



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN



INCUAL  
Instituto Nacional  
de las  
Cualificaciones  
Consejo General de la Formación Profesional

# FORO DE REFLEXIÓN SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL

*“Las cualificaciones profesionales dentro del plan de formación de la organización”.*

Madrid, 23 de junio de 2010

Ponente: María Teresa Ogallar Aguirre  
Jefe de Área de Diseño de Cualificaciones INCUAL



FUNDACIÓN GLOBALIA



Fundación Tripartita  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTADAL



FONDO SOCIAL EUROPEO



Global Estrategias  
Consultoría de Formación y eLearning





# SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Sistema Nacional de Cualificaciones y FP
2. INCUAL: dependencia y estructura
3. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
4. Qué es una cualificación profesional
5. Desarrollo del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
5. Oferta formativa referida al Catálogo
5. Procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia



El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), establecido por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, está formado por un conjunto de **instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.**

Se crea para **dar respuesta a las demandas de cualificación de las personas y de las empresas** en una sociedad en continuo proceso de cambio e innovación.

Tiene como objetivos **orientar la formación a las demandas de cualificación de las organizaciones productivas, facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, extender la formación a lo largo de la vida** más allá del periodo educativo tradicional y fomentar la libre circulación de trabajadores, por lo que cumple una función esencial en el ámbito laboral y el formativo.



## INSTRUMENTOS Y ACCIONES

**Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**

Competencias

Formación

**Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro**

**Sistema de información y orientación**

**SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

**Sistema de evaluación y mejora de la calidad del SNCP**



El **Catálogo Nacional de las Calificaciones Profesionales (CNCP)**, es el instrumento del SNCFP que ordena las **cualificaciones profesionales más significativas identificadas en el sistema productivo** español, en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, con una estructura de módulos formativos, articulados en un Catálogo Modular de Formación (CMFP)

El CNCP tiene entre sus principales objetivos **posibilitar la integración de las ofertas de formación profesional, adecuándolas a las características y demandas del sistema productivo**, y servir de referente para evaluar las competencias profesionales., siendo un instrumento vertebrador del Sistema.

*R.D 1128/2003, de 5 de septiembre*



## UN SISTEMA BASADO EN LA COMPETENCIA

Necesidades de la economía y la producción

Estándares de competencia  
Establecen la vinculación entre los requerimientos de la economía y la competencia

Cualificaciones Profesionales

Formación

Instrumento para conseguir la competencia

Evaluación

Comprueba los estándares de competencia en un campo ocupacional específico



Necesidades del mercado de trabajo

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Catálogo Modular de Formación Profesional (referente)

Títulos de Formación Profesional

Acciones de Formación para el Empleo

Certificados de Profesionalidad

Evaluación y acreditación de la competencia adquirida a través de experiencia laboral y/o vías no formales de aprendizaje

ORIENTACIÓN PROFESIONAL

CALIDAD Y EVALUACIÓN



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

# Estructura INCUAL



INCUAL  
Instituto Nacional de las Cualificaciones  
Consejo General de la Formación Profesional



El **INCUAL** (creado por Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo) es responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP.



Global Estrategias  
Consultoría de Formación y eLearning

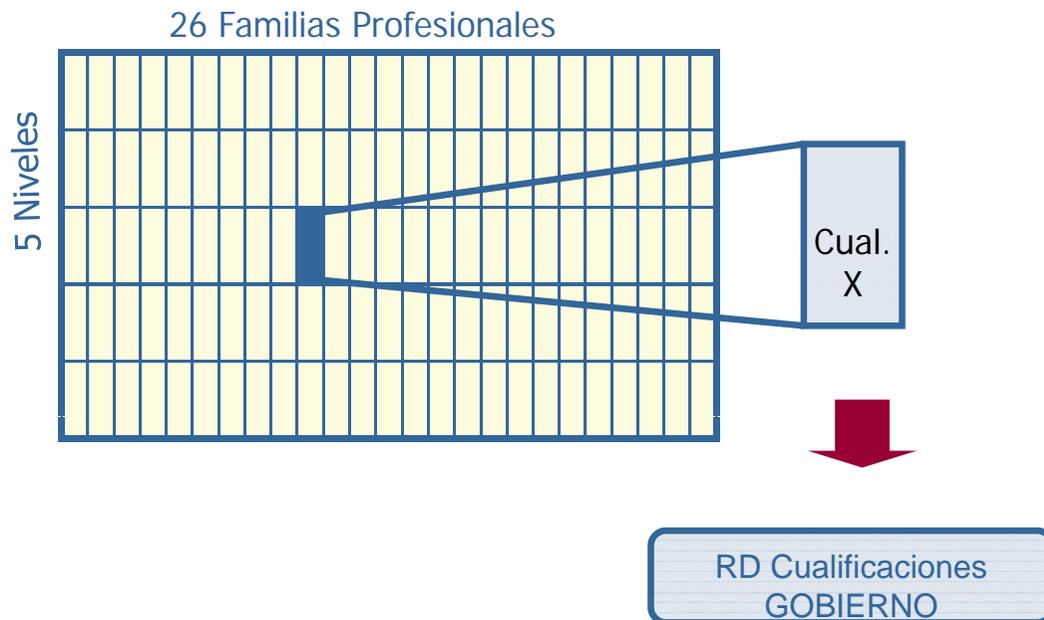




Las **cualificaciones profesionales** que integran el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales **se ordenan por familias profesionales y por niveles de cualificación**, teniendo en cuenta criterios de la UE.

Las **26 familias profesionales** en las que se ordena el CNCP responden a **criterios de afinidad de la competencia profesional**.

Los **cinco niveles de cualificación** profesional establecidos atienden a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de la actividad desarrollada, entre otros.





