación e instrumentos necesarios para la implementación del procedimiento de evaluación y acreditación establecido en el presente real decreto.

5) Establecer, en colaboración con las comunidades autónomas, la estructura organizativa responsable del procedimiento para las convocatorias previstas en el artículo 10.6.

b) Las administraciones de las comunidades autónomas. En cada comunidad autónoma, las administraciones educativa y laboral competentes establecerán conjuntamente la estructura organizativa responsable del procedimiento que se establece en este real decreto.

Esta estructura deberá indicar, al menos, los órganos, unidades y colectivos encargados de realizar las siguientes funciones: gestión única del procedimiento, seguimiento y evaluación de resultados, información, asesoramiento, evaluación de los candidatos, acreditación y registro de las unidades de competencia.

2. El Consejo General de Formación Profesional participará como órgano asesor y consultivo en el seguimiento y evaluación del desarrollo y resultados de dicho procedimiento.

3. Las administraciones públicas competentes garantizarán, en la forma prevista en sus respectivos ámbitos territoriales, la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Artículo 22. *Gestión.*

1. Las administraciones responsables del procedimiento de evaluación y acreditación, en el ámbito territorial correspondiente, realizarán las siguientes funciones:

a) Planificar, dirigir y coordinar la gestión del procedimiento, impulsando el desarrollo y la calidad del mismo en su territorio de gestión.

b) Facilitar a la Administración General del Estado los datos necesarios para el seguimiento y evaluación del procedimiento, en los términos establecidos en los artículos 10.6 y 17 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

c) Designar las comisiones de evaluación y dictar las instrucciones que orientarán sus actuaciones.

d) Determinar las sedes para la realización de las distintas fases del procedimiento.

e) Planificar y gestionar la formación inicial y continua de los asesores y evaluadores.

f) Habilitar a los asesores y evaluadores, y mantener el registro de los mismos.

g) Establecer un plan de calidad de todo el proceso en su ámbito de competencia.

h) Guardar y custodiar la documentación que se genere por cada candidato durante el desarrollo del procedimiento.

i) Acreditar las unidades de competencia a los candidatos y candidatas que hayan superado el procedimiento de evaluación.

j) Registrar las acreditaciones expedidas.

2. Las administraciones competentes garantizarán la implantación y desarrollo del procedimiento en su ámbito de competencia.

3. La Administración General del Estado y las administraciones competentes de las correspondientes comunidades autónomas habilitarán a las personas necesarias para garantizar el desarrollo de las funciones de asesoramiento y evaluación, que deberán cumplir, en todo caso, los requisitos establecidos en el artículo 25.1.

Artículo 23. *Funciones de los asesores.*

1. Las personas habilitadas por las administraciones competentes para desarrollar las tareas de asesoramiento tendrán, en el marco de este procedimiento, las siguientes funciones:

a) 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.

b) 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 suficientemente justificadas y, en su caso, sobre la formación necesaria para completar la unidad de competencia que pretenda sea evaluada.

c) Colaborar con las comisiones de evaluación cuando así les sea requerido.

2. Los responsables del asesoramiento podrán percibir las compensaciones económicas que reglamentariamente establezca la Administración convocante en función de sus disponibilidades presupuestarias. Cuando la convocatoria la realice la Administración General del Estado, las compensaciones se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 24. *Funciones de los evaluadores.*

Las personas habilitadas por las administraciones competentes, como miembros de las comisiones de evaluación, tendrán las siguientes funciones:

a) 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.

b) Realizar la evaluación de acuerdo con el plan establecido y registrar sus actuaciones en los documentos normalizados.

c) Evaluar a los candidatos y candidatas siguiendo el procedimiento establecido, así como resolver las incidencias que puedan producirse.

Artículo 25. *Requisitos para ser asesor y/o evaluador.*

1. Los requisitos que deberán concurrir en todo caso para obtener de las administraciones competentes la habilitación para ejercer las funciones de asesoramiento y/o evaluación son:

a) Tener una experiencia de al menos cuatro 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.

b) Superar un curso de formación específica organizado o supervisado por las administraciones competentes. Los contenidos del curso tomarán como referente lo establecido en los Anexos IV y V.

