

Las cualificaciones profesionales: Un reto para los sistemas de educación y formación de la sociedad española

ELÍAS M. AMOR BRAVO*

ASPECTOS PREVIOS

La existencia de una relación entre economía y formación es aceptada por los economistas¹. Detrás de la teoría del capital humano, existe una abundante literatura contrastada con hechos observados en la realidad, que ha permitido a los investigadores avanzar de forma notable en este campo de la Ciencia. Si bien los economistas no dudan que invertir en educación y formación tiene grandes ventajas sobre el desarrollo económico y social, los pedagogos, en cambio, no han prestado tanta atención a los aspectos económicos de la educación y sus consecuencias a medio y largo plazo sobre la estructura de los sistemas educativos o los procesos de aprendizaje.

* Director Fundación Servicio Valenciano de Empleo.

¹ SCHULTZ, P. (1960) «Capital formation and education» *Journal of Political Economy*, 68:571-583; BECKER, G. (1964) *Human Capital*, Columbia University Press, New York; MINCER, J. (1974) *Schooling experience and earnings*, Columbia University Press, New York

La experiencia de numerosos países que a lo largo de las últimas décadas han transitado desde el subdesarrollo hacia posiciones de vanguardia en la economía mundial, ha vuelto a suscitar un amplio debate sobre el significado que tiene contar con recursos humanos cualificados y con talento cuando se trata de superar las condiciones de atraso y alcanzar posiciones competitivas sostenibles en la economía global. Al tomar en consideración las diferencias de capital humano, los economistas podían explicar una parte muy superior del crecimiento económico. De esto saben los empresarios, sobre todo aquellos que se encuentran inmersos en sectores o ramas de actividad sometidas a una fuerte presión competitiva, en la que se hace preciso incorporar valor añadido a los productos o servicios como única posibilidad de permanecer en el mercado.

Para los gobiernos de los países que desean mejorar de forma continua la calidad de vida de sus ciudadanos, mejorando al mismo tiempo su empleabilidad y la competencia de las empresas, es condición necesaria prestar la máxima atención al conocimiento, a la

inversión en educación y formación. Hace cincuenta o sesenta años, la tasa de analfabetismo en un país se estimaba, de acuerdo con las estadísticas oficiales, por el porcentaje de personas adultas que carecían de comprensión lectora y de conocimientos básicos de escritura o cálculo numérico. Cuanto más elevada era esa proporción de ciudadanos, también era más bajo el nivel de desarrollo económico y social. Los sistemas educativos y formativos tenían que orientarse para tratar de superar en el menor tiempo posible esas graves carencias de la población.

Este concepto ha cambiado con los años. En la actualidad, se insiste en las consecuencias negativas que tiene para un país contar con personas que son «analfabetas» en el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, o que desconocen idiomas extranjeros. Es ahí donde se pone el énfasis, de la misma forma que se presta atención a la necesidad de aflorar, reconocer y acreditar los niveles de competencia de los trabajadores, que en ocasiones no vienen reconocidos por los sistemas educativos y formativos, pero que están incidiendo de forma positiva en el ritmo de crecimiento económico y la competitividad de los países. Acercando a amplios sectores de la población hacia las nuevas tecnologías, procurando que la experiencia profesional pueda ser reconocida y acreditada, y diseñando sistemas formativos orientados por las demandas del tejido productivo, se puede hacer mucho en beneficio del aprendizaje a lo largo de la vida.

La razón es obvia. Cuando se despejan los elementos básicos que contribuyen a explicar el crecimiento económico, se observa que éste se encuentra integrado por dos sumandos que ejercen una influencia sobre el resultado final. El primer sumando se refiere al crecimiento del empleo y la población que encuentra un puesto de trabajo. Se asume que cuanto más elevado es este sumando, también el crecimiento económico es mayor. El otro sumando es la productividad del trabajo, medida en términos de producción por hora, y

que se refiere a los elementos organizativos y de gestión que permiten obtener con más o menos eficacia, el nivel de producto de un país. En estos casos, la contribución de la productividad al crecimiento total puede ser positiva, como viene siendo habitual en países como Estados Unidos o Irlanda, desde mediados de los años 90, o negativa, como en España, y ahí es donde se hace preciso investigar las razones que explican la incidencia desigual de la productividad sobre el crecimiento total, para lo que existe igualmente abundante literatura académica.

Los autores sostienen que el desarrollo tecnológico asociado a las inversiones en nuevas tecnologías de la sociedad del conocimiento y la información, así como la calidad de los recursos humanos, su formación y educación de base, su capacidad para asumir retos y riesgos, su orientación positiva a una serie de habilidades que se adquieren en el mundo del trabajo, su disposición a aceptar los retos del cambio tecnológico y el aprendizaje a lo largo de la vida, están en el origen, además de otros factores, de ese desigual comportamiento de la productividad. Por ello, es preciso prestar la máxima atención al impacto de los sistemas educativos y formativos sobre la población y concentrar recursos en su adaptación a las necesidades de un entorno en continuo cambio en el marco de la sociedad del conocimiento.

