



# evaluación, y acreditación de las competencias profesionales

# Contexto legal



- Ley de Cualificaciones
- Ley de Empleo
- Decretos de Ordenación General de la Formación profesional del sistema educativo (Estado/Cantabria)
  - Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre
  - Decreto 4/2010 de 28 de enero de Cantabria)
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo
- R.D. 1224/2009 procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales

- Poner en valor las competencias adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales
- Motivar para el aprendizaje permanente en los distintos entornos
- Responder a la Evolución de las competencias profesionales y dar respuesta al surgimiento de otras nuevas que requieren formación.
- Facilitar el acceso a los sistemas de formación, y vincular a las personas con las distintas formas de aprender, en especial con la formación profesional
- Aumentar el número de personas acreditadas y, por tanto, aumentar el número de las personas cualificadas en España.
- Dotar al mercado de trabajo de la transparencia necesaria y permitir de esta forma la movilidad de los trabajadores.
- Hacer ver a los trabajadores que la acreditación no es una barrera insalvable y facilitar la demanda de la acreditación profesional de la población activa.

- ¿Para qué necesitan las personas que se les reconozca y acredite su competencia adquirida, sea cual sea su vía de adquisición? Al menos para los siguientes fines:
  - Hacer visibles las competencias profesionales
  - incorporar a la población activa a la cultura de la formación permanente (instrumento fundamental, junto con la experiencia laboral, para adquirir cualificaciones profesionales).
  - para promover su promoción profesional y, en su caso, salarial y, como consecuencia de ello, para estimular el desarrollo de una carrera profesional y la mejora de la propia cualificación;
  - para facilitar su libre circulación en el mercado de trabajo.
  - y, como consecuencia de todo ello, promover la mejora de competitividad de los recursos humanos, de las empresas y de la economía;

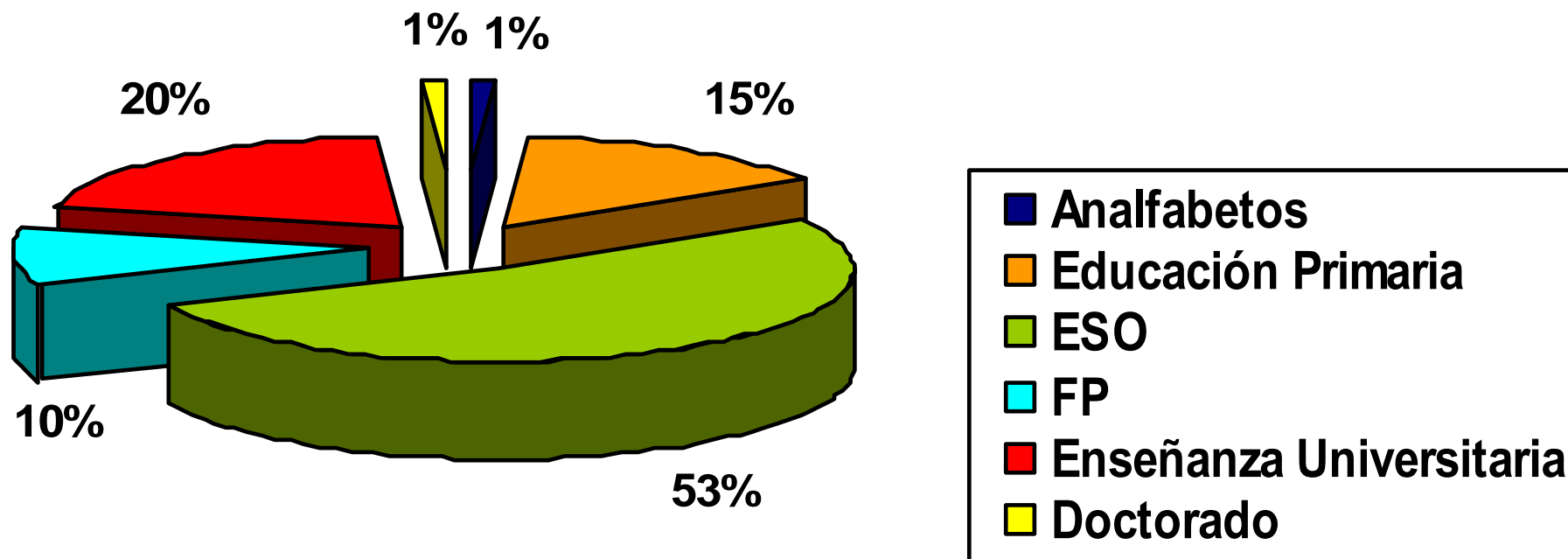
**La mitad de dicha población** no dispone de una acreditación oficial de su cualificación profesional

