

# La Certificación Profesional en España: una Herramienta para la Transparencia de las Cualificaciones

Francisco Blanco Crusat\*  
Cristina Vázquez Blanco\*\*

Francisco Blanco Crusat e Cristina Vázquez Blanco. La Certificación profesional en España: una herramienta para la transparencia de las cualificaciones. El presente artículo hace referencia a la importancia que la Certificación de Profesionalidad tiene en el mercado laboral en general y en el español en particular para la permanente actualización de las cualificaciones profesionales y para facilitar la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. Así mismo, se plantea el procedimiento de reforma seguido en España para la Formación Profesional Ocupacional, su base legislativa, objetivos propuestos, administraciones gestoras y proceso metodológico llevado a cabo para la obtención de los correspondientes Certificados de Profesionalidad.

---

\* Francisco Blanco Crusat. Coordinador técnico de formación ocupacional. Licenciado en Veterinaria por la Universidad Complutense de Madrid. Diseño y desarrollo metodológico de la formación profesional ocupacional.

\*\* Cristina Vázquez Blanco. Técnico superior en formación ocupacional. Licenciada en Ciencias de la Educación por la Universidad Complutense de Madrid. Diseño y desarrollo metodológico de la formación profesional ocupacional.

---

Desde hace algunos años, en un contexto de internacionalización económica y reordenamiento productivo, venimos asistiendo al desarrollo de profundas transformaciones acaecidas en el seno de organizaciones económicas, empresariales y sociales, que afectan tanto a los sistemas de educación y formación, como a los sistemas productivos y de funcionamiento del mercado laboral. Con respecto a este último aspecto pueden mencionarse algunos cambios, tales como la desaparición del sistema de categorías profesionales y consecuentemente de ordenanzas laborales, sucesivas reformas del mercado de trabajo que han culminado en la firma del "Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo",<sup>1</sup> sistema de clasificación de los trabajadores, aparición de nuevos conceptos sobre cualificación, etc.

Estos cambios están propiciando una transformación tecnológica y organizativa en las empresas que, junto a la introducción de nuevos conceptos de producción y la aplicación de nuevos criterios y prácticas de gestión de recursos humanos, basados en los conceptos de flexibilidad y competitividad, favorecen la emergencia de nuevas cualificaciones profesionales, la modificación en el perfil de las existentes, la recualificación de algunas funciones o bien el simple reciclaje de los trabajadores.

Haciendo un análisis más en profundidad sobre los cambios que se están produciendo en la sociedad actual, se pueden detectar una serie de factores, de índole organizativo-productiva y demográfica que influyen de forma decisiva en el nuevo concepto de cualificación y entre los que se señalan los siguientes:

- Mayor especialización en algunos sectores, mientras que en otros predomina la polivalencia;
- Cambios en el objeto de trabajo, producidos en la mayoría de los casos por la transformación de los productos o servicios que maneja el trabajador, o bien por la transformación de la maquinaria o instalaciones que manipula;
- Cambios en las relaciones personales que se establecen en el trabajo, exigiéndose un mayor nivel de responsabilidad, mayor capacidad de iniciativa, toma de decisiones, actitud más activa en cuanto a la resolución de problemas; de manera que las incidencias puedan resolverse lo más abajo posible;
- Cambios en las características de la población activa dirigidos hacia una mayor disposición para el aprendizaje, mayor capacidad de razonamiento abstracto, comunicación y de trabajo en equipo, aumento del nivel formativo y una cultura individual y profesional con respecto al trabajo.

Todos estos cambios conllevan en la formación a nuevos conocimientos técnicos y sobre todo al desarrollo de unas capacidades personales que hasta ahora eran poco reconocidas en el mundo laboral.

En otras palabras, los nuevos perfiles profesionales expresan que, paralelamente a la ya mencionada ampliación y modernización de los contenidos técnicos, ligados al tratamiento y transformación de la información y comunicación, tienen cada vez mayor peso específico, componentes metodológicos, instrumentales, comportamentales o sociales en la práctica laboral, lo que facilitará la adaptación y capacidad de respuesta a los constantes cambios en tareas y funciones de los perfiles que configuran el mercado laboral.