2. Las personas designadas por las administraciones competentes para el asesoramiento no podrán participar como evaluadores en una misma convocatoria de evaluación y acreditación.

Artículo 26. *Comisiones de evaluación.*

En cada ámbito territorial, las Administraciones responsables del procedimiento nombrarán las comisiones de evaluación necesarias de las diferentes especialidades o Familias Profesionales correspondientes a las unidades de competencia para las que se haya convocado el procedimiento de evaluación y acreditación.

Artículo 27. *Composición y funcionamiento de las Comisiones de evaluación.*

1. Cada comisión estará formada por un mínimo de cinco personas acreditadas para evaluar: una que ostentará la presidencia, otra la secretaría y al menos tres como

vocales. Se garantizará la presencia de evaluadores tanto del sector formativo como del productivo. Excepcionalmente, las administraciones competentes podrán designar comisiones de evaluación en las que falte alguno de los dos sectores si de otra forma no pudiese realizarse la fase de evaluación.

2. Quien ostente la presidencia será el responsable de los trabajos de la comisión y mantendrá la necesaria coordinación entre las diferentes fases del procedimiento. Será un empleado público de la administración y deberá tener una experiencia laboral o docente de, al menos, seis años, o haber actuado durante dos años en funciones de asesoría o de evaluación en este procedimiento.

3. El secretario o secretaria dará fe de los acuerdos tomados por la comisión y será un empleado público de la Administración.

4. La comisión de evaluación podrá proponer la incorporación de profesionales cualificados en calidad de expertos, con voz pero sin voto, que serán nombrados, si procede, por la administración competente.

5. Para proteger la imparcialidad y rigor técnico de la evaluación, y sin perjuicio de las peculiaridades previstas en este real decreto, el funcionamiento y las actuaciones de las comisiones de evaluación estarán sujetas a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común.

6. Los miembros de las comisiones podrán percibir las compensaciones económicas que reglamentariamente establezca la Administración convocante, en función de sus disponibilidades presupuestarias. Cuando la convocatoria la realice la Administración General del Estado, las compensaciones se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 28. *Funciones de las Comisiones de evaluación.*

Son funciones de las comisiones de evaluación:

- a) Organizar el proceso de evaluación a través de un plan que incluya las actividades o pruebas necesarias y la gestión derivada de su actuación.
- b) Valorar la documentación aportada por los candidatos y por el informe del asesor al que se hace referencia en el artículo 15.3. Se podrá requerir al interesado, si ello fuera necesario, la aportación de otra documentación complementaria que evidencie la adquisición de las competencias profesionales que solicita le sean reconocidas.
- c) Determinar los métodos e instrumentos de evaluación de la competencia profesional.
- d) Evaluar la competencia profesional a partir de la información recopilada y las evidencias generadas y registradas a lo largo de todo el procedimiento, tomando como referente las realizaciones profesionales y los criterios de realización de cada una de las unidades de competencia.
- e) Recoger los resultados en un acta de evaluación que, junto con todo el expediente, se remitirán a la administración competente, con la propuesta de certificación correspondiente para la acreditación de los candidatos.
- f) Resolver las reclamaciones que puedan presentar los candidatos durante el proceso de evaluación.
- g) Documentar el proceso de evaluación para el seguimiento, control y aseguramiento de la calidad.
- h) Informar al candidato de los resultados de la evaluación, así como sobre las oportunidades para completar su formación y obtener la acreditación completa de títulos de formación profesional o certificados de profesionalidad.
- i) Cuantas otras vinculadas a sus funciones le sean asignadas por la administración competente.

Artículo 29. *Centros autorizados y sedes para la realización de las diferentes fases de instrucción y resolución del procedimiento.*

1. Los Centros integrados públicos de formación profesional, los Centros integrados privados concertados, que cuenten con la correspondiente autorización administrativa, y los Centros de Referencia Nacional podrán ser autorizados por la administración competente en cada ámbito territorial para desarrollar las distintas fases.