- 1.- Agraria
- 2.- Marítimo- Pesquera
- 3.- Industrias Alimentarias
- 4.- Química
- 5.- Imagen Personal
- 6.- Sanidad
- 7.- Seguridad y Medio Ambiente
- 8.- Fabricación Mecánica
- 9.- Instalación y Mantenimiento
- 10.- Electricidad y Electrónica
- 11.- Energía y Agua
- 12.- Transporte y Mantenimiento de Vehículos
- 13.- Industrias Extractivas.
- 14.- Edificación y Obra Civil
- 15.- Vidrio y Cerámica
- 16.- Madera, Mueble y Corcho
- 17.- Textil, Confección y Piel
- 18.- Artes Gráficas
- 19.- Imagen y Sonido
- 20.- Informática y Comunicaciones
- 21.- Administración y Gestión
- 22.- Comercio y Marketing
- 23.- Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- 24.- Hostelería y Turismo
- 25.- Actividades Físicas y Deportivas
- 26.- Artes y Artesanías



**Nivel 1:** Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

**Nivel 2:** Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

**Nivel 3:** Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

**Nivel 4:** Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

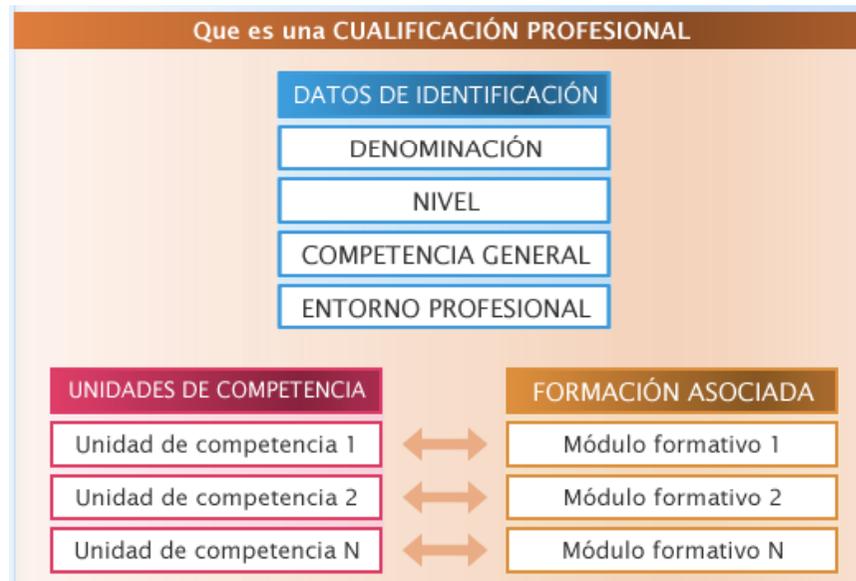
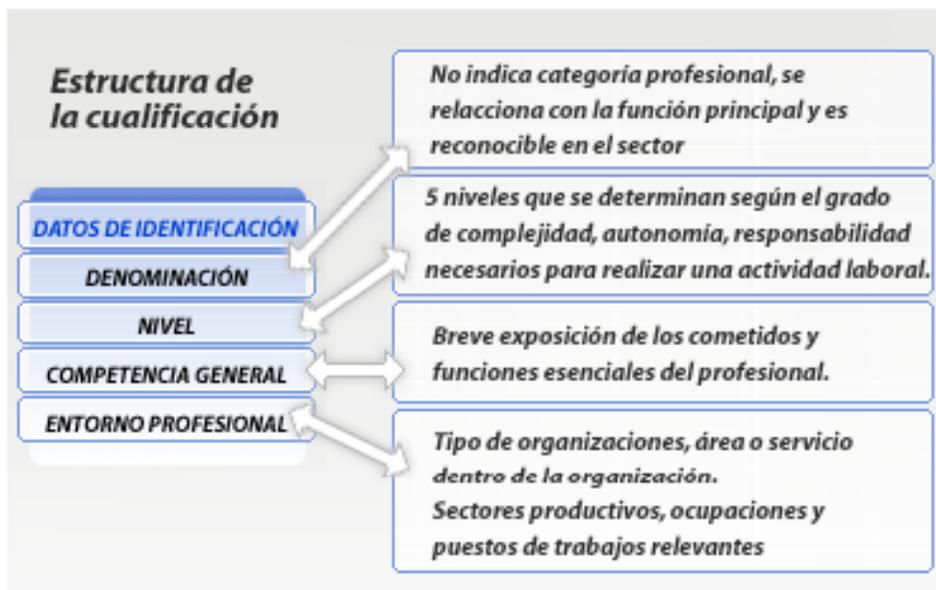
**Nivel 5:** Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizados en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.



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

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

La competencia profesional de una persona refleja el conjunto de conocimientos y capacidades que le permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.



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

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

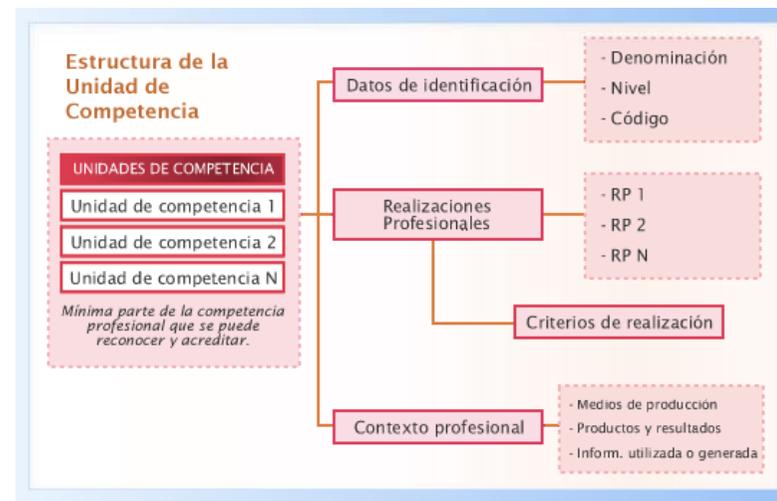
La competencia profesional de una persona refleja el conjunto de conocimientos y capacidades que le permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.



