

---

*Segunda Parte*  
**EXPERIENCIAS NACIONALES  
Y DE DIFERENTES  
ACTORES SOCIALES**

---

156

*boletín cinterfor*

# La perspectiva del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en España. Transparencia, reconocimiento y calidad de competencias

**Francisca M<sup>a</sup> Arbizu Echavarri\***

*La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP) de junio de 2002 ha establecido y ordenado el sistema integral de formación profesional, de cualificaciones y acreditación en España. Con ella se pretende elevar la calidad y coherencia de la formación profesional y potenciar la formación permanente así como los procedimientos de evaluación, acreditación y reconocimiento de los saberes informales de las personas. De esta manera, se crean mecanismos que vinculen la formación profesional y el aprendizaje en el empleo, creando itinerarios y módulos profesionales que ayuden a las personas a transitar de uno a otro sistema, mejorando sus calificaciones y empleabilidad, así como la movilidad de la fuerza laboral en la Unión Europea. Francisca Ma. Arbizu Echavarri es directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones de España.*

157

El concepto de Competencia Profesional<sup>1</sup> viene marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que desde los años 80 están poniendo en marcha distintos países en torno a cuatro ejes de actuación: el acercamiento entre el mundo laboral y los sistemas de educación y formación; la adecuación de los trabajadores a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación tanto de las entidades de educación y for-

mación, como de los equipos docentes e instructores, y de la propia oferta educativa/formativa; así como de las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones.

En la reciente norma ISO9001:2000, la competencia laboral se puede definir como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones<sup>2</sup>.

La normalización, evaluación y certificación de la competencia profesional<sup>3</sup>, constituye en todos los países una respuesta a las necesidades de las empresas y organismos para incorporar a profesionales cualificados en sus sistemas productivos, que están sometidos a fuertes cambios por la innovación tecnológica y los nuevos modos de organizar la producción. En consecuencia, se vuelven imprescindibles las formas de aprender más diversas, por lo que la formación no es el único modo de adquisición de la competencia, y esta se realiza durante toda la vida.

Sin embargo, el significado de aprender toda la vida y los enfoques en la reforma de las cualificaciones es contemplada por los países de diferentes maneras, de acuerdo a sus historias nacionales y sus prioridades; y si bien no pueden transferirse fácilmente, dada la globalización creciente de las economías y las demandas de aprendizaje comunes que este proceso genera, existen señales de convergencia en los propósitos de las cualificaciones y las reformas propuestas.

El desarrollo científico-tecnológico y la capacitación de los recursos humanos constituyen variables estratégicas en el mantenimiento de un desarrollo sostenido. La economía y la sociedad del conocimiento están provocando la necesidad de adoptar un sistema más abierto, eficaz y detallado para reconocer lo que las personas

saben, independientemente de cómo lo hayan aprendido, lo que representa una ruptura profunda del sistema de señales para detectar lo que las personas saben hacer (Miller, 1999). La transparencia de las cualificaciones exigirá numerosos cambios e innovaciones con sistemas eficaces, diversificados, flexibles y sumamente neutrales para evaluar los aprendizajes previos que dependerán de la evolución de las normativas, reglamentaciones, organizaciones y relaciones adecuadas.

La **transparencia** de las cualificaciones ha sido definida por el CEDEFOP (2001) como “el grado de visibilidad necesaria para identificar y comparar el valor y el contenido de las cualificaciones a los niveles sectorial, regional, nacional e internacional. Por tanto, nos hallamos en un momento de amplio movimiento internacional, que puede suponer una auténtica revolución cultural para el futuro de los sistemas de reconocimiento y acreditación de las cualificaciones.

Para ser reconocido, todo conjunto de cualificaciones y de competencias debe presentar un valor (al menos) equivalente (pero no necesariamente igual) al exigido por el organismo de reconocimiento. El concepto de **reconocimiento** puede variar considerablemente según que sea fundamentado sobre normas fijadas por una organización de trabajo o por un establecimiento de formación, o que se trate del reconocimiento de cualificaciones ad-

quiridas en el extranjero en función de términos de referencias nacionales o internacionales<sup>4</sup>.