2. Cuando sea necesario, la administración competente podrá determinar otras sedes para la realización de algunas de las fases, que cederán sus instalaciones y servicios. A estos efectos, podrán utilizarse otros centros que imparten formación profesional u otros espacios ubicados fuera de los centros docentes cuando se considere adecuado. En estos casos, la administración competente podrá suscribir convenios con empresas u otras entidades públicas o privadas.

Artículo 30. *Seguimiento y evaluación.*

1. La Administración General del Estado, en colaboración con las comunidades autónomas, y previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, elaborará un Plan de Seguimiento y Evaluación que permita comprobar la calidad, la eficacia y el impacto del procedimiento.

2. Las Comunidades Autónomas proporcionarán a la Administración General del Estado la información y los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Seguimiento y Evaluación en el conjunto del Estado.

3. La Administración General del Estado elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo General de la Formación Profesional y que incluirá, en su caso, propuestas de mejora para los distintos aspectos del procedimiento.

Disposición adicional primera. *De la Gestión de la Calidad.*

1. El procedimiento de evaluación y acreditación de la competencia profesional que desarrolle cada administración competente a través de su propia estructura organizativa se dotará de sistemas de gestión de la calidad.

2. El sistema de gestión de la calidad deberá asegurar que se logren los objetivos y se cumplan las finalidades y los principios establecidos en el presente real decreto. Para ello, contemplará la evaluación de todos los aspectos que inciden en el procedimiento y contará con la participación de las diferentes personas y servicios que hayan intervenido en el mismo.

3. El proceso de evaluación y acreditación de la competencia será verificado a través de evaluaciones internas y auditorías externas que puedan contribuir a un proceso de mejora continua.

Disposición adicional segunda. *De la financiación.*

1. Para participar en el procedimiento regulado en este real decreto, las personas que presenten su candidatura deberán abonar las tasas administrativas que, en su caso, establezcan las administraciones competentes, con la excepción de aquellos supuestos en los que se prevea su exención.

2. Las administraciones competentes dispondrán, estimado un nivel de ingresos por tasas, de recursos económicos para la realización de lo establecido en este real decreto, conforme a las disponibilidades presupuestarias existentes.

Disposición adicional tercera. *Inscripción en varias convocatorias.*

La inscripción en varias convocatorias, durante el mismo año, para la evaluación de una misma unidad de competencia profesional no permitirá que el aspirante reciba ayudas para más de una de las convocatorias.

Disposición adicional cuarta. *Convalidación de módulos profesionales no asociados a unidades de competencia.*

El Ministerio de Educación, en colaboración con las comunidades autónomas, establecerá un procedimiento para que las personas que tengan acreditadas todas las unidades de competencia incluidas en un determinado título de formación profesional puedan convalidar el resto de los módulos profesionales necesarios para obtener dicho título.

Disposición adicional quinta. *Protección de datos de carácter personal.*

Cualquier tratamiento de datos de carácter personal que se lleve a cabo durante la tramitación del procedimiento respetará lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Disposición adicional sexta. *Profesiones del área sanitaria de formación profesional.*

1. Las convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales en la familia profesional sanidad habrán de ajustarse a los requisitos específicos que se acuerden entre el Ministerio de Sanidad y Política Social y las comunidades autónomas, en el marco de la cooperación territorial, tendentes a garantizar la adecuada planificación de los recursos humanos del sistema de salud y el adecuado nivel formativo de los profesionales del área sanitaria, en coherencia con lo regulado en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

2. Para la evaluación de unidades de competencia profesional que estén incluidas en títulos de formación profesional exigidos para el ejercicio de una profesión sanitaria regulada, las Comisiones de evaluación deberán, a propuesta de la Administración sanitaria competente, incorporar profesionales cualificados en calidad de expertos, de acuerdo con el artículo 27.4 de este Real Decreto o como evaluadores, si están habilitados para ello.

Disposición transitoria primera. *Aplicación de normas anteriores.*

Hasta el 30 de septiembre de 2009, las administraciones competentes podrán realizar convocatorias de procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 942/2003, de 18 de julio, por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de técnico y técnico superior de formación profesional específica, y en el Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad.