Cada **cualificación profesional se organiza en unidades de competencia (UC)** que son el **agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial.**

La competencia se expresa como **realizaciones profesionales** que establecen el comportamiento esperado de una persona en forma de consecuencias o resultados en el ejercicio de una actividad de trabajo o función concreta y en una situación o contexto de trabajo específicos.

El conjunto de la competencia se desarrolla en un **contexto profesional** en el que se describe, con **carácter orientador**, los medios de producción, los productos y resultados de trabajo, la información utilizada y generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.

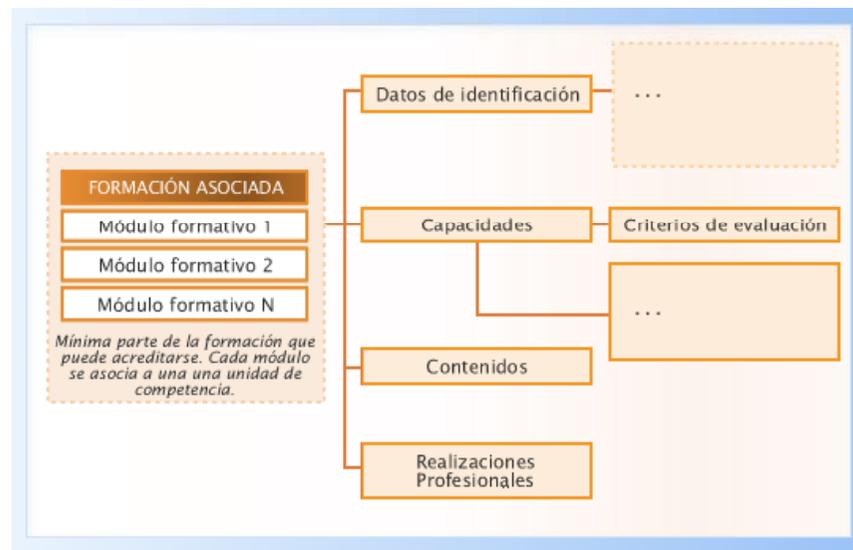




Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa competencia.

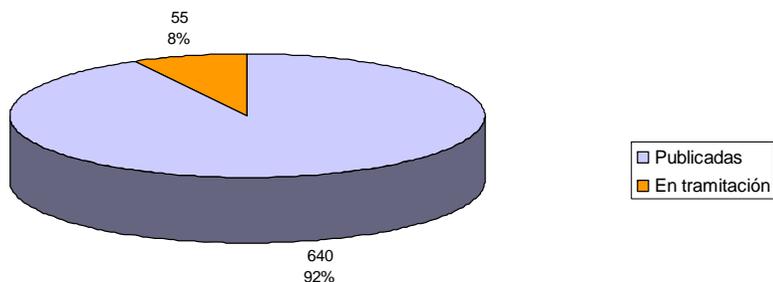
Las especificaciones de la formación se expresan a través de las **capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación**, así como por los **contenidos** que permitan alcanzar dichas capacidades. Se identifican, además, las capacidades cuya adquisición deba ser completada en un entorno real de trabajo.

Las especificaciones incluyen también **parámetros de contexto** de la formación (espacios, instalaciones, formadores), que tienen un **carácter orientador** para la normativa básica reguladora de las ofertas formativas conducentes a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.





DESARROLLO PREVISTO DEL CNCP A 31 DE DICIEMBRE DE 2010



FAMILIA PROFESIONAL	Publicadas	En tramitación	TOTAL	Grado de elaboración del CNCP por Familia Profesional en Dic-2010
1. Agraria	41	0	41	100,00%
2. Marítimo Pesquera	39	0	39	100,00%
3. Industrias Alimentarias	27	0	27	100,00%
4. Química	28	1	29	100,00%
5. Imagen Personal	14	0	14	100,00%
6. Sanidad	27	0	27	100,00%
7. Seguridad y Ambiente	31	0	31	100,00%
8. Fabricación Mecánica	24	5	29	100,00%
9. Instalación y Mantenimiento	19	1	20	100,00%
10. Electricidad y Electrónica	29	2	31	100,00%
11. Energía y Agua	14	2	16	100,00%
12. Transporte y Mantenimiento de Vehículos	34	5	39	100,00%
13. Industrias Extractivas	18	0	18	100,00%
14. Edificación y Obra Civil	24	5	29	100,00%
15. Vidrio y Cerámica	14	0	14	100,00%
16. Madera, Mueble y Corcho	18	0	18	100,00%
17. Textil, Confección y Piel	47	1	48	100,00%
18. Artes Gráficas	27	4	31	100,00%
19. Imagen y Sonido	18	0	18	100,00%
20. Informática y Comunicaciones	23	0	23	100,00%
21. Administración y Gestión	16	1	17	100,00%
22. Comercio y Marketing	19	0	19	100,00%
23. Servicios Socioculturales y a la Comunidad	23	5	28	100,00%
24. Hostelería y Turismo	28	1	29	100,00%
25. Actividades Físicas y Deportivas	24	11	35	100,00%
26. Artes y Artesanías	14	11	25	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>55</b>	<b>695</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92,09%</b>	<b>7,91%</b>	<b>100,00%</b>	



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN

# El CNCP y el sistema integrado de formación



INCUAL  
Instituto Nacional  
de las  
Cualificaciones  
Consejo General de la Formación Profesional