LA ORIENTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

A raíz de este análisis, surge el debate sobre la necesidad de orientar los sistemas de formación con criterios nuevos que permitan a las personas desarrollar programas de aprendizaje compatibles con el trabajo real, entrar y salir de forma continua del sistema educativo y formativo, y diseñar planes de carrera que permitan adaptar su formación a las necesidades de los distintos empleos y con

ello, asegurar su permanencia activa en el mercado de trabajo, a la vez que contribuyen de forma positiva al crecimiento de las empresas. No es fácil acertar con este diseño, pero los primeros pasos se empezaron a dar con los sistemas basados en cualificaciones, «skills» que tienen su inspiración en el modelo británico, así como en el que se ha puesto en marcha en varios países nórdicos, así como en Asia y América Latina.

El concepto de cualificación es ampliamente utilizado por los empresarios, los trabajadores y la sociedad en general. Se trata de un término del que todo el mundo tiene una idea más o menos acertada, y que se utiliza con frecuencia en diversos contextos profesionales y habituales. El Diccionario de la Lengua Española de la RAE define la cualificación como «la preparación para ejercer determinada actividad o profesión», haciéndose eco de la acepción más utilizada por la mayoría de la población. La norma básica española que regula la cualificación profesional, la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, de 19 de junio, define la cualificación como las competencias que tienen sentido en términos de empleo, excluyendo todas aquellas que no ejercen una influencia en la inserción laboral de las personas. En el fondo, se está hablando de lo mismo, y de la importancia que tiene para un trabajador poseer un conocimiento exacto de los requisitos para el ejercicio de su profesión, de modo que cuanto más se acerca ese conocimiento y experiencia a lo que se necesita, se está en una situación de mayor cualificación, y por el contrario, cuando las habilidades se desconocen o no se poseen, se afirma que la persona no está cualificada para el ejercicio profesional.

Los sistemas basados en cualificaciones apuestan por evaluar, reconocer y acreditar competencia profesional, es decir, no tanto los conocimientos adquiridos a través del aprendizaje formal en la escuela en el instituto o en la universidad, sino en la práctica laboral del día a día. Son sistemas flexibles, que se adap-

tan a las necesidades del tejido productivo y que tratan de dar respuesta al cambio continuo en el entorno tecnológico, productivo e industrial. En definitiva, son sistemas que permiten al trabajador, sea cual sea su relación con el mundo laboral, acumular conocimientos y técnicas, pero también experiencia y realizar su acreditación posterior, lo que le permite desarrollar planes de carrera que tienen su directa traslación sobre sus retribuciones y cualificación laboral. De ese modo, estableciendo las correspondencias más adecuadas entre cualificación profesional y formación académica, las personas pueden transitar fácilmente de un sistema a otro, sin necesidad de ver interrumpido su proceso de aprendizaje y mejora, simplemente por el hecho de que esto no resulta conveniente en las sociedades actuales.

LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA

En España, los primeros pasos hacia el nuevo modelo se han dado con la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, aprobada por unanimidad en las dos Cámaras, y que contó con el apoyo de las organizaciones empresariales y sindicales. Una Ley inspirada en el contenido de los Programas Nacionales I y II de Formación profesional, y que dibujaba en estrecha relación con la LOGSE y el marco de la formación continua de los agentes sociales, un nuevo sistema en el que, tras el debate sobre el Memorándum Europeo del Aprendizaje Permanente, se hacía necesario incorporar al país a los nuevos diseños de formación para el empleo por los que ya apostaba también la Unión Europea en sus avances hacia la Estrategia de Lisboa.

Actualmente, a nivel internacional cabe observar la coexistencia tres modelos de regulación de los sistemas de cualificaciones. Uno tiene su origen en la acción del gobierno, otro en el mercado y el tercero en la acción de las organizaciones empresariales y sindica-

les. Los tres presentan elementos positivos y negativos que impiden realizar una valoración global sobre la naturaleza más adecuada del que resulte finalmente elegido. El modelo regulado por el mercado es propio de Estados Unidos, donde la Asociación Americana de Administración AMA en colaboración con la consultoría McBehr ha desarrollado el sistema de competencia y su aplicación al conjunto del país. Aspectos de tradición, relacionados con la autorregulación de la certificación, las condiciones de participación de los agentes sociales o el coste económico son los que explican esta opción.

En Alemania, Francia o Canadá el modelo viene apoyado en la actuación de las organizaciones empresariales y sindicales, integrándose plenamente en la negociación colectiva, actuando el gobierno de forma pasiva suministrando los fondos que permiten el funcionamiento esencial del sistema.

EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES, SNCP

El modelo español de SNCP ha optado por un liderazgo por parte del gobierno, aunque tiene una sólida base de apoyo en las organizaciones empresariales y sindicales. Esto permite situar al modelo español en línea con los desarrollos de sistemas de competencias nacionales de Reino Unido, Australia o México, por citar tres ejemplos en los que la dirección del sistema por el gobierno es más evidente. Elemento fundamental para activar el sistema es el Consejo General de Formación Profesional en el que están representados trabajadores y empresarios, así como las administraciones autonómicas, y que actúa como eje sobre el que pivotan las actuaciones en la materia con una misión consultiva, dando coherencia y fuerza al sistema.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, SNCP, es pieza fundamental, y el principal resultado de la Ley

Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional. Por tanto, a él se puede prestar atención en este apartado².