El reconocimiento de cualificaciones profesionales (las cualificaciones acreditadas por un título de formación, un certificado de competencia y/o una experiencia profesional) en las profesiones reguladas<sup>5</sup>, se encuentra en proceso de simplificación para facilitar la movilidad.

El reconocimiento de las profesiones no reguladas y del aprendizaje no formal e informal se basará en la transformación en los procedimientos de medición de las competencias profesionales de las personas. Las personas podrán capitalizar la propia experiencia acumulada mediante un reconocimiento de las competencias que adquieren a lo largo de su vida laboral, que les conduzca a una formación cada vez más “cualificante”.

El concepto de **Formación Profesional**, en el ámbito europeo, ha ido variando en las diversas bases normativas que rigen la Unión<sup>6</sup>, hasta quedar estructurado en dos componentes, la formación profesional inicial y la formación profesional continua.

La **formación profesional inicial** es la que capacita y faculta para el ac-



ceso a un primer empleo<sup>7</sup>, construida después de la escolaridad obligatoria y reconocida por las autoridades competentes, dirigida fundamentalmente a la población juvenil correspondiente, si bien se oferta a otros colectivos. **La formación profesional**

**continua** es la adquirida en la vida activa, de manera que el trabajador se adecúe a las demandas de las nuevas competencias necesarias para seguir ejerciendo su profesión.

El artículo 127 del nuevo Tratado de la Unión establece el desarrollo de una política comunitaria en materia de formación profesional, con respeto a la subsidiariedad y a la competencia de los Estados en su territorio, que da a la formación profesional un sentido amplio que incluye la formación post-secundaria y la universitaria. La estructura de los sistemas de formación profesional inicial en cada país de la Unión adopta soluciones heterogéneas, si bien ellas se caracterizan por garantizar la relación con el sistema productivo y asegurar una formación tecnológica básica suficiente.

La formación profesional es, por tanto, una política activa de la Unión Europea para obtener los recursos humanos cualificados que den la competitividad necesaria en estos países, a través de la formación continua de los

trabajadores que detentan una profesión o que requieren una adaptación, y de la formación profesional inicial para los jóvenes que se preparan para la sociedad del futuro.

En este artículo, se realiza una reflexión sobre el papel llamado a desempeñar por las competencias profesionales en el marco del nuevo escenario productivo y de consolidación de la sociedad del conocimiento. A lo largo del texto, se apunta la contribución de las “nuevas competencias” y al desarrollo de objetivos esenciales como la transparencia y la movilidad en el mercado laboral. El texto aborda la perspectiva de la Unión Europea en estas materias para, posteriormente, atender a las expectativas que se están produciendo en España ante la aprobación de la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesio-

nal, que crea un Sistema Nacional *ad hoc*.

### 1. Reconocimiento de competencias: un nuevo escenario para la movilidad ocupacional

Hay un amplio consenso entre los expertos, en que la evolución de la economía y los sistemas de producción de bienes y servicios está afectando de manera significativa al mercado laboral y a las cualificaciones, creando lo que viene en denominarse “sociedad de la incertidumbre” o si se quiere “sociedad del riesgo”. Ello se traduce en cambios en las políticas de empleo y formación profesional y en el contenido de las cualificaciones requeridas a las personas. Alguna de las variables más significativas de estos cambios se pueden sintetizar en el cuadro siguiente.