## Oferta formativa referida al CNCP

gloBal

Global Estrategias  
Consultoría de Formación y eLearning

GROUP  
demos

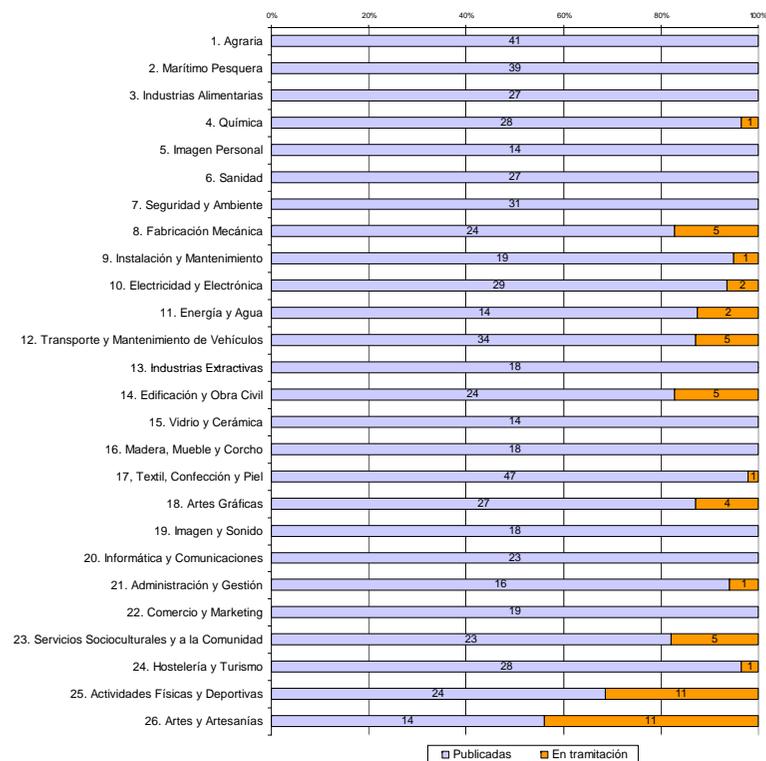


El **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** constituye el referente para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de los **títulos de formación profesional**, de los **certificados de profesionalidad**, así como de otras **ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas**.

Los **títulos y certificados de profesionalidad acreditan** las correspondientes **cualificaciones profesionales y unidades de competencia** a quienes los hayan obtenido y, en su caso, surten los correspondientes efectos académicos.

La Administración General del Estado, previa consulta al CGFP, determina los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen las ofertas de formación profesional referidas al CNCP.

DESARROLLO PREVISTO DEL CNCP A 31 DE DICIEMBRE DE 2010 POR FAMILIA PROFESIONAL





El pasado 28 de octubre, los ministros de Educación, y de Trabajo e Inmigración, presentaron la **"hoja de ruta"** para impulsar un **nuevo modelo de Formación Profesional**.

Este plan pretende impulsar un **modelo alternativo de crecimiento económico**, basado en el conocimiento, que asegure un desarrollo económico sostenible y un creciente bienestar y cohesión social.

El objetivo es fomentar **la formación continua a lo largo de la vida**, el trasvase de unas actividades profesionales a otras, y el **reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas** a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Una de las actuaciones de esta medida es impulsar el proceso de elaboración tanto de los nuevos Títulos de Formación Profesional de grado medio y superior, como los nuevos Certificados de Profesionalidad, para ello, se ha **priorizado lo relacionado con los sectores emergentes e innovadores de la economía**.





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN



INCUAL  
Instituto Nacional  
de las  
Cualificaciones  
Consejo General de la Formación Profesional



## REAL DECRETO 1224/2009, DE 17 DE JULIO, DE RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL

(BOE de 25/08/2009)

gloBal

Global Estrategias  
Consultoría de Formación y eLearning

GROUP  
demos



# LA NECESIDAD DE LA ACREDITACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES

La necesidad de reconocimiento y acreditación de las cualificaciones obtenidas por vías no formales de aprendizaje, o mediante experiencia laboral, se hace mayor para determinados grupos, tales como:

- ✓ Jóvenes que abandonaron la escuela y se incorporan al mercado de trabajo.
- ✓ Los trabajadores adultos que no poseen una acreditación de su cualificación (alrededor de 14.000.000).
- ✓ El creciente número de inmigrantes que plantea la necesidad de hacer transparentes las competencias para mejorar sus posibilidades de inserción.

Además, hay que tener en cuenta:

- ✓ **En el 2015 sólo el 15% empleos serán empleos de baja cualificación.**
- ✓ **Movilidad laboral:** cambios de profesión.
- ✓ Mientras que España supera en 4-5 puntos la media europea en titulados universitarios, en titulados medios estamos a 15 puntos de la UE.

Tu cualificación  
tiene futuro



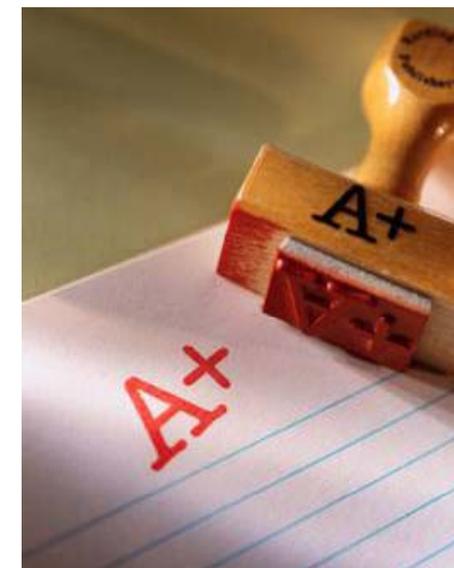


Conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer estas competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

En el procedimiento **se recogen y acumulan evidencias de competencia del candidato** que se somete voluntariamente al procedimiento de evaluación, durante un periodo de tiempo determinado.

Tiene como referente las Unidades de Competencia del CNCP incluidas en los Títulos de Formación Profesional y en los Certificados de Profesionalidad.

Para la evaluación de la competencia profesional en incluida en una Unidad de Competencia se tomarán como **referentes las realizaciones profesionales, los criterios de realización y el contexto profesional**, de acuerdo con los criterios fijados en las **Guías de Evidencia**.





- ✓ Servicio de **información y orientación** sobre la naturaleza y fases del procedimiento, derechos y obligaciones, acreditaciones que puede obtener y los efectos de las mismas. Facilitado por las administraciones educativas y laborales, así como las administraciones locales y los agentes sociales.
- ✓ **Cuestionarios de autoevaluación** a fin de que los participantes identifiquen su posible competencia profesional en las unidades de competencia de las Cualificaciones Profesionales.
- ✓ **Manual de procedimiento** constituido por la guía del candidato, guía del asesor y guía del evaluador.
- ✓ **Guías de evidencia de las UC** como apoyo técnico al evaluador para planificar la evaluación.