El SNCP está constituido por un conjunto de dispositivos, normas y procedimientos que van dirigidos a la identificación, adquisición, reconocimiento y evaluación de la competencia profesional que poseen las personas, a la vez que se fomenta la integración de las distintas ofertas de formación profesional, favoreciendo el desarrollo profesional y social de las personas, a la vez que se atiende de forma prioritaria a las necesidades del tejido productivo.

Por ello, el SNCP debe cumplir seis principios básicos:

1. La formación profesional debe estar orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del tejido productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
2. El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de formación profesional.
3. La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas de formación y cualificación profesional.
4. La adecuación de la formación y cualificación a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores.
5. La participación y cooperación de las distintas administraciones públicas en función de sus respectivas competencias.

² MERTENS, L. (1996) *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, CINTERFOR, Oficina Internacional del Trabajo.

6. La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo.

Y de igual modo, los fines que se establecen son los siguientes:

1. Capacita para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y de empleo.
2. Promueve una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado de trabajo y las expectativas personales de promoción profesional.
3. Proporciona a las personas información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.
4. Incorpora a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemple todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de economía social.
5. Evalúa y acredita oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido su adquisición.
6. Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos destinados a la formación profesional.

En términos de estructura, el Sistema se encuentra integrado por cuatro grandes instrumentos y acciones.

En primer lugar, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP, que también incorpora el catálogo de formación modular asociada.

En segundo, el Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de la competencia profesional.

En tercer lugar, el Sistema de información y orientación profesional y educativa.

En cuarto, el Sistema de evaluación y mejora de la calidad del propio SNCP.

La regulación y coordinación del SNCP corresponde a la Administración del Estado, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades autónomas y de la participación de los agentes sociales. Como ya se ha señalado, en el modelo español, el Consejo General de Formación Profesional pasa a ser el órgano consultivo y de participación institucional y de asesoramiento al gobierno en todos lo relativo a la materia de formación profesional, sin perjuicio de las competencias que otros órganos similares como el Consejo Escolar del Estado tiene en la materia. Dependiendo del Consejo, el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales es responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente catálogo modular de formación.

Esencialmente, el punto de partida del Sistema tiene su origen en la observación y el estudio de las necesidades de cualificación que existen en el mercado, cualificaciones que pasan a integrarse en el nuevo CNCP, que sirve de referente tanto para la formación profesional integrada, como para la evaluación y acreditación de la competencia, tanto la adquirida por la experiencia laboral, como la que se obtiene a partir de cualquier aprendizaje no formal. El Catálogo viene regulado por la primera norma publicada en desarrollo de la Ley 5/2002, que es el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre.

El Catálogo es el instrumento del SNCP que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias adecuadas para el ejercicio profesional. Además, incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación.

El Catálogo es aplicable a todo el territorio nacional, y tiene como finalidad la integración y adecuación de la formación profesional al mercado laboral, así como hacer efectivo el principio de formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad de mercado laboral.

De ese modo, y a simple vista, el SNCP pretende dar una respuesta en términos de cualificación al 61,4% de activos que carecen de acreditación profesional en España, integrado por las personas con titulación de bachiller, enseñanza secundaria, estudios primarios y analfabetos. Este colectivo asciende a un total de 11 millones de personas de los 19 millones que constituyen la población activa total. Por lo tanto, responde a una necesidad social amplia y viene a dar solución a una carencia histórica del sistema educativo y formativo español, a la vez que lo sitúa en línea con las tendencias dominantes en otros países europeos.

LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Como ya se ha señalado, el concepto de cualificación profesional irrumpe en el ordenamiento educativo y formativo español, pero es bastante conocido por los empresarios y, en general, por las personas que demandan u ofertan empleo en el mercado de trabajo. Las primeras cualificaciones profesionales que se incorporan al CNCP tienen su plasmación normativa en dos Reales Decretos sucesivos, el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, y posteriormente, el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, en los que se establecen

determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional.

La norma define la cualificación profesional como un conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) válidas para el ejercicio de una actividad laboral, que se pueden adquirir por medio de la formación o de la experiencia laboral. Una definición que, por otra parte, se encuentra bastante extendida entre los autores. La cualificación profesional es un activo con que cuentan las personas y que pueden utilizar para el desempeño de distintos puestos de trabajo, reflejando una «capacidad potencial» para desempeñar las tareas correspondientes a una determinada actividad o puesto³.

En ese sentido, una cualificación no es lo mismo que un título o certificado. La cualificación pertenece al ámbito productivo, tecnológico y laboral, mientras que las acreditaciones forman parte del ámbito del sistema educativo o laboral que las expide y reconoce. A modo de resumen, la cualificación es la competencia que el trabajador debe tener para responder a las necesidades del mercado de trabajo, es decir, que tiene significado en términos de empleo, y el título o certificado es el contenido formativo definido por la Administración educativa o laboral para adquirir la competencia incluida en una o más cualificaciones.