160

Marco de Referencia y variables significativas	Sociedad Industrial (Expansión educativa)	Sociedad del Riesgo (Reconocimiento de competencias)
Factores de Cualificación	Esfuerzo, disciplina, experiencia, esfuerzo de formación ligado básicamente a la formación inicial.	Lógica de adaptabilidad: iniciativa, solución de problemas, actualización permanente.
Itinerarios de cualificación	Basados en currículos formales y cerrados	Autoconstrucción del propio currículo
Educación	Acceso masivo a las titulaciones	Acceso individualizado a conocimientos útiles que eviten reaprender lo ya sabido
Institución de referencia	Sistemas formales de educación y formación.	Redes flexibles de acreditación de competencias.
Criterio de filtro en la selección y contratación.	Titulaciones	Competencias reales y visibles
Empleo y movilidad	Empleos estables, en correspondencia con la cualificación inicial. Escasa movilidad.	Empleabilidad condicionada al reaprendizaje y la formación permanente. Mayores posibilidades de movilidad.
Trabajo	Mantenimiento relativamente estable de la cualificación. Interdependencia funcional	Adquirir y demostrar competencias para la adaptación e innovación continua. Relevancia del trabajo en equipo

En la etapa de la sociedad industrial, la relación entre el sistema educativo y el mercado laboral funcionó correctamente. El mecanismo de intercambio consistía en que el aprendizaje adquirido se cambiaba por títulos que, a su vez, se cambiaban por contratos de trabajo relacionados con el nivel de cualificación alcanzado. Las acreditaciones formales se convertían en una parte fundamental del mecanismo social por el que las personas se situaban en el mercado de trabajo. La lógica del sistema se basaba en la ecuación: a períodos de estudio más prolongados, mayores posibilidades de cualificación.

Sin embargo este sistema entró en crisis. Altas tasas de desempleo, unidas a un acceso masivo a las titulaciones, hacen que el valor de las cualificaciones disminuya y que los empresarios eleven sus requisitos formales de acceso al trabajo, pese a reconocer que las cualificaciones académicas no son suficientes para el mundo laboral y deban, por tanto, ofrecer períodos de formación en la empresa a los nuevos trabajadores.

En la sociedad post-industrial el problema fundamental es el déficit de competencias adecuadas para el mercado laboral que no es capaz de producir el sistema formal educativo. El cambio de referencia que supone la



sociedad post-industrial apunta a valorizar lo que sabe la persona no solo a través de la educación formal recibida, sino también del llamado capital social.

Según Kivinen (2002), en este contexto

no sería necesario invertir esfuerzos suplementarios en la educación formal si las personas pudieran probar de otras maneras que ya han adquirido las competencias requeridas por el mercado laboral.

Este nuevo escenario conduce a que las reformas emprendidas en distintos países sobre sistemas de educación y formación, traten de integrar las cualificaciones académicas, de carácter general, con las cualificaciones profesionales más ligadas a factores de productividad y aumento de la competitividad del mercado laboral, valorando por tanto lo aprendido independientemente de la forma y lugar en que las personas hayan adquirido su competencia.

Por tanto, se pone de manifiesto la necesidad de potenciar la formación a lo largo de la vida laboral, y tener en cuenta los nuevos requerimientos de cualificaciones de las personas, tanto respecto al desarrollo de competencias transversales y genéricas de mayor poder de transferencia y, por tanto, de movilidad en el mercado laboral, como

las del tipo aprender a aprender, así como cualidades personales como son la iniciativa, responsabilidad y toma de decisiones que, junto con la necesidad de una actualización continua del conocimiento, hace que el ámbito de los sistemas formales de aprendizaje deba ser complementado con otros de tipo no formal e informal y, particularmente, con los aprendizajes adquiridos en la propia experiencia laboral.

En este contexto, la movilidad de las personas comienza a relacionarse cada vez más con su competencia real, suma de aprendizajes formales, no formales e informales, que exige ser reconocido y posteriormente, validado, dando lugar a certificaciones, que puedan ser acreditadas por organismos competentes.