- ✓ Nacionalidad española, residente comunitario o autorización de residencia
- ✓ 18 años cumplidos, en las UC de cualificaciones de nivel I, y 20 años para los niveles II y III.
- ✓ Experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias que se quieren acreditar: 3 años, con mínimo de 2.000 horas trabajadas en los últimos diez años para las UC de nivel II y III y para las UC de nivel I, 2 años de experiencia laboral y mínimo de 1.200 horas.
- ✓ Formación: 300 horas en los últimos diez años, para las UC de nivel I, 200 horas.



## Perfiles Profesionales: **Educación Infantil**

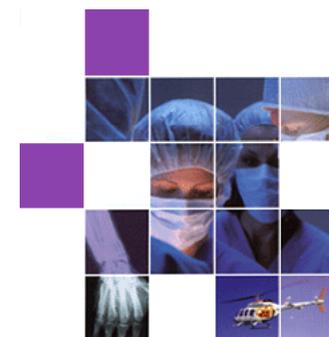
- ✓ Cualificación “SSC322\_3 Educación Infantil” (RD 1368/2007)
- ✓ Título “Educación Infantil” (RD 1394/2007)
- ✓ Certificado: no está previsto.



CATÁLOGO NACIONAL DE  
CUALIFICACIONES PROFESIONALES

## Perfiles Profesionales: **Ley de la Dependencia**

- ✓ Cualificación: “SSC089\_2 Atención sociosanitaria a personas en el domicilio”.
- ✓ Cualificación: “SSC320\_2 Atención sociosanitaria a personas en instituciones sociales”.
- ✓ Cualificación: “Gestión de llamadas de teleasistencia” (en tramitación)
- ✓ Título “Técnico en atención a personas en situación de dependencia” (en elaboración)
- ✓ Certificado de Profesionalidad: “Atención sociosanitaria a personas en el domicilio” (RD 1379/2008).
- ✓ Certificado de Profesionalidad: “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones” (RD 1379/2008).



CATÁLOGO NACIONAL DE  
CUALIFICACIONES PROFESIONALES



Para optimizar el procedimiento y garantizar su homogeneidad.

Elaborados por el INCUAL en colaboración con el MTIN y las CCAA (Institutos y Agencias de las Cualificaciones) y la participación de los agentes sociales.

Para la Primera Convocatoria:

- 14 Guías de Evidencia correspondientes a las Unidades de Competencia de las Cualificaciones referidas a los perfiles profesionales expuestos anteriormente.
- 14 Cuestionarios de Autoevaluación.
- 1 Manual de Procedimiento: Guía del candidato, Guía del asesor y Guía del evaluador.

Las CCAA podrán completar dichos instrumentos para adaptar la metodología de evaluación a sus necesidades específicas.



Orientadores, asesores y evaluadores.  
Tutores para la formación de éstos.

Formación de los expertos: Convenio entre el Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Educación, el Servicio Público de Empleo Estatal y la UNED.

a) Formación de tutores

- Propuestos por el SEPE, la SGOFP y el INCUAL.
- Curso en El Escorial (12, 13 y 14 de marzo).

b) Formación de asesores y evaluadores:

- Previamente seleccionados conforme requisitos RD (art. 25).
- 3.000 expertos.
- 2 cursos on-line: abril – mayo y septiembre - octubre



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN

# El CNCP y el sistema integrado de formación



INCUAL  
Instituto Nacional  
de las  
Cualificaciones  
Consejo General de la Formación Profesional



Empresas competitivas y sostenibles a largo plazo.  
Factor diferenciador clave: conocimiento.

glo3al

Global Estrategias  
Consultoría de Formación y eLearning

GROUP  
demos



Lo que caracteriza el funcionamiento de una organización es la toma de decisiones coordinadas para alcanzar los fines u objetivos fijados.

✓ Las personas deberán ajustar sus decisiones y comportamientos para hacer factibles los objetivos definidos.

✓ La organización deberá definir objetivos realistas, atraer y mantener a las personas y generar condiciones de ejecución, formación y desarrollo de los comportamientos adecuados para el cumplimiento de sus fines.

Es preciso generar ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje continuo, implicando a los trabajadores y gestores en el proceso de gestión de recursos humanos por competencias.



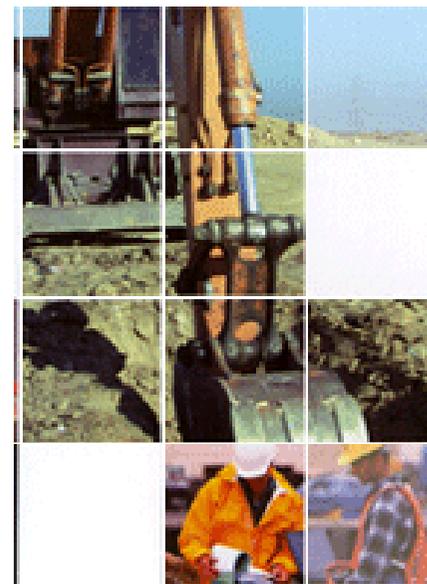
*(Rodríguez, 1992)*



La sociedad y la economía actuales continúan expuestas, en este principio de siglo, a una serie de cambios con importantes repercusiones para empresas y trabajadores. Las empresas deben adaptarse cada vez más deprisa para seguir siendo competitivas.

El capital humano es un factor clave para ello, lo que hace de la formación un objetivo estratégico empresarial.