Es decir, hay una tendencia a establecer competencias profesionales de amplio espectro que están más o menos presentes en fases de procesos y funciones de diferentes áreas de la actividad profesional y que permitirá configurar un menor número de perfiles profesionales y reforzar la tendencia a la polivalencia y transversalidad profesionales.

Asimismo, no hay que olvidar que todo este debate sobre nuevas cualificaciones se realiza en un espacio Europeo común de educación, formación y libre circulación de trabajadores, en el que las empresas desarrollan nuevas políticas de gestión de cualificaciones que representan para los individuos posibilidades completamente nuevas de formación y movilidad.

Como consecuencia de este contexto cargado de una complejidad creciente, se plantea en España la necesidad de abordar una reforma de la Formación Profesional, de manera que se establezca un nuevo sistema, cuya concepción esté mucho más acorde con el actual mercado de trabajo y con las necesidades que requieren las nuevas empresas; es también urgente la necesidad de contar con recursos humanos permanentemente actualizados desde la perspectiva del dinamismo de los sectores productivos y la rápida evolución de las tecnologías, y contribuir así a la generación y mantenimiento del empleo.

## I Programa Nacional de Formación Profesional

Muchos han sido los momentos jurídico-institucionales que han configurado esta reforma de la formación profesional, desde que en 1984 se suscribiera el acuerdo Económico y Social (A.E.S.), hasta el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, aprobado en Marzo del presente año; pero quizás el más definitivo haya sido el I Programa Nacional de Formación Profesional.<sup>2</sup>

Dicho Programa, elaborado por el Consejo General de la Formación Profesional y aprobado en Marzo de 1993, es el principal marco jurídico en el que se desarrolla la reforma y que recoge la filosofía que inspira la nueva concepción de la formación profesional en España, y señala las directrices para su desarrollo posterior.

Una de las innovaciones más destacables de este I Programa Nacional es la concepción de la formación profesional como única, de manera que la reforma se realiza con un planteamiento que engloba a los dos subsistemas<sup>3</sup> de formación profesional que existen en España, el educativo y el ocupacional.

Para conseguir los objetivos propuestos, se realiza previamente un diagnóstico de las deficiencias existentes en ambos subsistemas, que se centran en los siguientes aspectos:

- Renovación de la oferta formativa
- Identificación de la demanda de formación profesional
- Instrumentos de la oferta
- Mejora de la calidad del sistema
- Transparencia de las cualificaciones europeas y libre circulación de trabajadores.

El primer aspecto, renovación de la oferta, es quizás el de mayor emvergadura, ya que en él se centran los pilares de la reforma: punto de partida común para los dos subsistemas (Estudios Sectoriales), nuevo concepto de cualificación basado en competencias profesionales, elaboración de un Catálogo de Títulos Profesionales y de un Repertorio de Certificados de Profesionalidad y utilización de un lenguaje metodológico común.

Por tanto, la renovación de la oferta afecta al menos a tres dimensiones de la formación profesional: a sus contenidos, a su planificación y a su ordenación.

- Con referencia a los contenidos, la necesidad de reforma viene motivada por la evolución de las cualificaciones y la consecuente obsolescencia de muchas de las actuales ofertas formativas. Es la primera vez que se concibe la formación profesional como única, aunque con dos vertientes definidas, la reglada y la ocupacional. Para ello es necesario que institucionalmente intervengan las dos administraciones responsables de los dos subsistemas de formación: la administración educativa, representada por el Ministerio de Educación y Cultura, y la administración laboral, representada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ambas administraciones son las que han llevado a cabo el proceso de reforma y que ha desembocado en la elaboración del Catálogo de Títulos Profesionales (administración educativa) y del Repertorio de Certificados Profesionales (administración laboral).

Esto conlleva al establecimiento de un sistema de correspondencias y convalidaciones entre la formación profesional reglada y la ocupacional, a la creación de un sistema nacional de cualificaciones y a la determinación de una adecuada transparencia de las cualificaciones en el ámbito europeo.