162

El reconocimiento de estas competencias respondería a tres tipos de necesidades en el mundo laboral (Liaroutzos 2002). La primera se situaría en el nivel de la empresa y trataría de favorecer la constitución de itinerarios de cualificación de los trabajadores, como consecuencia de la adopción de nuevos modos de organización o una mayor profesionalización. La segunda se produciría en el terreno del sector profesional y consistiría en la simplificación de la movilidad en su interior dando “visibilidad” a la cualificación. La tercera se daría en el nivel intersectorial y tendría la finalidad de mantener el empleo y hacer frente a los procesos de ajuste y reconversión.

## 2. Estrategia de la Unión Europea

El Plan de Acción<sup>8</sup> para promover las Competencias Profesionales y la Movilidad, aprobado en la pasada Cumbre europea de Barcelona en marzo 2002, considera urgente potenciar las siguientes acciones:

- Asegurar que los sistemas de educación y formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo que reflejen los retos de la sociedad y economía del conocimiento.
- Introducir y consolidar estrategias de desarrollo efectivo de competencias para los trabajadores.
- Reducir las barreras para el reconocimiento del aprendizaje adquirido y promocionar la transparencia y transferibilidad de las cualificaciones en Europa. En este sentido, la Comisión iniciará a finales del año 2002 una experiencia de intercambio sistemático de buenas prácticas en el campo de la identificación, evaluación y reconocimiento del aprendizaje no formal. El Foro Europeo sobre la Transparencia de Cualificaciones, gestionado por la Comisión y el CEDEFOP, coordinarán este proceso en estrecha cooperación con los Estados miembros, los agentes sociales, las organizaciones no gubernamentales, la OCDE, Eurydice y la Fundación Europea de Formación.



- Aumentar los esfuerzos en los Estados miembros menos avanzados y regiones más atrasadas.

Todos estos esfuerzos tratan de hacer posible un espacio europeo del aprendizaje permanente<sup>9</sup> que contemple toda la gama de actividades de aprendizaje, donde destaca como prioridad la valorización del aprendizaje avalado, tanto por diplomas y certificados formales, como del aprendizaje no formal e informal, a través del desarrollo de instrumentos a escala europea para apoyar la valorización de todas las formas de aprendizaje, mediante un sistema de “cartera “ basado en la Resolución aprobada del Curriculum Vitae europeo; por medio del desarrollo de un sistema modular de acumulación de cualificaciones basado en el sistema de transferencia de créditos académicos de la Comunidad Europea y en Europass Formación; y, finalmente, mediante la consideración de un derecho individual a la evaluación.

A modo de conclusión, cabe decir que estos esfuerzos se dirigen a lograr un marco para el reconocimiento de todas las formas de aprendizaje que haga posible la movilidad geográfica, ocupacional y funcional de las personas, como forma de corregir los desequilibrios territoriales de mano de obra cualificada.

### 3. Actitud de los actores

#### 3.1. Organismos Internacionales

Desde la pasada década los organismos e Instituciones internacionales presionan sobre los sistemas de educación y formación profesional, en el sentido de que sean más eficientes, transparentes y permeables ante los cambios experimentados en las cualificaciones que precisan los trabajadores, debido al avance tecnológico y la globalización de la economía.

La OCDE viene trabajando en un estudio sobre el papel de los Sistemas y Marcos nacionales de Cualificación en el aprendizaje a lo largo de la vida y en el programa internacional FUTURES. Por su parte, la OIT está desarrollando una nueva Resolución en materia de recursos humanos que presentará en el año 2003.

Estas iniciativas se basan en la premisa que todo aprendizaje tiene valor al margen de cómo haya sido adquirido. En su conjunto, se trata de esfuerzos para legitimar nuevas políticas de reconocimiento de competencias profesionales que apuntan a la necesidad de crear nuevos dispositivos de reconocimiento continuo de competencias. Estos esfuerzos se fundan en el llamado “individualismo posesivo”, como base ideológica legítima que justifica

los logros y fracasos personales en función del nivel de competencias adquirido (Martínez Celorrio 1999). La garantía de calidad de los procedimientos y el necesario marco institucional son elementos comunes en todos los debates.