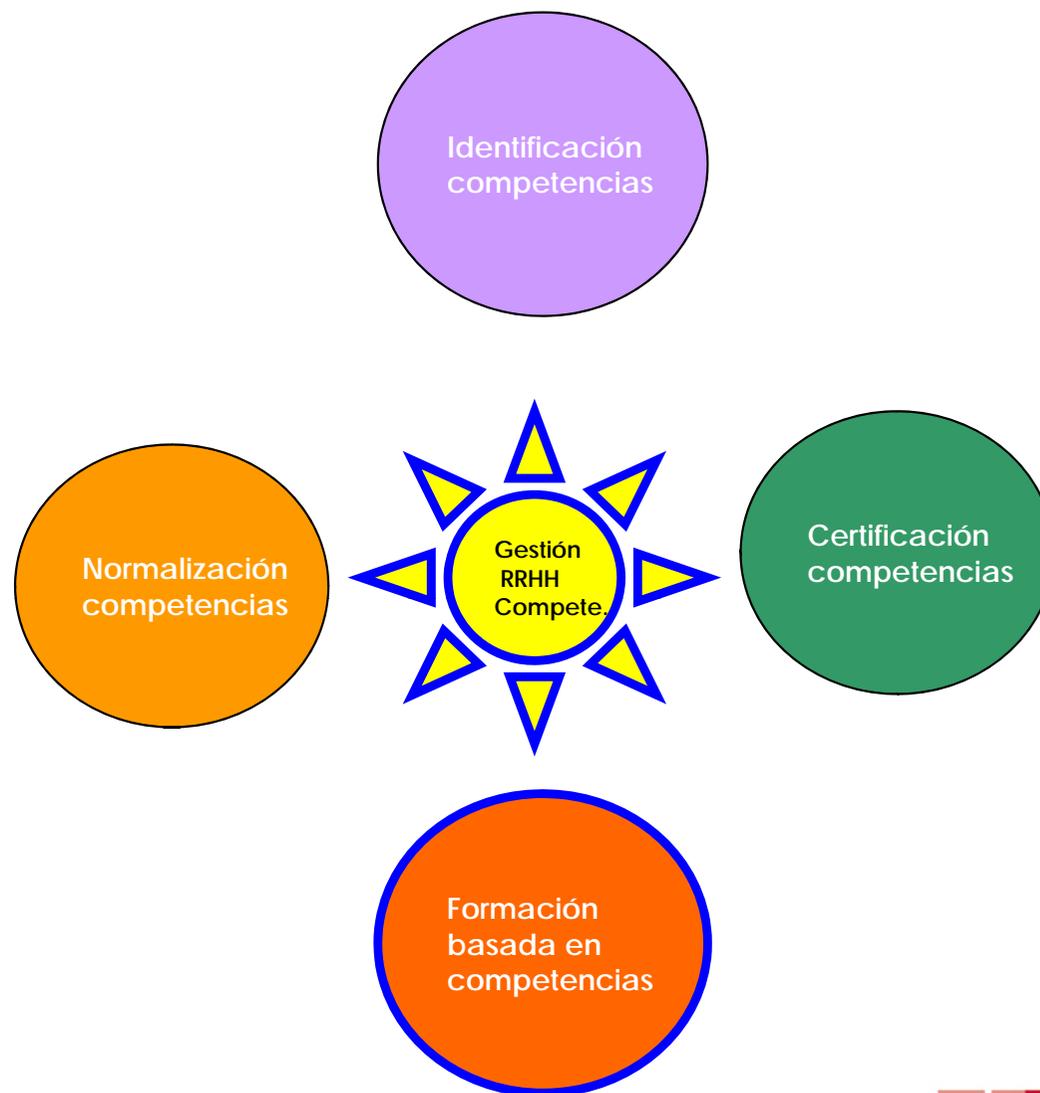
Los trabajadores, por su parte, se enfrentan a una mayor movilidad dentro y fuera de la empresa, así como a la necesidad de mantener y mejorar permanentemente su cualificación, por lo que la formación es también un objetivo esencial en la mejora de su empleabilidad y de su promoción personal y profesional. (*Acuerdo bipartito Formación y Empleo, 2006*)

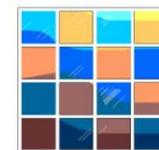




La competencia requerida por el mercado laboral actual trasciende de la mera capacidad individual de realizar con éxito determinadas tareas y de desempeñar diferentes roles de trabajo en el ámbito laboral concreto.

Precisa **capacidad de adaptación y transferibilidad** a nuevos contextos y necesidades, requiere la motivación e implicación del individuo en el aprendizaje y la formación permanente, para así poder afrontar positivamente los cambios en la tecnología, en las formas de organización de las empresa, en los métodos de producción y en el mercado de trabajo.





El rol del evaluador debe evolucionar hacia enfoques donde se recopilen **evidencias del desempeño de calidad**, observando si en dicho desempeño se encuentran las conductas clave identificadas como relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

No todas las metodologías de identificación de competencias son acordes para todo (necesidades de formación, análisis disfunciones, transferibilidad de saberes), por lo tanto habrá que bucear técnicamente en los diferentes métodos y ponderar aquello que en un mercado de trabajo específico acuerden como prioritario los actores sociales.





En la **especificación de competencia individual**, las **realizaciones profesionales** describen las consecuencias o los resultados de una acción o comportamiento del trabajador en el ejercicio de una actividad de trabajo o función concreta, en una situación o contexto de trabajo específicos.

Los **criterios de realización** describen los **niveles aceptables** de resultados que hay que alcanzar en las realizaciones profesionales (resultados críticos o aspectos clave de calidad para demostrar evidencia de competencia). Estándar competencia = RP + CR + Contexto/dominio productivo profesional.

**Se centra** en lo que el trabajador logra, es decir **en los resultados**, en el ejercicio de una actividad de trabajo o función concreta, en una situación o contexto de trabajo determinado que **refleja la “normalidad”** de las **organizaciones más determinantes de un país**.

Nunca se centra en el proceso que el trabajador sigue para obtenerlos.

**No describe las tareas, establece las funciones**, lo que facilita la transferibilidad de dichas funciones a otros contextos laborales y evita que sean específicas para un puesto de trabajo/organización.



## Énfasis en la empresa u organización específica.

Parte de la premisa de que las competencias para una misma ocupación pueden diferir en las organizaciones (cultura organizacional, organización centrada en fabricación/producción organización centrada en servicio/atención al cliente).