- Por lo que respecta a la dimensión de planificación se introduce en este ámbito una de las innovaciones más importantes dentro del nuevo concepto de formación profesional y es el concepto de competencia profesional al decir que "...las cualificaciones y perfiles profesionales definidos en términos de competencia permiten ordenar la oferta en familias profesionales, ciclos formativos, módulos y/o cursos de formación profesional".<sup>4</sup> Para acometer este proceso de reforma el Programa Nacional, al considerar la formación profesional como única, remite a los Estudios Sectoriales (elaborados por el INEM en colaboración con la administración educativa) como instrumento básico y punto de partida común para ambas instituciones. Además de esta información se han utilizado otras fuentes de información a nivel provincial o regional en las que participaron los agentes sociales.

- En relación con la ordenación de la oferta, se hace necesario modificar los tradicionales enfoques académicos, sobre todo en el ámbito educativo, acercando más la formación al mundo del trabajo. Los nuevos enfoques de la formación profesional deben tener como objetivo fundamental la adquisición y

evaluación de competencias profesionales con valor y significado en el empleo. En definitiva, la ordenación de la oferta deberá remitir, en el ámbito de la formación profesional ocupacional, a la obtención de certificaciones y, en el ámbito de la formación profesional reglada, a la obtención de titulaciones, estructuradas en módulos, que, en su caso, serán también equivalentes a certificaciones profesionales.

- Finalmente, otra de las innovaciones de esta reforma es la aproximación cada vez mayor de la formación profesional a las realidades concretas del sistema productivo en cada sector, mediante la inclusión, dentro del subsistema de formación profesional reglada, de la realización obligatoria de prácticas en las empresas y en la formación profesional ocupacional, mediante el incremento de prácticas no laborales y los programas de información e inserción profesional.

En resumen, podemos decir que en el I Programa Nacional de Formación Profesional,<sup>5</sup> el objetivo prioritario para la administración laboral es el establecimiento de un sistema que certifique competencias profesionales, y que sea uno de los pilares sobre los que se asiente el Sistema Nacional de Cualificaciones.

## La reforma metodológica: fases

Siguiendo, pues, los objetivos establecidos en el I Programa Nacional de Formación Profesional, el INEM, a instancias del ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, acomete la reforma de la formación profesional ocupacional en 1.995. Para ello elabora un instrumento metodológico que facilita el proceso de "Ordenación de la Formación Profesional Ocupacional".<sup>6</sup>

Este documento consta de tres fases: en la primera se determina la estructura ocupacional de la Familia Profesional que se va a ordenar formativamente; en la segunda se hace un análisis en profundidad sobre las competencias profesionales que configuran los perfiles profesionales de las ocupaciones; y por último, en la tercera fase, se establecen los contenidos profesionales que dan respuesta formativa al desempeño correcto de dichas competencias.

Antes de introducirnos en el tratamiento formativo de las ocupaciones y su diseño modular, es necesario hacer algunas puntualizaciones sobre el concepto de competencia profesional.

El término competencia profesional es uno de los más discutidos en los actuales debates, nacionales y europeos, sobre formación profesional, aunque la siguiente definición sea quizás la que más se acerca a los cambios productivos producidos y a las transformaciones detectadas en la sociedad actual y en las modernas cualificaciones:

/... / la competencia profesional es la capacidad de realizar actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir destrezas y conocimientos a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá de ésta, a profesiones afines.<sup>7</sup>

Esta transferibilidad de destrezas y conocimientos hace referencia a un tipo de cualificación, que incluyen formas de comportamiento sociales y personales cada vez más valoradas en el mercado de trabajo. Por esto, las competencias profesionales deben hacer referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, siendo sus contenidos los siguientes:

- Competencias técnicas. Son aquellas relacionadas con lo que debe hacer y saber hacer el trabajador; hacen

referencia a los conocimientos y destrezas.

- Competencias organizativas/participativas. Son la capacidad para coordinar, organizar diversas actividades de la ocupación.