La competencia se convierte así en un elemento básico de la cualificación, y se refiere a un conjunto de aspectos del acervo de conocimientos y habilidades que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada. La competencia mide la «capacidad real» para lograr un determinado objetivo en un contexto concreto. Según algunos autores, el concepto de competencia tiene que ver con la capacidad

³ ALEX, L. (1991) Descripción y registro de las cualificaciones, *Revista de Formación Profesional*, CEDEFOP, Berlín, num. 2 p.23-27.

real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran una determinada función concreta, que lógicamente cambia continuamente como consecuencia de los cambios tecnológicos, organizativos y productivos⁴.

MÉTODO PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Para identificar la cualificación profesional en un determinado puesto o en el mercado de trabajo, es preciso recurrir al análisis ocupacional, cuyo objetivo sería la realización de un inventario de todas las tareas que se encuentran formando parte de una determinada ocupación. La aplicación práctica se traduce en la utilización de dos herramientas fundamentales. De un lado, el campo de observación, y de otro lado, el Método de análisis, basado en el análisis funcional.

El campo de observación se define como un subconjunto de actividades productivas representadas en un cuadro de doble entrada para su estudio y análisis. Los criterios que sirven para agrupar esas actividades productivas apuntan a su afinidad tecnológica y productiva, de modo que en el eje horizontal se disponen de acuerdo a la dimensión tecnológica y productiva, y en el eje vertical con atención a la dimensión organizativa y funcional. Se podría decir que existe en cada punto de intersección de este cuadro un tercer eje que mide el nivel de la cualificación de la actividad productiva de acuerdo con su complejidad.

Dispuestas de este modo, el campo de observación permite obtener en el eje horizontal la dimensión económico productiva de las distintas actividades a partir de un análisis

detallado de cada uno de los procesos de producción implicados. Esto supone identificar la sucesión de acciones, actividades o fases de trabajo que se requieren para la obtención de un determinado producto o la prestación de un servicio, con independencia del procedimiento que se emplee. En definitiva, la aproximación más adecuada a ese inventario de tareas al que se hace referencia. La competencia se puede identificar así a partir de los resultados y objetivos deseados por la organización en su conjunto, que derivan en tareas, y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas.

En el eje vertical, las actividades se disponen de acuerdo a su dimensión organizativa y funcional, es decir, se realiza un análisis de la estructura organizativa empresarial, con especial atención al organigrama funcional, a fin de identificar las áreas funcionales, y todas las funciones y subfunciones que son necesarias para la actividad en cuestión. Aquí es preciso tener en cuenta que los cambios técnicos y organizativos continuos que caracterizan el entorno en que se mueven las empresas, va a suponer que las tareas también cambien, suponiendo un mayor nivel de exigencia en cuanto a la consecución de resultados. De ese modo, la relación unidireccional entre tarea y objetivo se va diluyendo, abriendo espacio para una mayor diversidad de opciones a la hora de conseguir un mismo resultado como consecuencia del impacto de procesos de aprendizaje que van forjando los procesos de cambio.

Este campo de observación para las cualificaciones, definido en estos términos, se alimenta de diversas fuentes estadísticas ya existentes, como la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE en los aspectos productivos; la Clasificación Nacional de Ocupaciones, para lo relativo a aspectos organizativos y funcionales; y también se apoya en diversos estudios sectoriales, así como en el análisis comparativo de otros sistemas de cualificaciones en diversos países. De ese modo, se puede realizar un paso de lo general

⁴ REIS, O. (1994) Cualificación contra competencia: debate semántico, *Revista de Formación Profesional*, CEDEFOP, Berlín, núm. 2, 1994.

a lo concreto, llegándose a una definición de los puestos de trabajo que tienen relación tanto con el eje vertical del campo de observación (funciones) como con el eje horizontal (técnica productiva), produciéndose la elección de aquellos puestos que por su afinidad apuntan a la determinación de una cualificación profesional concreta.

Posteriormente, para cada uno de los puestos de trabajo identificados en el campo de observación, que pertenecen a las distintas áreas profesionales, se definen las técnicas implicadas, las actividades tipo o las más significativas, los equipos, instalaciones y materiales utilizados; y por último, los conocimientos, destrezas y actitudes requeridas. Mediante este procedimiento se converge sobre las cualificaciones profesionales, con sus unidades de competencia y la formación asociada.

La observación del campo ha permitido identificar un total de 633 cualificaciones profesionales para su incorporación al CNCP, que ha quedado estructurado en 26 familias profesionales, cuya relación se contiene en el anexo 1 del Real Decreto. Estas familias profesionales han sido elaboradas a partir del trabajo de campo, y se organizan de acuerdo con la mayor o menor similitud de los procesos tecnológicos y productivos, utilizando otras clasificaciones como el CNAE o la CNO, y procurando que las distintas estructuras obtenidas no sólo dispongan de una cierta homogeneidad interna, sino que presenten igualmente una diferencia con respecto a las restantes familias profesionales.