**Las competencias son diseñadas por la propia organización** que define el tipo de competencias que espera de sus colaboradores para alcanzar sus metas y las incluye como estándares (consultando a trabajadores más expertos)

Se parte de la premisa de que es necesario identificar un conjunto de **comportamientos reales y observados** que correspondan a comportamientos "deseados" por la empresa y que **aportan valor** o contribuyen al desarrollo de la organización (competencias específicas vinculadas a productividad y competitividad).

Las competencias consideradas clave se organizan en un Inventario de competencias (para cada competencia se identifica una escala de conductas posibles, grados de complejidad de ejecución, responsabilidad, manejo y organización de recursos, toma de decisión) que reflejan diferente nivel de ejecución e implicación .



## Competencias corporativas clave

Relacionadas con el ejercicio de todos los cargos y departamentos de la organización.

Fundamentales para lograr objetivos estratégicos corporativos.

## Competencias comunes o transversales

Diferentes cargos de un mismo departamento o área.

Cargos con responsabilidades similares pertenecientes a diferentes departamentos o áreas.

- Gestión de recursos
- Relaciones interpersonales
- Gestión de información

## Competencias específicas

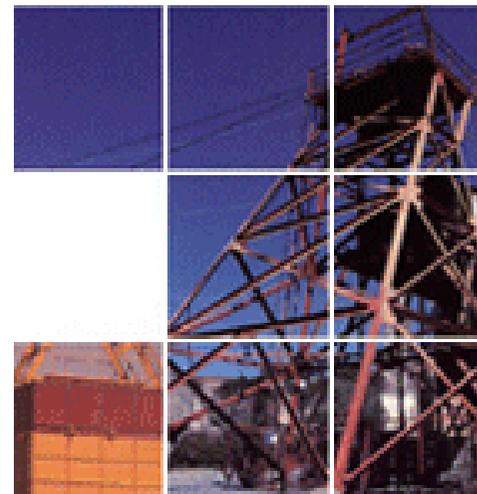
Relacionadas con el ejercicio de un cargo específico



Es preciso que no nos centremos en el análisis de que sectores económicos han sido capaces de generar más empleo y cuáles, al contrario, han destruido puestos de trabajo.

Hay algo que nos interesa aún más: conocer las ocupaciones que generan mayor dinamismo laboral y detectar las nuevas profesiones que cada nueva ocupación laboral va a configurar, aquellas que van a desaparecer o las ya existentes que se van a potenciar.

**Las transiciones en las ocupaciones y las profesiones son progresivas**, por lo que, en lugar de centrarnos en actividades económicas específicas, es preciso centrarse en qué ofertas formativas pueden encajar mejor para las nuevas profesiones.





En la actualidad se propone una formación profesional organizada en torno a las competencias que el trabajador debe desempeñar en situaciones reales de trabajo, es una **formación orientada a generar competencias con referentes claros en las normas de calidad de desempeño existentes en el ejercicio de cada rol profesional**. Dichas normas o referentes pueden estar explicitados:

- ✓ En forma de **estándares de competencia**, en el seno de **unidades de competencia** y cualificaciones presentes en el **Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional**, así como en los **certificados de profesionalidad y títulos de Formación profesional** relacionados con el mismo y en las acciones de formación para el empleo vinculadas al CNCP, incluidas las destinadas al reconocimiento y acreditación de la experiencia profesional.
- ✓ En forma de referentes de competencias en el seno de **acciones formativas de formación para el empleo**, que no se encuentren ligadas al CNCP.
- ✓ En forma de referentes de competencia, dentro de la descripción de los perfiles de competencia de una determinada **organización que realice gestión integrada de sus RRHH** por competencias.



Lógicamente **esta formación generará más eficiencia e impacto en los sectores productivos y empresas** por su vinculación a las necesidades de los sectores específicos y mercados, así como a los nuevos cambios en la organización y división del trabajo.

Se pueden visualizar **diferentes escenarios** de gestión de formación de recursos humanos por competencias:

✓ **Solicitud de acción de formación por parte de una organización específica** que desee superar un determinado techo de capacitación alcanzado por los recursos humanos de la organización o desee implicar a sus recursos en acciones de aprendizaje continuo e innovación, de cara a dinamizar un posible cambio organizacional.

Demanda privada canalizada a través de empresa consultora que puede, además proveer de formación. Dicha demanda, a su vez, puede gestionarse a través de **financiación a cargo de la empresa** o bien **canalizarse como una acción de formación a demanda en el marco del Acuerdo para la Formación y Empleo**, dentro de las acciones de formación en la empresa y permisos individuales de formación (formación que responde a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y traslada la ayuda de financiación hasta sus usuarios directos).



En la **formación de demanda** corresponde a las empresas la **planificación y gestión de la formación de sus trabajadores** (instrumentada técnicamente a través de la Fundación Tripartita para la Formación y Empleo) y a éstos la iniciativa en la solicitud de los permisos.

Los trabajadores podrán solicitar a la empresa la autorización de **permisos individuales** para la realización de **acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial**, relacionadas con la **oferta formativa dirigida a títulos y certificados** de profesionalidad vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones o **independientes de la misma** (por ejemplo acciones formativas relacionadas con las áreas prioritarias o competencias clave de la UE: TIC, comunicación en otras lenguas, espíritu emprendedor, etc.).

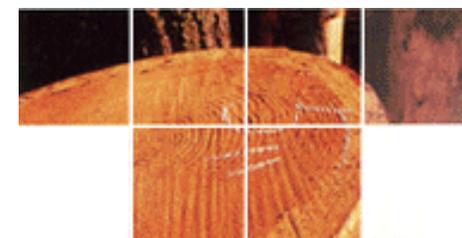
El papel del gestor en este caso será el de **adecuar el diseño de la acción formativa a las necesidades expresadas por el cliente**, teniendo en cuenta que, en el caso de que la acción demandada no responda a una acción formativa reconocida mediante acreditación oficial, debe **asesorar a su cliente** sobre la necesidad de que se identifiquen, previamente, las necesidades de la organización de acuerdo a los puntos débiles y las principales brechas de competencia detectadas.