Disposición transitoria segunda. *Efectos de la acreditación de unidades de competencia profesionales aún no incluidas en títulos de formación profesional o certificados de profesionalidad.*

1. Cuando las administraciones competentes convoquen el procedimiento de evaluación de una unidad de competencia, que aún no esté incluida en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se emitirá una acreditación de acuerdo con el anexo III B).

2. Dicha acreditación surtirá efectos de acreditación parcial acumulable cuando sea establecido el correspondiente título o certificado que la incluya.

Disposición transitoria tercera. *Excepcionalidad del requisito de edad.*

A las convocatorias que se realicen durante los años 2009 y 2010, al amparo del procedimiento descrito en el presente real decreto, de evaluación de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel II, se podrán presentar las personas que tengan 19 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto y, en particular la disposición transitoria única del Real Decreto 942/2003, de 18 de julio, por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los Títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica.

Disposición final primera. *Título competencial.*

El presente real decreto se dicta en virtud de las competencias señaladas en el artículo 149.1, 1.ª, 7.ª y 30.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; la legislación laboral; y la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

Disposición final segunda. *Normas de desarrollo.*

Se habilita a las personas titulares de los Ministerios de Educación y de Trabajo e Inmigración a dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean precisas para desarrollar lo previsto en este real decreto.

Disposición final tercera. *Implantación.*

A partir de la entrada en vigor del presente real decreto, las comunidades autónomas iniciarán las actuaciones necesarias para que, en el plazo máximo de un año, se implante el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, establecido en el presente real decreto.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 17 de julio de 2009.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia,
MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ

ANEXO I

ESTRUCTURA BÁSICA DE LA GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

1.^a Especificaciones de Evaluación de la Unidad de Competencia.

- Análisis previo y contextualización.
- Tabla resumen de evidencias de competencia:
 - o Dimensiones de la competencia profesional.
 - o Evidencias de competencia seleccionadas.
 - o Realizaciones profesionales asociadas.
 - o Criterios de realización vinculados.
- Tabla resumen de criterios e indicadores de desempeño de la unidad de competencia:
 - o Criterios de mérito.
 - o Indicadores.
 - o Ponderación.
 - o Escala de desempeño competente.

2.^a Métodos de Evaluación de la Unidad de Competencia y Orientaciones para su Aplicación.

- Métodos recomendados para la recogida de evidencias de competencia
- Otros métodos alternativos.
- Orientaciones, soportes e instrumentos para la aplicación de los métodos indicados.
- Orientaciones y criterios para la evaluación de la competencia profesional.

ANEXO II

Anagrama
Administración
convocante

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN
EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN
DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL**

D./D.^{a1},
de nacionalidad, con DNI/NIE²,
con domicilio en la localidad de,
Código Postal, Provincia,
Teléfono, e-mail

Considerando que reúne las condiciones personales establecidas en el artículo del Real Decreto, de, por el que se establecen el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (BOE), SOLICITA SU INSCRIPCIÓN EN LA CONVOCATORIA de fecha, emitida por³ Y SER EVALUADO/A DE LAS SIGUIENTES UNIDADES DE COMPETENCIA⁴ DEL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES⁵

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Para lo cual adjunta la documentación que se detalla al dorso, de cuya autenticidad se responsabiliza.

En, a de de 2009

Fdo.:

DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE CUMPLIR LOS REQUISITOS

TODAS LAS PERSONAS SOLICITANTES⁶

- Documento de identidad o pasaporte o, en el caso de personas extranjeras, el NIE.
- Autorización de residencia o de residencia y trabajo.
- Currículum vitae en formato oficial.

SOLICITANTES CON EXPERIENCIA LABORAL:

③ **Solicitantes que han adquirido las competencias como trabajadores o trabajadoras asalariados**⁷

- Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o de la Mutualidad a la que estuvieran afiliados, donde consten la empresa, la categoría laboral (grupo de cotización) y el período de contratación.

y

- Contrato de trabajo o certificado de la empresa donde haya adquirido la experiencia laboral en el que consten específicamente la duración de los períodos de prestación del contrato, la actividad desarrollada y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad.