En términos de análisis funcional, el CNCP ordena las cualificaciones de acuerdo a cinco niveles, atendiendo a criterios de variedad, complejidad, autonomía, rutina, predecibilidad y supervisión.

La utilización del análisis funcional al modelo de competencias tiene su origen en el NVQ de Reino Unido partiendo de una identificación de los objetivos principales de la

organización y del área de ocupación. A continuación se trata de dar respuesta a una pregunta ¿Qué tiene que ocurrir para que se logre dicho objetivo? La respuesta identifica la función, es decir, la relación entre un problema y una solución. Este proceso se repite tantas veces como sea necesario para llegar al nivel de detalle requerido. El NVQ británico establece cinco niveles para las cualificaciones que cubren desde lo más básico mínimo hasta los comportamientos más profesionales. Cuanto más elevado sea el nivel, mayor sería la presencia de las siguientes características:

- Amplitud y alcance de la competencia
- Complejidad y dificultad de la competencia
- Requerimientos de habilidades especiales
- Habilidad para realizar actividades especializadas
- Habilidad para transferir competencia de un contexto de trabajo a otro
- Habilidad para organizar y planificar el trabajo
- Habilidad para supervisar a otros

El SNCP español apuesta por un modelo similar, y establece cinco niveles para las cualificaciones. Así, el Nivel 1 se refiere a una competencia relativa a un reducido conjunto de actividades de trabajo relativamente simples y que se corresponden a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y prácticos a aplicar muy limitados, mientras que el nivel 3 ya se refiere a la competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y que puede ser ejecutado de forma autónoma, que 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 sus repercusiones económicas. Estos prime-

ros tres niveles se atribuyen a la nueva formación profesional integrada, en tanto que los niveles cuatro y cinco superiores a las enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo, todo ello, con el objetivo de garantizar la aplicación del principio del aprendizaje a lo largo de la vida, de forma más efectiva.

ESTRUCTURA DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: UNIDADES DE COMPETENCIA, REALIZACIONES PROFESIONALES Y CRITERIOS DE REALIZACIÓN

Las cualificaciones ordenadas en el CNCP por familias y niveles están compuestas por una estructura estándar que se aplica a todas y cada una de las más de 600 identificadas en el campo de observación. Así, cada cualificación está compuesta, a nivel formal, por

- Datos de identificación, que incluyen la denominación utilizada en el sentido más extenso y que refleje sobre todo el proceso productivo;
- Nivel, en la escala 1 a 5 que se le atribuye en función de los indicadores antes señalados;
- Competencia General, que se convierte en un enunciado que permite identificar la definición concreta de las funciones a desempeñar; y
- Entorno profesional, en el que se desarrollan esas funciones en cuanto a medios, recursos, productos, realizaciones, etc.

Las cualificaciones, en la medida que se constituyen en agregados de competencias, se encuentran formadas internamente por estructuras más homogéneas denominadas *Unidades de competencia* UC, de modo que cada cualificación, en número variable, viene

a integrar entre tres y cuatro unidades de competencia.

La definición de estos agregados internos de competencia resulta fundamental para los procesos de evaluación, acreditación y registro a partir de la experiencia profesional y el aprendizaje no formal, por cuanto que miden en líneas generales, de qué modo se desempeñan las personas en las tareas objetivo de la cualificación.

Como ya se ha señalado, la UC es el agregado mínimo de competencias profesionales susceptible de acreditación parcial, y que tienen significado para el empleo. La UC está integrada, genéricamente, por competencias, pero a fines de concreción, el término empleado en el estándar definido en el CNCP es la *Realización Profesional* RP, que se define como una actividad de trabajo que mide el comportamiento de la persona en términos de acción y por supuesto, de resultado práctico y concreto. En ese sentido, la RP definida en estas condiciones, como ya se ha señalado anteriormente, mide la competencia profesional.

Además, para concretar más su significado, la RP está formada por *Criterios de Realización*, CR que hace referencia a puntos o aspectos críticos que definen si el nivel de la RP se puede considerar aceptable en términos de requerimientos del tejido productivo, o si el resultado queda correctamente expresado en sus condiciones finales. En ese sentido, mientras que la RP es un elemento básico de competencia, los CR son la demostración concreta, la evidencia, de esa competencia. RP y CR son fundamentales para que el proceso de evaluación, acreditación y registro de la competencia profesional y de la formación no formal se pueda realizar en términos de un estándar fiable y aceptado por todas las partes implicadas en el proceso.

LA FORMACIÓN ASOCIADA

Asociados a cada unidad de competencia se definen los *Módulos Formativos* MF que

permiten la adquisición de la cualificación a partir de la formación profesional, lo que viene a cerrar el estándar definido por la cualificación en su conjunto, de un lado las realizaciones basadas en la experiencia, y de otro lado, la competencia que se puede adquirir y acreditar por medio de la formación.