### **3.2. Gobiernos Europeos**

Las reformas de los sistemas de educación y formación de países como Francia con la “Validación de la Experiencia Laboral”; Noruega con la “Reforma de Competencias” y Holanda con la “Acreditación del Aprendizaje Previo”, por traer tres experiencias recientes, comparten las siguientes características:

164

- proporcionan a los adultos mejores oportunidades para su formación y desarrollo de competencias para el mercado laboral;
- reconocen el aprendizaje no formal adquirido en la experiencia laboral para acceder a estudios de enseñanza superior;
- desarrollo de una cultura de aprendizaje permanente;
- desarrollo de un mercado laboral consistente y coordinado;
- mayor justicia social;
- ayudan a la reforma de los sistemas de educación y formación;
- uso más eficiente de los recursos.

La respuesta al problema de la integración del aprendizaje informal, fruto de la experiencia laboral, en el sis-

tema de aprendizaje formal, ha venido de la consideración del aprendizaje informal como crédito para adquirir una cualificación formal, en lo que se suele llamar procedimiento para reconocimiento del aprendizaje previo o validación del aprendizaje anterior. Sin embargo, dejando de lado el principio general, estamos ante prácticas que varían conforme al contexto de cada país y que, por tanto, no pueden ser consideradas “exportables” para todo tipo de circunstancias.

### **3.3. Los empresarios y las políticas de selección de personal**

Hasta ahora, las competencias adquiridas a través del aprendizaje informal realizado en la experiencia laboral, han sido menos valoradas que las producidas en el entorno académico, en cuanto al acceso a un puesto de trabajo inicial. Las razones están en que la confianza de los empleadores respecto a las competencias aprendidas se basa en, al menos, dos factores: el “lugar” donde se han podido aprender las diferentes competencias profesionales y la “autoridad” que sanciona o certifica su adquisición. La escuela o centro de formación ha sido tradicionalmente el lugar de mayor confianza en la provisión de conocimientos y saberes.

Sin embargo, el valor de los títulos o diplomas está siendo redefinido por los empleadores en clave de potencial de aprendizaje de las personas,

al menos para ciertos segmentos del mercado de trabajo, a la vez que se admite que las competencias para el trabajo han de ser renovadas continuamente para no perder su valor, y que nuevas capacidades empiezan a ser demandadas por el mercado laboral.



Todo esto hace que los empleados tengan cada vez más dificultades de encontrar a las personas idóneas para ocupar los puestos de trabajo que necesita el mercado, ya sea por falta de competencias técnicas o capacidades personales.

### 3.4. Agentes sociales

Diversas organizaciones patronales y sindicales europeas como CES, UNICE y CEEP han adoptado, en febrero 2002, un marco de acción para el desarrollo de competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Este conjunto de acciones se ha estructurado sobre cuatro prioridades:

- Anticipar e identificar las necesidades de competencias y cualificaciones.
- Reconocer y validar las cualificaciones y competencias.
- Informar, acompañar y aconsejar.
- Movilizar los recursos.

Paralelamente el CEDEFOP, en cooperación con la Comisión Europea y los agentes sociales, ha emprendido un proceso destinado a facilitar un enfoque más concertado. Este proceso permite que numerosas organizaciones profesionales expliquen los diferentes factores que motivan las iniciativas que se van a tomar en los sectores profesionales. Entre ellos se cuentan la escasez de mano de obra, la necesidad de mejorar la imagen de las ramas profesionales, la oportunidad de reducir los obstáculos a la movilidad, la demanda de cualificaciones más transparentes o la comprensión común de los déficits ligados al nuevo escenario de la sociedad del conocimiento.