- Competencias sociales. Están asociadas a las diferentes formas de comportamiento que debe tener el trabajador para responder a situaciones nuevas; implican grado de responsabilidad, autonomía, capacidad de relación con el entorno, capacidad de adaptación, etc.

- Competencias metodológicas. Asociadas a los procedimientos para afrontar trabajos variables, soluciones adaptadas a situaciones nuevas, y a la resolución de problemas.

Analizado el significado y contenido de competencia profesional, pasamos a conocer las fases metodológicas propuestas por el INEM.<sup>8</sup>

#### 1a. fase: Determinación de la estructura ocupacional de la nueva oferta formativa

En esta fase se determinan las ocupaciones que van a formar parte de la nueva oferta formativa. Esto supuso un análisis en profundidad de las diferentes fuentes documentales, teniendo en cuenta las siguientes:

- Estudios sectoriales
- Observatorio Permanente de las ocupaciones
- Diversas clasificaciones de ocupaciones: C.N.O., C.O., CIUO (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones)
- Estructura de las Familias Profesionales
- Correspondencia de cualificaciones del CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional)
- Títulos Profesionales de Formación Profesional Reglada del Ministerio de Educación y Cultura, correspondientes a cada familia profesional.
- Información sobre otros estudios de descripción ocupacional de los mercados europeos tales como Reino Unido, Francia, Italia, Alemania
- Estudios específicos sobre necesidades de formación y prospectivos efectuados por diferentes Comunidades Autónomas
- Monografías profesionales
- Finalmente, se aprovecharon las experiencias formativas de la oferta ya existente y en funcionamiento en el propio INEM.

#### 2a. fase: Determinación de los perfiles profesionales de las ocupaciones

El objetivo en esta fase es establecer, en las ocupaciones determinadas previamente, los perfiles profesionales correspondientes, entendiéndose por éstos como el marco de referencia, el ideal para el desarrollo profesional que, contrastado con el desempeño real de los individuos, permite calificarles o no como competentes y determinar su grado de adecuación a la ocupación. La estructura del perfil está compuesta por competencias profesionales y desarrollo profesional de la ocupación.

Estas competencias profesionales, metodológicamente, están articuladas mediante unidades de competencia, que definen las funciones tanto técnicas como transversales a toda la ocupación, y que constituyen el desempeño efectivo de la actividad profesional.

Una vez determinadas las unidades de competencia se procede a su desagregación, para identificar las realizaciones profesionales, definidas como elementos profesionales independientes que hacen referencia a los procesos, técnicas o productos parciales de la misma, expresando además los logros técnicos, funcionales y de calidad que se esperan en el ejercicio profesional de la ocupación.

A cada una de las realizaciones profesionales se le asocian unos criterios de ejecución, que son pautas que nos permiten valorar como adecuado/inadecuado, satisfactorio/insatisfactorio, el desempeño de cada una de las realizaciones profesionales.

Finalmente, se completa la configuración del perfil profesional incluyendo el desarrollo profesional, que hace referencia a los medios y métodos, condiciones de trabajo, y en definitiva, todos aquellos datos que puedan ser útiles para conocer el entorno organizativo-productivo de la ocupación, en relación con otras actividades comunes al área profesional, etc.

Por último, una vez analizado en profundidad el contenido de cada ocupación se procede a establecer el nivel de cualificación de la ocupación, entendiéndose:

/.../ como el grado de complejidad en el desarrollo de las competencias profesionales que debe poseer un trabajador en el ejercicio de una ocupación, según los estándares definidos en un determinado perfil profesional, establecido de acuerdo con las necesidades requeridas en el empleo.<sup>9</sup>

### 3a. fase: Estructuración de la oferta formativa ocupacional

En el actual plan de reforma de la formación profesional ocupacional, se ha partido para la actualización de la oferta formativa del INEM ya existente, y de las demandas por parte de las empresas con un diagnóstico de necesidades para, a partir de ahí, y tomando dichos datos a modo de hipótesis, realizar un análisis de las diferentes familias profesionales en base a diversos criterios: posibilidad de empleo, nuevas tecnologías en ocupaciones nuevas o con mayor futuro, etc.