Los MF incorporan los conocimientos y capacidades necesarios para conseguir los resultados a alcanzar en diversas situaciones, contextos y condiciones. Es preciso, por tanto, en la construcción de la cualificación identificar el conjunto de saberes profesionales y medios técnicos asociados a cada Unidad de competencia, y a continuación determinar las capacidades. Los saberes profesionales se identifican a partir de las RP y comprenden tanto los conocimientos «saber», como las actitudes «saber estar/actuar». Entre los primeros, se hallan las teorías, los principios, el conocimiento de productos, procesos, técnicas y habilidades. En el segundo grupo, se encuentran, entre otros, la asertividad, la capacidad de escucha o la empatía, aspectos que han venido cobrando especial atención por parte de las empresas a la hora de valorar la competencia de los trabajadores; así como las destrezas físicas y manuales. Todo ello sirve para determinar el eje sobre el cuál se construyen y formulan las capacidades.

Las capacidades expresan los resultados esperados de la formación asociada a la cualificación. En cierto modo, se consideran el mínimo evaluable relacionado con la competencia profesional. Por debajo de la capacidad, no es posible llevar a cabo un proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación, desde la perspectiva de la formación. Las capacidades establecen una secuencia en la que ya no sólo aparece el producto o logro a conseguir, sino también información sobre los medios, situaciones y actividades del propio proceso de aprendizaje, que le dota de contenido y sentido a todo el proceso.

De ese modo, a partir de las capacidades que se obtienen del MF, se determinan los cri-

terios de evaluación, se definen los contenidos asociados identificando las capacidades que requieren de un entorno real de trabajo, se especifica el tiempo y se identifican los requisitos básicos del contexto formativo. De cara a la construcción de contenidos, es conveniente señalar que existen tres tipos de contenidos: los conceptuales, que comprenden conceptos, hechos y principios, y se traducen en «saber»; los basados en procedimiento, que hacen referencia a procedimientos y estrategias, y se concretan en «saber hacer», y por último, los que se basan en actitudes, que incluyen valores, y normas, y se plasman en «saber comportarse profesionalmente».

Para las capacidades, cabe establecer igualmente una clasificación en tres tipos, dominio cognoscitivo, que comprende comportamientos y procesos intelectuales; dominio afectivo, que se refiere a actitudes, valores, intereses y emociones; y dominio psicomotor, que alude a actividades neuro musculares o físicas, y destrezas. Un ejemplo de la primera, sería «analizar la información derivada de una encuesta de investigación comercial, aplicando técnicas estadísticas». De la segunda, se podría señalar «valorar la importancia de la aplicación de la Ley de Prevención en las actividades de....., señalando las implicaciones y consecuencias que conllevaría su falta de implementación». Finalmente, de la tercera «realizar la tintura y engrase de pieles, aplicando criterios generales de seguridad». En casa caso, habría que fijar entonces, los Criterios de Evaluación que permiten determinar el grado de ejecución competente de la capacidad.

EL PROCESO DE EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

El reconocimiento de competencias laborales a los trabajadores cobra una importancia

fundamental en las sociedades modernas, en las que el continuo y acelerado avance tecnológico obliga a las personas a realizar continuos esfuerzos de formación y actualización de conocimientos para estar al día y no perder sus empleos.

Y si este esfuerzo significa una parte importante para el conjunto de los trabajadores ocupados en las empresas, existen colectivos, como los que tienen más dificultades para acceder al mercado laboral (mujeres que se reincorporan al mundo del trabajo tras una etapa de inactividad, desempleados jóvenes sin experiencia, desempleados de larga duración, personas con discapacidades, personas que pertenecen a segmentos con riesgo de exclusión social en sentido amplio) para los que esta necesidad de mejorar su formación y adaptarla a las necesidades del tejido productivo es, si cabe, más necesaria aún, como condición para romper la dependencia del desempleo estructural.

El nuevo escenario de la sociedad del conocimiento exige que los sistemas y marcos nacionales de cualificaciones profesionales se modernicen y al mismo tiempo sean capaces, por medio de la correspondiente flexibilidad, de reconocer la notable diversidad de las formas, procesos y resultados de los aprendizajes formales e informales, dando así respuesta al objetivo del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Se puede afirmar que la importancia que tiene el reconocimiento de las competencias es evidente. Si las personas pudieran probar, a través de su experiencia profesional, que ya han adquirido las competencias demandadas por el mercado laboral, entonces no sería necesario invertir esfuerzos suplementarios en la educación formal. Además se observa en la mayor parte de los países avanzados que la mayor parte del capital humano productivo no tiene su origen en la educación formal, sino a los conocimientos, habilidades, competencias y saberes que se adquieren con la experiencia laboral. Ello plantea a las autori-

dades un reto para que esa experiencia sea reconocida y, además, certificada.

Tipos de aprendizaje no reconocido:

1. El aprendizaje adquirido como consecuencia de la experiencia laboral.

Se observa que la experiencia profesional no es un valor suficiente para la mejora de las oportunidades de empleo de los trabajadores, sobre todo, de los menos cualificados. Los años de experiencia profesional no constituyen una ventaja de estos trabajadores en los procesos de selección o de cambio.