los niveles educativos de Educación Primaria y de ESO alcanzados por la población activa suponen **el 67% del total.**

Estos niveles académicos **no tienen** una acreditación profesional específica para un desempeño profesional concreto

- Atendiendo a los datos del primer trimestre de 2009 del Instituto Nacional de Estadística (INE), se observa que el **53%** de la población activa tiene un nivel educativo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y el 15% de Educación Primaria. Tan sólo el 1% son analfabetos. Por otro lado, el 21% tienen nivel de Estudios Universitarios y **solamente un 10% tiene estudios de Formación Profesional.**

*Nivel académico alcanzado por la población activa*



Fuente: UGT-IFES, con datos de la Encuesta de Población Activa 2009

¿A cuantos trabajadores en Cantabria podría afectar el proceso de evaluación y acreditación por competencias profesionales?. Según datos EPA 4º T 2009

**Trabajadores ocupados,**  
sin estudios, con estudios primarios o medios (excluido FP)

Contemplando este grupo de personas trabajadoras tendríamos en Cantabria **118.161 trabajadores y trabajadoras sin poder acreditar una titulación** y que, por tanto podrían beneficiarse de un proceso de acreditación de competencias profesionales vía experiencia laboral o aprendizajes no formales.

## **Trabajadores ocupados y asalariados, sin estudios, con estudios primarios o medios (excluido FP)**

Hablaríamos aquí de **90.311 personas trabajadoras ocupadas por cuenta ajena**. Si acotamos este grupo al tramo de población ocupada asalariada entre los 25 y los 54 años, tendríamos **72.645 trabajadores**.

## **Trabajadores desempleados, sin estudios, con estudios primarios o medios (excluido FP)**

Si añadimos los trabajadores y trabajadoras desempleados tendríamos **20.992 personas que no tienen empleo, ni posibilidad de acreditar una cualificación**.

Sobre una población activa total para Cantabria de 277.119 personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas), **139.153 carecen de una titulación y podrían ser susceptibles de acreditar sus competencias profesionales.**

**Son el 50,02 % de la población activa de nuestra comunidad autónoma.**

**Casi el 48% de los desempleados sin estudios, con estudios primarios o medios (excluido FP)**

# Proceso de Reconocimiento: Fases



- Información
- Orientación
- Inicio del proceso:
  - Asesoramiento
  - Evaluación
  - Acreditación y registro



Cantabria

- La **evaluación y acreditación** tendrán como **referentes las unidades de competencias** del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que estén incluidas en títulos de FP y certificados de profesionalidad.
- Para la evaluación de la competencia profesional se tomarán como referentes:
  - **las realizaciones profesionales**
  - **Los criterios de realización**
  - **El contexto profesional**
- De acuerdo con los criterios que se fijan en las correspondientes **guías de evidencias**

## Requisitos: niveles 1

- Por experiencia laboral:
  - 18 años cumplidos
  - 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1200 horas trabajadas
- Por formación:
  - Al menos 200 horas, en los últimos 10 años antes de la convocatoria (o las horas establecidas en cada módulo)

## Requisitos: niveles 2 y 3

- Por experiencia laboral:
  - 18 años cumplidos
  - 3 años de experiencia laboral con un mínimo de 2.000 horas trabajadas
- Por formación:
  - Al menos 300 horas, en los últimos 10 años antes de la convocatoria (o las horas establecidas en cada módulo)

- Mayores de 25 años, que cumplen requisitos de experiencia laboral o formativa, pero no pueden justificarlo:
- Presentarán cualquier prueba admitida en derecho de su experiencia laboral y aprendizajes no formales