③ **Solicitantes que han adquirido las competencias como trabajadores o trabajadores autónomos o por cuenta propia**

- Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina de los períodos de alta en la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente.
- Descripción de la actividad desarrollada e intervalo de tiempo en el que se ha realizado la misma.

③ **Solicitantes que han adquirido las competencias como trabajadores o trabajadoras voluntarios o becarios**

- ③ Certificación de la organización en la que consten las actividades y funciones realizadas y el número total de horas.

③ **Otros documentos aportados**⁸

- _____
- _____

¹ Indicar nombre y apellidos de la persona solicitante.

² En caso de personas extranjeras se deberá especificar el Número de Identidad de Extranjero (NIE).

³ Unidad de la Administración convocante ante la que se efectúa la solicitud.

⁴ La acreditación de unidades de competencia que aún no estén incluidas en algún título o certificado de profesionalidad, surtirá efectos de acreditación parcial acumulable cuando sea establecido el correspondiente título o certificado que las incluya.

⁵ Indicar el código y denominación que figuran en la convocatoria.

⁶ Márquese con "X" donde proceda. En los procedimientos convocados por la Administración General del Estado no será necesario aportar copia del DNI, de conformidad con el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

⁷ Deberá adjuntarse autorización de residencia o de residencia y trabajo, o certificado de registro de ciudadano comunitario, o tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión.

⁸ Indicar el tipo y/o denominación de los documentos de carácter laboral y/o formativo que sirvan como prueba potencial de la competencia que se pretende demostrar.

Observaciones generales

- ③ Los documentos aportados deberán ser fotocopias compulsadas por la Administración convocante.
- ③ De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que: a) los datos facilitados en el presente formulario serán incorporados a los ficheros de la administración convocante y serán objeto de tratamiento a fin de determinar, si procede, el reconocimiento de lo solicitado; b) serán objeto de cesión a las administraciones competentes con la finalidad de poder gestionar los derechos derivados del reconocimiento de su solicitud; c) el interesado podrá ejercitar sus derechos ante la propia administración competente.

ANEXO III-A

MODELO DE DOCUMENTO DE ACREDITACIÓN DE UNIDADES DE COMPETENCIA INCLUIDAS EN TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

D./D.^a, en representación de
(Administración competente para la acreditación de la competencia profesional), certifica que:

D./D.^a, con DNI/NIE ha demostrado su competencia profesional mediante evaluación realizada según el Real Decreto/2009, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en la/s siguientes Unidad/es de competencia:

Código	Denominación	Nivel
UC...._..		
UC...._..		
UC...._..		

Y para que así conste y surta, en su caso, los efectos de **acreditación parcial acumulable** para la consecución de títulos y/o certificados de profesionalidad, según lo previsto en el Real Decreto/2009, se firma en, a de de

ANEXO III-B

MODELO DE DOCUMENTO DE ACREDITACIÓN DE UNIDADES DE COMPETENCIA AÚN NO INCLUIDAS EN TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

D./D.^a, en representación de
(Administración competente para la acreditación de la competencia profesional), certifica que:

D./D.^a, con DNI/NIE ha demostrado su competencia profesional mediante evaluación realizada según el Real Decreto/2009, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en la/s siguientes Unidad/es de competencia no incluidas al día de la fecha en Títulos y Certificados de Profesionalidad:

Código	Denominación	Nivel
UC..._..		
UC..._..		
UC..._..		

Esta acreditación de Unidades de Competencia surtirá, en su caso, efectos de acreditación parcial acumulable cuando sea establecido el correspondiente título o certificado de profesionalidad que las incluya.

....., a de de

ANEXO IV

BLOQUES DE CONTENIDOS PARA LA FORMACIÓN DEL ASESOR DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

Bloque 1: Contexto del Asesoramiento.

- 1.1. Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- 1.2. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
 - La Cualificación Profesional: estructura.
 - La Unidad de Competencia: realizaciones profesionales, criterios de realización, contexto profesional.
- 1.3. El Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional.
- 1.4. Acreditación de las Cualificaciones Profesionales: Títulos de Formación Profesional, Certificados de Profesionalidad y Acreditación Parcial Acumulable.
- 1.5. Recursos formativos existentes.