Después de la fase del análisis laboral, se constituye o comienza la fase de diseño modular propiamente dicho, que consiste fundamentalmente en la transformación de las competencias profesionales en contenidos formativos válidos y necesarios para el aprendizaje de las ocupaciones completas (cursos de ocupación) o bien etapas o niveles tecnológicos dentro de una misma ocupación (cursos específicos).

Esta formación modular consiste en organizar los contenidos de los programas en paquetes completos de instrucción, que pueden ser aislados o combinados de diversas maneras para administrarse de una forma progresiva, continua o intermitente, de modo que el trabajador, o grupo de trabajadores, pueda formarse progresivamente en etapas de formación largas o cortas, o bien, alternar períodos de formación profesional con el desempeño en el mercado de trabajo. Estos paquetes de instrucción son los módulos.

Se entiende por módulo formativo el conjunto de conocimientos profesionales que estructurados pedagógicamente responden a una etapa significativa del proceso de trabajo, representan una fase significativa del proceso de aprendizaje y constituyen unidades básicas para evaluación del mismo. Para constituir dichos módulos, ha de utilizarse un criterio de globalización para los contenidos.

Para obtener los módulos se parte de las unidades de competencia y realizaciones profesionales contempladas en el perfil profesional de la ocupación y, después de proceder a un tratamiento pedagógico de las mismas, los contenidos se agrupan en bloques respondiendo a las preguntas qué debe saber el trabajador, qué debe saber hacer y cómo de saber estar; preguntas de las cuales se desprenden los contenidos teóricos, prácticos y

de la profesionalidad.

A partir de los módulos obtenidos se procede a establecer un orden progresivo de aprendizaje, que dará lugar al itinerario formativo, entendido como un conjunto de módulos correspondientes a una ocupación, que secuencializados y ordenados pedagógicamente, capacitan para el desempeño competencial de la misma.

A partir de los itinerarios formativos se definen los diferentes cursos de formación ocupacional, bien siguiendo el itinerario completo o reorganizando y/o utilizando los módulos de otros itinerarios ocupacionales afines a ésta u otra familia profesional. Ello nos permitirá establecer distintos cursos para la oferta formativa, que pueden ser de ocupación o específicos.

#### 4a. fase Desarrollo de las pruebas de certificación

La evaluación constituye el procedimiento que nos permite comprobar si una persona ha adquirido las competencias necesarias para ejercer eficazmente una determinada ocupación. Con el instrumento utilizado - las pruebas de certificación - se podrá comprobar el grado de dominio de los contenidos teóricos, prácticos y de la profesionalidad, derivados de las competencias profesionales.

La prueba de certificación consta de Prueba de conocimientos y Prueba práctica.

Estas pruebas se generan a partir de un banco de items y prácticas que posibilitan la obtención de pruebas distintas pero equivalentes.

#### Diseño de las pruebas

Para el diseño de las pruebas de certificación, el marco de referencia serán las competencias profesionales recogidas en las unidades de competencia del perfil profesional, a través de los contenidos formativos que se derivan de ellas.

Para ello se elabora una matriz de especificaciones que representa una estructura central, en la cual se especifican los siguientes datos:

Relación de unidades de competencia (U.C.) a evaluar

Peso ponderativo de cada unidad de competencia

Peso ponderativo de los contenidos teóricos y prácticos

Puntuación máxima que puede obtenerse y mínima exigible

Prueba de conocimientos

- Número total de items

- Número de items pertenecientes a cada U.C.

- Identificación de distintos niveles de complejidad de los contenidos y número de items asignados a cada uno

## Prueba práctica

- Número total de prácticas
- Identificación de las U.C. evaluadas en cada práctica

## Prueba de conocimientos

Se utiliza para medir el grado de dominio de los contenidos formativos necesarios en la ocupación, teniendo en cuenta el grado de complejidad intelectual o categorías cognoscitivas que implica. El número de items estará determinado por lo que establezca la matriz de especificaciones.

Los items serán de selección múltiple con varias alternativas, siendo una la correcta.