CONVOCATORIAS PREVISTAS: EN LA FAMILIA PROFESIONAL DE SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD, LAS CUALIFICACIONES :

PARA REFORZAR EL PLAN NACIONAL EDUCA3 (ESCOLARIZACIÓN DE 0 A 3 AÑOS

- **Educación Infantil:**

PARA EL DESARROLLO DE LEY DE LA DEPENDENCIA (MÁS DEL 90% DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN ESTE SECTOR NO TIENEN TITULACIÓN)

- **Atención sociosanitaria a personas en el domicilio**

- **Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales**

## PARA EL DESARROLLO DE LEY DE LA DEPENDENCIA

- en el año 2011 el 35% de la plantilla;
- en el 2015 el 100%



Asistente Personal y Auxiliar de Ayuda a Domicilio. Son Niveles 2

### El sistema educativo para instituciones sociales:

Técnico en cuidados auxiliares de enfermería y Técnico en atención sociosanitaria

Y el Spee tiene el **Certificado de Profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (Nivel 2)**

Capacitan para desarrollar la actividad profesional en los servicios de:

- Centro de Día y de noche
- Centro de día para mayores
- Centro de día para menores de 65
- Centro de día de atención especializada
- Centro de noche

Para atención sociosanitaria a personas en domicilio,

el sistema educativo tiene esos dos mismos títulos

el SPEE tiene el certificado de profesionalidad de Atención socio-sanitaria a personal en Domicilio del año 2008, nivel 2

Capacitan para: Servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal

Y

Servicio de Atención Residencial: residencia de personas mayores en situación de dependencia y centro de atención a personas en situación de dependencia en razón de los distintos tipos de discapacidad

# EN CANTABRIA, PARA PONER EN MARCHA EL PROCESO



## LO INMEDIATO:

La creación del Organismo de organización y gestión del procedimiento en Cantabria (en trámite: Comisión Interdepartamental).

Primera convocatoria: determinar cualificaciones, formación de asesores y evaluadores, comisiones de evaluación, etc...

La definición del proceso de información y orientación y la formación de los mismos...

## LO IMPRESCINDIBLE

El desarrollo del **Sistema de Cualificaciones en Cantabria**, en las competencias de la CCAA, donde el proceso de reconocimiento sea una parte más,

**Sistema dotado específicamente tanto en recursos económicos como en recursos humanos.**

Todo el esfuerzo presupuestario que se invierta en este desarrollo es una inversión rentable a futuro.

- Significación en el empleo
  - Nuevo marco de referencia para la negociación de los Convenios Colectivos
  - Basado no en funciones o títulos, sino en competencias profesionales
  - Articulado en Niveles
  - En el que se otorgue validez a la acreditación de las competencias profesionales
  - Este año, el reciente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010-2012, firmado el 9 de febrero entre UGT, CCOO y CEOE-CEPYME, ya recoge criterios basados en el Sistema Nacional de las Cualificaciones en cuanto a **FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

## Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010-2012, sobre formación y clasificación profesional:

**REFERENCIA EL SISTEMA DE CUALIFICACIONES COMO  
BASE PARA ELABORAR O NEGOCIAR LAS  
CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LOS CONVENIOS  
COLECTIVOS E INCLUSO LAS RPT:**

**“PARA ESTABLECER LAS REFERENCIAS FORMATIVAS  
DE CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD, PROMOCIÓN Y  
PLANIFICACIÓN DE CARRERAS”**



- Proceso de evaluación, basado en una relación de confianza y ayuda.
- Con prioridad de evidencias prácticas.
- Evitando caer nuevamente en una preponderancia del marco teórico o el academicismo
- Con rigor que otorgue credibilidad, pero no con rigorismo que impida la consecución real.
- Desde el respeto y el reconocimiento de la validez de los procesos experienciales y formativos.
- El proceso de reconocimiento no cualifica, reconoce, visibiliza las competencias profesionales de las personas y las valida



... acumular aprendizajes,  
avanzar,  
aprender a lo largo de toda la vida ...

Muchas gracias