Sin embargo, cualquier innovación en este campo debe contar necesariamente con los intereses legítimos de los actores. En primer lugar, las personas candidatas a la acreditación desearán que sus competencias sean reconocidas de la manera más favorable posible. Las instituciones de educación tratarán que sus usuarios reciban el máximo reconocimiento posible de los títulos o certificados, manteniendo celosamente su poder sancionador. Las instituciones ligadas a la política de empleo, defenderán una cualificación que permita la mayor empleabilidad y una buena calidad de los empleos<sup>10</sup>.

Los empleadores estarán interesados en pagar por cualificaciones necesarias para llevar a cabo una actividad productiva concreta y con logro de resultados, y los representantes de los trabajadores tratarán de valorizar las competencias aprendidas.

#### **4. Hacia un sistema nacional de cualificaciones y formación profesional en España**

En España, actualmente está estructurado un sistema de formación profesional basado en la competencia que aborda la problemática de la adquisición de cualificación<sup>11</sup>:

- la cualificación adquirida en la formación profesional inicial coloca al joven ante una buena perspectiva de su primer empleo, ya que puede hacer valer ante el empleador competencias profesionales y personales, sustentadas en amplia base y de carácter polivalente. Competencias que están acreditadas formalmente mediante un Título de Técnico (formación profesional de grado medio, 16-18 años) o de Técnico Superior (18-20 años, con acceso directo a universidad, si le interesa). Es competencia de las administraciones educativas, que incluyen las dependientes de los gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- la cualificación adquirida en la formación continua, entraña tan-

to la ocupacional, en una estrategia de “políticas activas de empleo” en la que los desempleados, generalmente perceptores de subsidios, adquieren competencias para ocupar un puesto de trabajo. Se acreditará mediante los Certificados de Profesionalidad. El aprendizaje adquirido por formación continua de los trabajadores en activo, es a través de planes de empresa, planes agrupados de empresa, o planes intersectoriales, y las competencias van dirigidas a la mejora de sus cualificaciones o a su recualificación profesional. Es una formación cuya competencia la ostenta la administración laboral y es también gestionada por las Comunidades Autónomas. En el último caso intervienen de forma importante los agentes sociales.

El actual panorama español revela que representan rutas de cualificación relativamente independientes por no estar conectadas entre sí, al contemplar perfiles profesionales estructurados en unidades de competencia (caso de los títulos de formación profesional inicial) y perfiles ocupacionales (caso de los Certificados de Profesionalidad) diferentes que no facilitan correspondencias y convalidaciones. Además existe un aislamiento entre ellos y el reconocimiento de las competencias adquiridas por vía de la experiencia laboral en trabajadores que han accedido a cualificaciones intermedias a lo largo de su trayectoria pro-

fesional. A este colectivo hay que añadir los trabajadores que no tienen ningún tipo de certificación y que ejercen actividades correspondientes a bajas cualificaciones y que son los más vulnerables ante procesos de reajuste organizativo y/o tecnológico en las empresas.

La implementación de un sistema de correspondencias y convalidaciones entre las formaciones profesionales y la experiencia laboral, es una aspiración que se remonta en España a principios de la década de los noventa.

Desde 1993 se han llevado a cabo diversas actuaciones con el fin de integrar el deseado Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). En dicha fecha se inició el Primer Programa Nacional de Formación Profesional. En 1998, y como fruto del diálogo social, el Consejo de Ministros aprobó el Segundo Programa Nacional de Formación Profesional, concebido como un Programa de trabajo para cinco años (1998-2002).

Todo este proceso ha culminado con la aprobación de la “**Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**” (LOCFP)<sup>12</sup> en junio de 2002.

La LOCFP establece y ordena un sistema integral de formación profesional, de cualificaciones y acreditación (SNCFP) que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas, del que cabe esperar si-

túe al sistema de formación profesional español a la altura de los sistemas europeos más avanzados.

Según prevé la LOCFP, el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se deberá regir, por seis principios básicos, de los que se extrae:

- la participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas formativas y de cualificación profesional;
- la adecuación de las cualificaciones y la formación a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos de mercado único y libre circulación de trabajadores;
- la participación y cooperación de las diferentes administraciones públicas en función de sus respectivas competencias.