## Prueba práctica

La prueba práctica constituye un instrumento de evaluación cuya finalidad es comprobar las habilidades, destrezas y aptitudes adquiridas para el dominio de una determinada competencia profesional.

Se valorarán el procedimiento, técnicas y método de trabajo utilizado, así como las destrezas y habilidades empleadas; la calidad del producto obtenido, el uso del equipo y maquinaria, la organización del trabajo, etc.

Se establece el sistema de puntuación a utilizar en el conjunto de la prueba de certificación.

## Manual de aplicación de las pruebas

Se elaborará un manual de aplicación de las pruebas que utilizará principalmente el evaluador, en el que se expliquen las características de las pruebas, el procedimiento para aplicarlas, corregirlas y puntuarlas.

## La Certificación de la profesionalidad

La formación profesional en España, al igual que en casi todos los países de la Unión Europea, presenta la necesidad de implantar un proceso de Certificación Profesional, que permita el reconocimiento de las competencias profesionales obtenidas por los trabajadores.

Se entiende la Certificación Profesional como la forma de acreditación y reconocimiento de las competencias profesionales que poseen los trabajadores, necesarias para el ejercicio de una ocupación o de una determinada actividad profesional, adquiridas a través de la formación profesional ocupacional y/o de la experiencia laboral, así como la correspondencia y convalidación con los subsistemas de formación profesional inicial y continua.

La Certificación Profesional tiene entre otras las siguientes finalidades:

- Favorecer la comunicación entre trabajadores y empresarios;
- Servir como medio de reglamentación de las modificaciones profesionales en un espacio geográfico determinado;
- Servir de regulación del ejercicio de determinadas profesiones.

En este sentido, el gobierno español aprueba por Real Decreto, 10 en Mayo de 1995, las directrices que deben seguir los Certificados de Profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

Los Certificados de Profesionalidad responden a ocupaciones concretas y definidas. La ocupación constituye la unidad fundamental para el análisis y ordenación de la actividad laboral, entendida como un agregado de competencias con valor y significado en el empleo, con un substrato de profesionalidad socialmente reconocido y que constituye un referente efectivo entre la oferta y la demanda de trabajo.

- Contenido La regulación del certificado de profesionalidad comprenderá un contenido normalizado integrado por los siguientes aspectos:

Referente ocupacional. Constituido por el perfil profesional, que reúne las competencias profesionales incluidas en una ocupación, integradas por Unidades de Competencia con valor y significado en el empleo. Cada unidad de competencia está constituida por realizaciones profesionales y los criterios de ejecución correspondientes.

Referente formativo. Está constituido por los contenidos teóricos y prácticos necesarios para adquirir las competencias profesionales y capacidades propias de cada certificado y estructurados en módulos formativos.

Contiene además: itinerario formativo, duración, módulos formativos, requisitos personales del profesorado y de acceso del alumno, requisitos materiales (instalaciones, equipamiento, material de consumo) necesarios para la impartición del curso.

- **Ámbito** El certificado de profesionalidad tiene carácter oficial por lo que su ámbito de aplicación tiene validez en todo el territorio nacional, con independencia de la administración pública que lo expida.
- **Expedición** La expedición del Certificado de profesionalidad corresponde al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano competente de la comunidad autónoma que haya recibido el traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional. La expedición se producirá a petición del trabajador una vez supere la prueba específica de certificación que se establezca.

Para este cometido se crearán unas Comisiones de Evaluación integradas por expertos designados a propuesta de la Administración y Agentes Sociales que serán los encargados de convocar y realizar las pruebas.

En estos momentos el Instituto Nacional de Empleo lleva publicados oficialmente un número significativo de Certificados de Profesionalidad, correspondientes a casi todas las Familias Profesionales y se pretende seguir publicando una media de 30 o 40 certificados anualmente.

En breve plazo se va a proceder a la publicación normativa que va a poner en marcha la evaluación y expedición de los correspondientes Certificados de Profesionalidad.