En los últimos años, se ha podido observar que los trabajadores menos cualificados y con un gran número de años de experiencia profesional se encuentran desplazados hacia las ocupaciones que no exigen acreditaciones, viéndose inmersos en una dinámica de continuo empobrecimiento de sus perspectivas laborales. En cierto modo, la agudización de los procesos de globalización ha supuesto, para este colectivo de forma especial, una amenaza importante a su mantenimiento en los puestos ocupados.

2. El aprendizaje adquirido por medio de acciones de formación continua

Los últimos datos disponibles apuntan a que el 40% del total de la población que sigue algún tipo de curso de formación continua en España son trabajadores no cualificados. De hecho, para estos programas se trata de un colectivo prioritario.

Ahora bien, para que este esfuerzo económico y personal se vea recompensado en términos de mejora de la situación sociolaboral, es preciso conseguir que la formación vaya acompañada de un reconocimiento y validación de las competencias adquiridas en estos programas de formación continua. De ese modo, los trabajadores con experiencia laboral, pero que carecen de acreditación, y que participan en la formación continua pueden ir construyendo itinerarios a lo largo de la

vida laboral de formación y experiencia que les permite reducir la inestabilidad en sus empleos.

3. El aprendizaje de los inmigrantes

El notable crecimiento de la población inmigrante en España ha tenido notables repercusiones sobre el mercado laboral. En particular, y desde la perspectiva de su formación, las competencias que poseen estos trabajadores están siendo observadas como un importante factor que sostiene el desarrollo y bienestar social de los países europeos.

Los estudios disponibles muestran que los inmigrantes alcanzan un nivel educativo significativamente similar al de la media española, pero un importante volumen de estos trabajadores entran a formar parte de forma directa del colectivo de no cualificados, como consecuencia de la falta de reconocimiento de las cualificaciones que tienen estos colectivos.

Como conclusión, el reconocimiento de las competencias profesionales de los trabajadores no cualificados, adquiridas por medio de la experiencia laboral, así como en acciones de formación continua, les permitiría abandonar esta categoría y formar parte de los grupos de cualificados, con lo que ello supone de mejora de sus expectativas de inserción y permanencia en el mercado de trabajo. El reconocimiento tiene beneficios para los trabajadores, para las empresas y los distintos segmentos del mercado laboral, en términos de satisfacción en el trabajo y productividad.

La Ley 5/2002 en su artículo 8 establece el sistema de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales y para ello fija cuatro niveles:

1. Los títulos en el sistema educativo y certificados de profesionalidad en el ámbito laboral, que acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales.

2. La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, por medio de criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

3. La acreditación parcial acumulable, que tiene por finalidad completar la formación que conduce a la obtención del correspondiente título o certificado.

4. Los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias así como los efectos de las mismas.

La experiencia desarrollada con el proyecto ERA, así como el proyecto de directiva europea de reconocimiento de las cualificaciones profesionales, permite incorporar las bases de un Procedimiento de reconocimiento de la experiencia laboral y la formación profesional integrado por las siguientes fases sucesivas:

1. Información y orientación general.

Tiene como objetivo informar a los usuarios potenciales a través de los distintos medios de la posibilidad de participar de forma individual o colectiva en el procedimiento.

2. Acceso al procedimiento

Que comienza con la entrega de la solicitud y los documentos justificativos de acceso así como la aportación de documentación relevante para el procedimiento

3. Orientación y asesoramiento al candidato

En la que se analiza con detalle la demanda de los candidatos y su adecuado tratamiento por medio de la orientación, con especial atención a la motivación, y el asesoramiento, con el que se realiza un primer balance de competencias a partir de la información suministrada. Con ello, se está en condiciones

de elaborar un dossier de competencias que aporta datos significativos, fiables y objetivos sobre el itinerario histórico de sus competencias.

4. Evaluación

En la que se pone en marcha el proceso de evaluación contando para ello con un centro de evaluación y una comisión de evaluación, así como los estándares de competencia (Catálogo nacional de cualificaciones profesionales) y una relación objetiva de los saberes profesionales más relevantes que muestra el candidato. El proceso de evaluación debe continuar con la valoración del dossier de competencias, la elaboración del plan de evaluación, la aplicación del mismo, la elaboración de un juicio por la comisión sobre las competencias y para finalizar una comunicación al candidato de los resultados.

5. Acreditación, registro y efectos

A partir del acta de la comisión de evaluación, se establece por el órgano competente la expedición de la acreditación parcial acumulable, su posterior registro y con ello, se procede además a garantizar los efectos del reconocimiento.

A MODO DE CONCLUSIONES

El Sistema Nacional de Cualificaciones es un reto formidable para los agentes económicos y sociales, y en general, para la sociedad en su conjunto. La aplicación práctica de los contenidos de las cualificaciones a los procesos de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional va a exigir tiempo, pero también una gran campaña de información y orientación a todos los ciudadanos sobre las ventajas que posee el sistema para hacer efectivo el principio de aprendizaje a lo largo de la vida.

La duda surge cuando se plantea el horizonte temporal de la nueva normativa.