Las líneas generales que persigue el proyecto de creación del SNCFP, que ordena la LOCFP, son, básicamente, las siguientes:

- Se pretende elevar la calidad y coherencia del sistema de formación profesional, facilitando una formación dirigida al empleo y que potencie la formación permanente. Para ello, se crea un **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** que reflejará las necesidades de cualificación de los sistemas de producción de bienes y servicios, que se mantendrán perma-

mentemente actualizadas<sup>13</sup>. Se crea también un **Catálogo Modular de Formación Profesional** asociada a las Cualificaciones Nacionales. Dichos Catálogos son los instrumentos fundamentales para la vertebración de los subsistemas, ya que deberán ser de aplicación obligada en el diseño y actualización de las ofertas de los subsistemas de formación profesional.

La definición, elaboración y actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y del correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional, constituyen una responsabilidad del **Instituto Nacional de las Cualificaciones**<sup>14</sup>, según lo establecido en la LOCFP.

168

- Se establece un **procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia profesional** de las personas cualquiera que hubiera sido la forma y el lugar de adquisición.

La competencia adquirida por la experiencia laboral y a través de vías no formales de formación, se evaluará tomando como referencia las competencias normalizadas contenidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Con el fin de elevar el nivel de cualificación de la población activa, el Instituto Nacional de las Cualificaciones ha efectuado una propuesta de caracterización de las Cualificaciones del Catálogo Nacional, basada en una re-

lativamente amplia concepción de la competencia de los campos ocupacionales concernidos, de forma que se pueda alcanzar un adecuado equilibrio entre la empleabilidad que proporciona la amplitud del campo ocupacional abarcado por la cualificación, y las posibilidades de adquisición de las competencias por los trabajadores a través de la experiencia laboral complementada, en su caso, con formación continua.

La competencia reconocida y evaluada se acreditará por un Certificado de Profesionalidad o por un Título de Formación Profesional. Cuando no se completen las competencias de un Certificado o de un Título, el reconocimiento de las competencias evaluadas positivamente se realizará a través de una acreditación parcial acumulable y válida para obtener (mediante experiencia laboral y/o formación continua complementaria) las correspondientes acreditaciones de la cualificación.

Se establecen así, itinerarios de progreso profesional para los trabajadores, a través de un sistema efectivo de correspondencias y convalidaciones facilitado por el Catálogo Nacional de Cualificaciones y el Catálogo Modular de Formación Profesional como elementos vertebradores del SNCFP.

- Se crean los **Centros Integrados de Formación Profesional** que podrán ofertar formación profesional inicial/reglada para jóvenes, formación ocupacional dirigida a desempleados

y formación continua para trabajadores ocupados.

En particular, estos centros posibilitarán el aprendizaje a lo largo de la vida, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales y la rentabilización de los recursos, así como la mejora de la calidad pues estarán sometidos a criterios específicos.

- Se crea un sistema de **información y orientación profesional**, para que los ciudadanos y sus familias, tengan acceso a información relevan-

te, significativa y válida, sobre los requerimientos de cualificación del mercado de trabajo, expectativas de empleo y localización de las ofertas de formación profesional más adecuadas para cada persona<sup>15</sup>.

- Por último indicar que la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece que la evaluación y calidad, como garantía de la adecuación permanente del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional a las necesidades sociales, de la economía y de las personas. ♦