Bloque 2: El procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias

- 2.1. Las fases del procedimiento.
- 2.2. Los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales.
- 2.3. Los efectos de la acreditación.
- 2.4. Funciones y competencias del asesor en el procedimiento.
- 2.5. Casos prácticos.

Bloque 3: Fundamentos técnicos en el Asesoramiento.

- 3.1. Tipología de asesoramientos y trayectorias profesionales.
- 3.2. Características de las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y vías no formales de formación.
- 3.3. Análisis de la demanda: Estudio de perfiles de usuarios.
- 3.4. Relación del asesor con el candidato.
- 3.5. Relaciones del asesor con la Comisión de evaluación.
- 3.6. Seguimiento y continuidad en el proceso de asesoramiento.
- 3.7. Casos prácticos.

Bloque 4: Métodos e instrumentos.

- 4.1. Criterios y procedimientos de asesoramiento.
- 4.2. El manual de procedimiento: la guía del candidato, la guía del asesor y la guía del evaluador.
- 4.3. El historial profesional y formativo: el currículum vitae del candidato.
- 4.4. La autoevaluación del candidato: finalidades e instrumentos.
- 4.5. El Dossier de Competencias del candidato: modelos, métodos y técnicas de elaboración.
- 4.6. La entrevista profesional con fines de asesoramiento.
- 4.7. El informe de diagnóstico inicial, comunicación de resultados y recomendaciones para el aprendizaje permanente.
- 4.8. Casos prácticos.

Bloque 5: Ética y calidad en el Asesoramiento.

- 5.1. Instrumentos de calidad en el proceso de asesoramiento.
- 5.2. Principios éticos del asesoramiento y códigos de conducta.
- 5.3. Cuestiones legales que afectan a la acreditación.

ANEXO V**BLOQUES DE CONTENIDOS PARA LA FORMACIÓN DE EVALUADORES
DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL****Bloque 1: Contexto de la evaluación**

- 1.1. Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- 1.2. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
 - La Cualificación Profesional: estructura.
 - La Unidad de Competencia: realizaciones profesionales, criterios de realización, contexto profesional.
- 1.3. Los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, y los efectos de las mismas.
- 1.4. Acreditación de las Cualificaciones Profesionales: Títulos de Formación Profesional, Certificados de Profesionalidad y Acreditación Parcial Acumulable.
- 1.5. Recursos formativos existentes.

Bloque 2: El procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias

- 2.1. Las fases del procedimiento.
- 2.2. Los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales.
- 2.3. Los efectos de la acreditación.
- 2.4. Características de la etapa de evaluación.
- 2.5. Funciones y competencias del evaluador.
- 2.6. Casos prácticos.

Bloque 3: Fundamentos técnicos de la evaluación

- 3.1. Funciones del evaluador en el procedimiento de evaluación de la competencia profesional.
- 3.2. Desempeño profesional, competencias y evidencias de competencia profesional.
- 3.3. La obtención de evidencia suficiente de la competencia profesional como eje de la evaluación: Tipología y fuentes de obtención.
- 3.4. Análisis de métodos e instrumentos de evaluación.
- 3.5. El manual de procedimiento: la guía del candidato, la guía del asesor y la guía del evaluador.
- 3.6. El informe del asesor y su utilización en la evaluación.

Bloque 4: La Guía de Evidencia de la Competencia

- 4.1. Conceptos y estructura básica.
- 4.2. Utilización de la Guía.
- 4.3. Casos prácticos.

Bloque 5: Métodos e instrumentos de la evaluación de la competencia profesional

- 5.1. Planificación de la evaluación.
- 5.2. La selección de métodos y su concreción en actividades de evaluación.
 - o La observación en el puesto de trabajo.
 - o Simulaciones.
 - o Pruebas estandarizadas de competencia profesional.
 - o Entrevista profesional.
- 5.3. Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación: fiabilidad, validez y pertinencia.
- 5.4. Optimización de los recursos de evaluación.
- 5.5. Casos prácticos.