## Experimentación de los certificados de profesionalidad

Antes de abordar la implantación generalizada de los certificados de profesionalidad, derivados de la nueva ordenación de la formación profesional ocupacional, se pretende establecer un contraste previo, llevando a cabo la experimentación y pilotaje de los mismos.

Para abordar este pilotaje se ha establecido un Plan<sup>11</sup> de Seguimiento y Control de Cursos Experimentales.

Este plan comenzó a desarrollarse durante 1997 y constituye un procedimiento para detectar los problemas y deficiencias que se presenten, a fin de corregir aquellos elementos que mejoren la puesta en práctica generalizada de la Certificación Profesional.

En estos momentos el Instituto Nacional de Empleo se encuentra experimentando distintos certificados, tanto en centros del INEM, como en centros colaboradores.

- Objetivo del Plan. - El objetivo es realizar un seguimiento y control de los cursos experimentales que capacitan para la obtención del Certificado de profesionalidad, a fin de mejorar el contenido de los mismos.

- Equipo técnico de seguimiento (E.T.S.). - En cada centro de formación ocupacional donde se impartan cursos experimentales se constituye un E.T.S., compuesto por:

Un formador o formadores del curso, que serán expertos en la ocupación y se encargarán de la impartición del mismo.

Un coordinador del curso: será un experto del centro de formación, experto en la ocupación correspondiente y se encargará de realizar la coordinación y seguimiento del curso.

Un técnico en evaluación, responsable de la elaboración y aplicación de las pruebas de evaluación.

Responsable del E.T.S., que será el director del centro de formación donde se experimenta el curso.

- Aplicación del cuestionario. - Durante el desarrollo de la acción formativa será necesaria la aplicación de un cuestionario en el que se tendrán en cuenta todos los factores y elementos que intervienen en el curso: docentes, participantes, contenidos formativos teóricos y prácticos, materiales, instalaciones, etc., que recogerá toda la información necesaria para detectar las posibles deficiencias que puedan tener la estructura, organización y contenidos del curso y proponer, así, las sugerencias que se consideren oportunas con el fin de mejorar el certificado de profesionalidad correspondiente.

Durante su desarrollo se elaborará una Carpeta de Curso, en la que se recoja toda la documentación y material generado a lo largo de la impartición del mismo, que constituirá una información muy valiosa para posteriores acciones formativas.

## Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional

En Marzo de 1998 el gobierno español aprobó el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional<sup>12</sup> y que se asienta sobre los siguientes pilares fundamentales:

- La formación profesional como inversión en capital humano.

- La integración de la formación profesional en las políticas activas de empleo.
- Participación de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de los Agentes Sociales, dentro del Consejo General de la Formación Profesional.
- Creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

El Nuevo Programa pretende la adecuación de la cualificaciones profesionales con las competencias que en cada momento demanda el sistema productivo.

Asimismo, se pretende conseguir la consolidación de un sistema integrado de formación profesional, estructurado en tres subsistemas (Formación profesional reglada o inicial, ocupacional y continua), para lograr una vertebración y cooperación activa, efectiva, funcional y territorial del Sistema Nacional de Formación Profesional.

El Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional tiene un periodo de vigencia que va desde 1998 hasta el 2002 y deberá contribuir prioritariamente a la creación y mantenimiento del empleo estable, a la promoción profesional y social de los recursos humanos de las empresas, proporcionando una oferta formativa cualificante y de mayor calidad.

Este Programa persigue la consecución de los objetivos básicos siguientes:

- Primero Creación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, con participación de las Comunidades Autónomas, que permita la formación a lo largo de la vida, a través de la integración de los tres subsistemas de formación profesional.

A través de un sistema integrado de cualificaciones y formación profesional se quiere conseguir el tratamiento global, coordinado y coherente de los problemas de cualificación y formación profesional. Este sistema conlleva los siguientes aspectos:

- Desarrollar la integración de las cualificaciones profesionales;
- Promover la integración de las diversas formas de adquisición de las competencias profesionales;
- Conseguir la integración de la oferta de formación profesional.