---

#### Bibliografía consultada y de referencia

- CACHÓN, R.L. "Observatorios de Formación Continua. Estudio exploratorio". Departamento de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, julio de 2001.
- COLLARDYN, D. "Linking formal and non-formal part of a strategy for lifelong learning?" En: *Lifelong Learning: Wich ways forward?* College of Europe 2001.
- CONFERENCE BOARD OF CANADA; "Brain Gain. The Economics Benefis of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada. 2001
- HAGER, P. "Conceptions of Competence". En: *Philosophy of Education 1993*.
- HAGER, P. "Recognition of Informal Learning: challenges and issues". En: *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 50, Nº 4, 1998.
- HAGER, P. "*Know-How and Workplace Practical Judgement*". Working Paper 99.01 of Research Centre for Vocational Education and Training.
- KIVINEN, O. "Changing relations between education and work". En *International Journal of Lifelong Learning*, vol 21, nº 1, enero-febrero 2002
- LASONEN, J. and MANNING, S. "How to improve the standing of vocational compared to general education". En: *Cedefop Handobook 2001*.
- LIAROUTZOS, O. "*La construction de la certification: quelles méthodes, pour quels usages?* Cereq documents nº 161
- MARTINEZ CELORRIO, X. "*Las Nuevas Políticas de Reconocimiento de competencias y aprendizajes previos ante el nuevo cierre excluyente*". Universidad de Barcelona 1999.
- MILLER, R. "*¿Para qué sirve medir el capital humano?*" En [www.trainingvillage.gr/download/agora/themes/agora05](http://www.trainingvillage.gr/download/agora/themes/agora05)
- OECD. *Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations* (DeSeCo), background paper, París 2000.
- VAN RAVENS, J. "Towards a framework for assessment practices in the context of work and learning: measuring human competences." En: *Lifelong Learning: Wich ways forward?* College of Europe 2001.

---

## NOTAS

\* Preparado gentilmente por su autora para el Boletín Cinterfor.

<sup>1</sup> “Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate.” Cuaderno de trabajo 27. Cidec

<sup>2</sup> MERTENS, L. (1996), *ISO 9000 y competencia laboral*. El aseguramiento del aprendizaje continuo en la organización.

<sup>3</sup> *Los Sistemas Nacionales de Cualificación Profesional*. Documento de trabajo de la OCDE. Michael Young. 2001.

<sup>4</sup> Conferencia sobre Refuerzo de la cooperación en materia de formación profesional en Europa. Transparencia, Reconocimiento y Calidad. Comisión Europea, Bruselas, junio 2002.

<sup>5</sup> COM(2002)119 final. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

<sup>6</sup> Decisión 63/266/ CEE (establece los principios generales para la aplicación de una política común de formación profesional), diferentes Programas de acción y diversas Resoluciones del Consejo sobre la Formación Profesional y la Decisión, de 6 de diciembre de 1994, del Programa Leonardo da Vinci.

<sup>7</sup> Directriz que orienta las actuaciones de la Unión Europea en materia de Formación Profesional

<sup>8</sup> Ver Comunicación de la Comisión al Consejo “Plan de Acción de la Comisión sobre las competencias y la movilidad”. COM (2002) 72. Bruselas 8-2-2002.

<sup>9</sup> Ver objetivos y glosario en Comunicación de la Comisión “Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente”. COM(2001) 678 final. Bruselas 21-11-2001.

<sup>10</sup> Ver indicadores de Calidad del empleo y su relación con las cualificaciones en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones “Políticas sociales y de empleo – Un marco para invertir en la calidad”. COM (2001) 313 final. Bruselas 20-6-2001.

<sup>11</sup> Ver Guía de la formación de los profesionales en España, Incual 2002, disponible en <http://www.mtas.es/incual>.

<sup>12</sup> Ver texto en Web de Incual.

<sup>13</sup> Fundamentalmente a través de la red de Observatorios conectados al Observatorio profesional del Incual que ha de jugar un papel fundamental en el análisis prospectivo de las cualificaciones y en la actualización de las demandas sectoriales.

<sup>14</sup> Creado por Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, el artículo 5.3 de la Ley amplía sus responsabilidades.

<sup>15</sup> El Incual se constituye como Punto Nacional De Referencia de las Cualificaciones, instrumento de la Comisión europea para promover la transparencia de las cualificaciones.