Bloque 6: Valoración de la competencia

- 6.1. La Comisión de Evaluación: composición y funciones.
- 6.2. El proceso de toma de decisiones.
- 6.3. Instrumentos de calidad del proceso de evaluación.
- 6.4. Principios éticos y código de conducta en la evaluación de la competencia.
- 6.5. La elaboración del informe de evaluación.
- 6.6. Valoración de la competencia y comunicación de resultados.
- 6.7. La documentación en el procedimiento de la evaluación de competencia profesional y su trazabilidad.
- 6.8. Casos prácticos.



Universidad de Valladolid

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID ESPAÑA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL
DOCTORADO DIVERSIDAD Y DESARROLLO SOCIOEDUCATIVO

El presente cuestionario, se ha elaborado con la finalidad de realizar una investigación para una tesis doctoral en la Universidad de Valladolid, España. Tiene como objetivo conocer la opinión de los docentes de la región Actopan en relación a la acreditación y certificación de competencias laborales. Por tal motivo agradecemos su participación con la seguridad de que los datos proporcionados son estrictamente confidenciales y solo para efectos de esta investigación.

INSTRUCCIONES: Favor de marcar con una "X" la respuesta que refleje su opinión.

1. Género

1	Masculino	<input type="checkbox"/>
2	Femenino	<input type="checkbox"/>

2. Edad

1	De 25 a 30	<input type="checkbox"/>
2	De 30 a 35	<input type="checkbox"/>
3	De 35 a 40	<input type="checkbox"/>
4	De 40 a 45	<input type="checkbox"/>
5	Más de 45	<input type="checkbox"/>

3.- Nivel de estudios

1	Primaria	<input type="checkbox"/>
2	Secundaria	<input type="checkbox"/>
3	Bachillerato	<input type="checkbox"/>
4	Licenciatura	<input type="checkbox"/>
5	Posgrado	<input type="checkbox"/>

4. Usted ha participado en un proceso para acreditación y certificación en Normas Técnicas de Competencias Laboral (NTCL)?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

5. A partir de que fecha usted acredito la norma de DICC (Diseño e Impartición de Cursos) Anote la fecha a continuación:

6. Actualmente en cuántas normas (NTCL) se encuentra certificado?, Favor de anotar las normas acreditadas.

No. de NTCL acreditadas: _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

7. Considera que una persona al acreditar y certificarse en NTCL le permite desarrollar competencias enfocadas a la gestión de calidad de sus actividades laborales.

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	--------------------------

8. Considera que el proceso de Acreditación y Certificación en NTCL incluye un proceso difícil para lograr la certificación.

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

9. Si se ha certificado en las normas para el Diseño e Impartición de Cursos (DICC) considera que el proceso es difícil en la integración del portafolio de evidencias para acreditarse?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

10. Considera que la certificación en (DICC) sea un medio que garantiza que el personal docente posea las competencias necesarias para desempeñar sus funciones docentes con calidad?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

11. Considera que una personal al acreditar y certificarse en NTCL le permite adquirir y desarrollar competencias encaminadas a una gestión de calidad en sus actividades laborales?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

12. Enumere el orden en el que se lleva a cabo el proceso de Certificación en alguna NTCL , si se ha omitido un paso por favor señalarlo en el orden correspondiente.

	Integración de expediente
	Aportación de evidencias
	Acreditación de la NTCL
	Entrega de certificado
	Curso de preparación para acreditación de NTCL
	Solicitud para Acreditación de NTCL
	Integración del Portafolio de Evidencias
	Presentación del examen teórico-práctico

13. Considera que una persona certificada en NTCL posee ventajas y beneficios para su desempeño profesional ?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

14. Considera que en una empresa o Institución que cuente con personal Certificado en NTCL asegura la calidad en la elaboración de bienes y prestación de servicios.

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

15. Describa desde su experiencia personal las ventajas profesionales y personales de las que disfruta después de participar en un proceso de certificación en NTCL

16. Describa desde su experiencia personal las expectativas que tiene actualmente en relación a su profesión o actividad que desarrolla profesionalmente como producto de la certificación en NTCL.

17. Señale que instituciones educativas conoce que permita tomar cursos de preparación encaminados a la certificación en NTCL.