La **evaluación de los miembros de una organización determinada** basada en perfiles de competencias e inventarios de competencias (método conductista o constructivista), posibilitará la determinación de las principales **brechas existentes**, entre los comportamientos deseados por la organización y los observados en los empleados evaluados, aportando la información necesaria para dirigir con eficiencia las acciones de capacitación.

Ello implica un **desafío para los gestores de formación por competencias**, por cuanto el diseño de las acciones de desarrollo de competencias debe ser completamente ajustado a las necesidades de desarrollo conductual solicitadas por el cliente o clientes que demandan una acción formativa concreta.

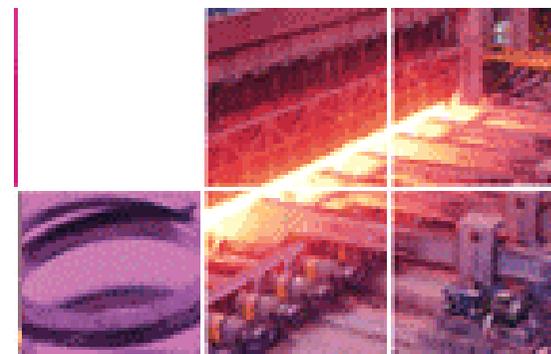
Las acciones formativas deben, pues, encaminarse al potenciamiento de las competencias de los miembros de la organización, **en función de las competencias con mayor brecha** entre lo deseado y lo observado, y de la facilidad de entrenabilidad de las mismas.





Este **nuevo enfoque** es evidente que supera al diseño de los tradicionales cursos de formación, por lo que la aproximación habitual de contenidos estándares tras cursos ya diseñados queda obsoleta y plantea interesantes **desafíos al diseño formativo y metodológico de las acciones de desarrollo de competencias.**

En este tipo de acciones, las cualificaciones y módulos formativos del **CNCP** sólo pueden ser un punto de partida o referente para el diseño, ya que, si bien se puede partir del análisis funcional realizado para un perfil profesional específico (cualificación, unidad de competencia - módulo), hay que considerar que las competencias que en se recogen expresan **estándares de ejecución** o desempeño de acuerdo a la **generalidad de las empresas u organizaciones más representativas** del país, pero, en ningún momento se recogen comportamientos o conductas que para una determinada organización sean claves de cara a incrementar su productividad y competitividad.





✓ La necesidad de formación de una organización determinada puede partir de la **solicitud de acciones formativas por parte de un colectivo específico que quiere actualizar su formación de acuerdo a los nuevos títulos y certificados de profesionalidad del CNCP** (asociación de técnicos de...), o de un **trabajador que quiera someterse al procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación** para obtener certificación y acreditación de las competencias que desarrolla en su puesto de trabajo.

Dentro del apartado de acción de **formación a demanda en el marco del Acuerdo para la Formación y Empleo**, igualmente, se considera que, en su momento, deberá contemplarse la posibilidad de utilización de los permisos para el acceso a los procesos de **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.

Evidentemente, el papel del gestor de acciones de formación por competencias será el de adecuar el diseño de las acciones a las características de la cualificación o del módulo formativo demandado/relacionado con las competencias que se quieran certificar. En el caso de procesos de REAC, **el ajuste de la formación debe ceñirse al máximo a las posibles “Guías de evidencia”** para el perfil profesional/ organización empresarial específica.



✓ Por otra parte, las necesidades de formación pueden dirigirse a la **capacitación de población activa desempleada o a trabajadores que puedan encontrarse con mayores dificultades para su promoción profesional o movilidad** (en caso de que su situación de empleo no sea estable, y se visualice una posible necesidad de reinserción), tales como: trabajadores de PYMES, mujeres, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad, entre otros.

Estas acciones formativas se dirigirían, fundamentalmente a **ampliar/actualizar las competencias de los colectivos diana y facilitar su inserción o reinserción laboral, o en caso de colectivos.**

Para incentivar y facilitar el acceso y la participación de los trabajadores a la **oferta modular referida al CNCP**, se programará una **oferta formativa modular** organizada como itinerario formativo, para favorecer la **acreditación parcial acumulable** de la formación recibida, reducir los riesgos de abandonos y posibilitar al trabajador que avance en su proceso formativo cualquiera que sea su situación laboral en cada momento (desempleado/ocupado).



Dentro de estas necesidades pueden también enmarcarse determinadas acciones de **formación intersectorial**, dirigidas al aprendizaje de **competencias transversales a varios sectores de la actividad económica** o **específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores**, incluida la formación necesaria para la realización de las funciones propias de la representación legal de los trabajadores. Este tipo de acciones de ámbito estatal, en el marco del acuerdo para la Formación y Empleo, se articularán a través de las **Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal**.

Estas acciones **también se articularán a través de las organizaciones representativas de la economía social** con notable implantación en dicho ámbito y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso **la formación se dirigirá específicamente a sus respectivos colectivos de trabajadores**.

En estos casos, las acciones serán ofertadas **desde el marco de la Fundación Tripartita y la entidad colaboradora**, acreditada para la provisión de acciones formativas (centro integrado de formación profesional, fundación, etc.), tendrá que poner énfasis, fundamentalmente en ofertar un diseño de acciones formativas que, en la medida de lo posible:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN



INCUAL  
Instituto Nacional  
de las  
Cualificaciones  
Consejo General de la Formación Profesional

Muchas gracias por su atención

*Instituto Nacional de las Cualificaciones*

C/ Rafael Calvo, 18

28010-MADRID

Tel.: 91. 310.66.02

Fax: 91. 310.66.35

E-mail: [incual@educacion.es](mailto:incual@educacion.es)

Web: [//www.educacion.es/incual](http://www.educacion.es/incual)



Global Estrategias  
Consultoría de Formación y eLearning