Recientemente, el Real Decreto 806/2006 de 30 de junio, por el que se establece el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo, fija en su artículo 18 para antes del 31 de diciembre del presente año, la ordenación general de la FP en el sistema educativo de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación, y de conformidad con la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la FP. De igual modo, la implantación de las titulaciones correspondientes a los estudios de formación profesional y de los nuevos currículos basados en cualificaciones, comenzará en el año académico 2007-2008, debiendo completarse dentro del plazo de aplicación de la Ley Orgánica 2/2006. Esto por lo que respecta al sistema educativo. De igual modo, el Acuerdo Nacional de formación firmado entre el gobierno y los agentes sociales en febrero del presente año 2006, supone la integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua en un solo sistema de formación para el empleo, orientado por los criterios del Sistema Nacional de Cualificaciones y que se pretende que entre en vigor a lo largo de 2007. Estamos pues, a las puertas de un proceso que va a suponer cambios importantes para el modelo de formación profesional vigente desde la LOGSE, los acuerdos nacionales de formación y sus desarrollos del Plan FIP y Fundación tripartita, que van a suponer notables mejoras cuantitativas y cualitativas para las que hay que prepararse.

En el nuevo modelo, las personas podrán ir acumulando conocimientos y experiencia desde el momento que acceden a un puesto de trabajo, incluso a edades muy tempranas como viene sucediendo en los últimos años, y desarrollar carreras profesionales que les van a permitir mantenerse cerca del empleo durante el mayor tiempo posible, cambiando de ocupaciones e incorporando las nuevas tecnologías asociadas a la sociedad de la información y el conocimiento.

Para conseguir este objetivo, es preciso desarrollar plenamente todos los dispositivos

que conforman el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales recogido en la Ley 5/2002. No cabe duda que la formación profesional, y posteriormente la universitaria superior, se va a beneficiar de manera importante de la extensión del aprendizaje al conjunto de la población laboral, lo que va a suponer atender demandas mucho más amplias, pero también cualitativamente distintas de las que muestran los jóvenes en edad escolar.

La combinación de trabajo y formación, y el incremento de competencia que ello supone, va a permitir al conjunto de la economía y a los principales sectores productivos, acercar la innovación a las tareas del día a día, y generar un entorno favorable y receptivo a los cambios, compatible con la sociedad de las nuevas tecnologías. Los procesos de aprendizaje se van a extender fuera del ámbito del sistema educativo y formativo, pasando las empresas a ocupar un papel fundamental como espacios para la adquisición de nueva experiencia y conocimiento, en definitiva, la mejora de la cualificación. Para ello, en las empresas será necesario reforzar el papel de los tutores y monitores, empleados que al tiempo que desarrollan su experiencia en los procesos de producción de bienes y servicios,

contribuyen a la formación y el aprendizaje de los nuevos empleados, o de las personas que quieren aprender. Será necesario revisar en profundidad los planes de carrera profesional, facilitando la carrera ascendente en el seno de las empresas o la movilidad horizontal cuando no sea posible lo primero, y ello, con una visión sectorial de conjunto que contribuya a corregir muchas de las ideas equivocadas que aún se mantienen respecto de la inversión en capital humano. Las empresas que acierten en este proceso de transformación, van a ser las más competitivas y las más capaces de asumir los retos del cambio tecnológico, a la vez que contarán con empleados más motivados y capaces de innovar.

La extensión de los procesos de aprendizaje fuera del sistema educativo, que es uno de los rasgos básicos de la sociedad del conocimiento, tiene en el Sistema de cualificaciones profesionales, un referente básico que le proporciona coherencia y capacidad para avanzar. El papel de los agentes económicos y sociales en este proceso resulta fundamental, y desde luego, la iniciativa de los gobiernos regionales, que tienen amplias competencias en la materia, esencial para el éxito del modelo en su conjunto.

RESUMEN El desarrollo de los Sistemas de cualificaciones responde al efecto combinado de una serie de factores económicos, sociales y políticos. Entre los primeros, es preciso señalar la necesidad de orientar la formación y la cualificación de los trabajadores hacia las demandas del tejido productivo, muchas veces poco definidas y atendidas en el marco de los sistemas educativos convencionales. De ese modo, se actúa sobre el capital humano, que es el recurso más importante de las empresas para la mejora sostenida de su competitividad y se mejoran las perspectivas de empleo de la población. Entre los sociales, cabe destacar el reconocimiento de la experiencia laboral de aquellos que, por carecer de estudios relacionados con el sistema educativo, poseen un bajo o nulo nivel de titulación académica y, sin embargo, están altamente cualificados para el desempeño de una profesión u ocupación. Entre los políticos, la necesidad de dar respuesta al reto planteado por la Unión Europea con el Marco Europeo de Cualificaciones aprobado el año pasado, y que fija el horizonte de 2010 para la referencia de la formación a nivel europeo a un sistema de ocho niveles comparables y convalidables de forma automática, lo que beneficiará el objetivo de la libre movilidad de trabajadores en la Unión. Todo ello justifica la atención prestada y la necesidad de avanzar en el Sistema de cualificaciones español.