18.- Mencione las instituciones o empresas que le solicitan estar certificado para su ingreso a laborar.

Por su atención. Gracias!!!



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID ESPAÑA
 FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL
 DOCTORADO DIVERSIDAD Y DESARROLLO SOCIOEDUCATIVO

El presente cuestionario, se ha elaborado con la finalidad de realizar una investigación para una tesis doctoral en la Universidad de Valladolid, España. Tiene como objetivo conocer la opinión de los docentes en relación a la acreditación y certificación de competencias laborales como una opción más para el trabajo cotidiano en el aula. Por tal motivo agradecemos su participación con la seguridad de que los datos proporcionados son estrictamente confidenciales y solo para efectos de esta investigación.

INSTRUCCIONES: Favor de marcar con una "X" la respuesta que refleje su opinión.

1. Género

1	Masculino	<input type="checkbox"/>
2	Femenino	<input type="checkbox"/>

2. Edad

1	De 25 a 30	<input type="checkbox"/>
2	De 30 a 35	<input type="checkbox"/>
3	De 35 a 40	<input type="checkbox"/>
4	De 40 a 45	<input type="checkbox"/>
5	Más de 45	<input type="checkbox"/>

3.- Nivel de estudios

1	Bachillerato	<input type="checkbox"/>
2	Licenciatura	<input type="checkbox"/>
3	Especialidad	<input type="checkbox"/>
4	Maestría	<input type="checkbox"/>
5	Doctorado	<input type="checkbox"/>

4. Usted se encuentra acreditado y certificado en Normas Técnicas de Competencias laboral (NTCL) para el Diseño e Impartición de Cursos (DICC)?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

5. Considera que la certificación en competencias laborales es importante para mejorar la calidad de su profesión?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	--------------------------

6. Considera que una persona al acreditar y certificarse en las normas de DICC le permitirá desarrollar competencias técnicas en relación al diseño, elaboración y gestión eficaz de sus programas de estudio.

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	--------------------------

7. Considera que la certificación en DICC sea un medio que garantiza que el personal docente posea las competencias docentes que requiere el perfil docente de la UAEH?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	--------------------------

8. Considera que la certificación docente sea un medio que apoye al docente para que los estudiantes lleven a cabo un proceso progresivo con el objetivo de elevar las tasas de éxito escolar?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	--------------------------

9. Considera que el desarrollo de las habilidades y actitudes que se solicitan rumbo a la certificación docente sea uno de los medios que permita la satisfacción de los estudiantes con la formación recibida?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

10. Considera que la certificación docente sea un medio encaminado al logro de la eficiencia y eficacia de los académicos en su práctica educativa la interior de la institución.

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

11. Considera que las personas certificadas en competencias docentes coadyuven a que los egresados una mejor empleabilidad al concluir sus estudios?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

12. Considera que la certificación docente sea una de las directrices para la provisión de calidad en la Educación Superior insertos en un marco transnacional?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

13. Considera que una agencia dedicada a certificar sea un medio para satisfacer los criterios de garantía externa de calidad de las Instituciones de Educación Superior ¿

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

14. Considera que el pertenecer a una institución en donde se privilegie la certificación se lleve a cabo un trabajo institucional que integre una cultura institucional enfocada a la calidad educativa?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

15. Usted ha considerado en algún momento participar en todo el proceso de certificación en alguna Norma Técnica de Competencia Laboral?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

16. Considera que participar en un proceso para certificación de competencias laborales sea un trámite que exige tiempo y dedicación?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

17. Actualmente se encuentra inmerso en algún proceso de preparación encaminada a la certificación de competencias laborales ¿

SI	NO
----	----

18. Dentro de sus expectativas se encuentra certificarse en Normas Técnicas de Competencia Laboral válidas en México?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

19. Considera que es importante que las personas se certifiquen en NTCL?

Siempre	Generalmente	Ni ahora, Ni nunca	No lo considero	Nunca lo consideraría
---------	--------------	-----------------------	-----------------	-----------------------

20. Anote la percepción que tiene de las personas que han acreditado y se encuentran certificadas en Normas Técnicas de competencia Laboral?

Por su atención. Gracias!!!