Será misión principal del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales determinar el alcance y características de la competencia profesional que debe ser alcanzada dentro de la actividad productiva y del empleo, que anime a las personas a progresar en su cualificación profesional y estimule a los empresarios y sindicatos al reconocimiento de las cualificaciones conseguidas, en el marco de la negociación colectiva.

La cualificación debe ser un conjunto de competencias con significación en el empleo, que pueden ser adquiridas por los trabajadores en activo mediante formaciones modulares y/o a través de experiencia laboral y puedan capitalizarse hasta obtener una cualificación completa.

Para ello se propone la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

- Segundo Profesionalizar para la inserción a través de las empresas, efectuando vínculos estables y sistemáticos con las empresas para adaptar las ofertas formativas a sus necesidades, desarrollando proyectos conjuntos, y ofrecer una formación de calidad en centros de trabajo.

- Tercero Desarrollar un sistema integrado de formación e inserción profesional.

El sistema integrado a desarrollar responde a la necesidad de hacer llegar, a todos los colectivos interesados, información sobre el empleo, con las competencias profesionales que requieren y las vías de adquisición que ofrece el sistema formativo.

Los colectivos que deben recibir información y orientación profesional son:

- trabajadores desempleados que requieren cualificación;
  - trabajadores ocupados para mantenimiento del empleo y formación profesional;
  - las empresas, especialmente las PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas);
  - los centros formativos.
- Cuarto Garantizar la calidad de la formación profesional, su evaluación y seguimiento

Entre los factores que intervienen podemos destacar:

- La cualificación de formadores como requisito fundamental para alcanzar los objetivos de competencia profesional que demanda el sistema productivo;
- La calidad de los métodos de enseñanza y aprendizaje;
- El ajuste de los programas de formación a las competencias concretas de los perfiles profesionales.

- Quinto Marco europeo de la formación profesional.

A través de las siguientes acciones:

- Apoyo a la transparencia de las cualificaciones profesionales en el marco de la Unión Europea, con el fin de facilitar la libre circulación de trabajadores.
- Coherencia de las acciones formativas con los objetivos de los fondos estructurales.

- Impulso de los programas europeos e iniciativas comunitarias de formación profesional.
  - Programar determinadas ofertas a grupos con necesidades específicas, a través de los correspondientes Planes Nacionales de Acción para el empleo.
- 

## NOTAS

- 1 ACUERDO Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo. Madrid: Ed. M.Trabajo y Asuntos Sociales, 7, abril, 1997.
- 2 ACUERDO Economico y Sociales. Madrid: Ed. M. Trabajo y Asuntos Sociales, 1984.
- 3 El tercer subsistema, el de la formación continua, se aborda en el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional. PROGRAMA Nacional de Formacion Profesional. Madrid: Ed. M. Trabajo y Asuntos Sociales, 1993. Aprobado por Consejo por Ministros el 5 de marzo de 1993;
- 4 DOCUMENTO de Metodologia para la Ordenacion de la Formación Profesional Ocupacional. Madrid: Ed. Instituto Nacional de Empleo, 1995.
- 5 PROGRAMA Nacional de Formación Profesional, I. Madrid: INEM [s.d.]
- 6 METODOLOGÍA para la Ordenación de La Formación Profesional Ocupacional. Madrid: INEM, junio de 1995.
- 7 Id. Ibid..
- 8 NIVELES de cualificación profesional. Madrid: INEM, 1998.
- 9 Id. Ibid..
- 10 REAL Decreto 797/95 de 19 de Mayo 1995, sobre el establecimiento de los Certificados de Profesionalidad. Boletin Oficial del Estado (B.O.E.), Madrid, nº 138 de 10 de Junio de 1995.
- 11 PLAN de Seguimiento de Cursos Experimentales Correspondientes a Certificados de Profesionalida, Madrid: INEM, abril, 1997.
- 12 NUEVO Programa de Formación Profesional. Madrid: Ed. M. Trabajo y Asuntos Sociales, 1998. Aprobado por Consejo por Ministros del 13 de marzo de 1998.

METODOLOGÍA PARA LA ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN  
PROFESIONAL OCUPACIONAL

