

## DOCUMENTO DE SISTESIS DEL PROYECTO



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

*el FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL

Principado de Asturias

## INTRODUCCIÓN.

El aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia de empleo y ha sido considerado como un objetivo clave en el ámbito de la Unión Europea, incorporado a la Estrategia de Lisboa para responder a los cambios económicos y sociales fruto de la mundialización y reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento. Asimismo, el aprendizaje permanente se incorpora entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa y entre los cinco niveles europeos de referencia para los objetivos en educación y formación para el año 2010.

En el mismo sentido, el Consejo Europeo de junio de 2005 planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa y aprobó las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, entre las que se incluye la dirigida a adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias, como un desafío a abordar en un marco integrado y coherente entre las políticas macroeconómicas, microeconómicas y de empleo.

En nuestro país, el actual modelo de formación continua se ha desarrollado en el marco de los Acuerdos Nacionales en esta materia, que supusieron un impulso importante de la formación, apoyándose sobre dos elementos sustanciales: su financiación con cargo a las cotizaciones para formación profesional y la participación de los Interlocutores sociales.

En el año 2006, el Gobierno y los Interlocutores sociales consideran que ha llegado el momento, en la línea de lo establecido en la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de integrar la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo. La existencia de ofertas adaptadas a las distintas necesidades de formación no ha de constituir un obstáculo para dicha integración. El alargamiento de la vida activa del trabajador y el aprendizaje permanente hacen necesaria una visión que integre en sí misma la formación y el empleo en la realidad del actual mercado de trabajo, que rompa la barrera entre población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo –objetivo fijado en la Estrategia de Lisboa– y que garantice la cohesión social.



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

*el FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL  
Principado de Asturias

Los firmantes de El Acuerdo de formación profesional para el empleo, son conscientes de que la participación de los trabajadores en acciones formativas y los niveles de inserción en formación en España son todavía insuficientes en comparación con la Unión Europea, lo que obliga a intensificar el esfuerzo iniciado hace más de una década. A fin de fomentar las acciones formativas de los desempleados y trabajadores participantes en las mismas, cabe destacar, entre otras medidas, la aplicación de la gratuidad que se garantiza mediante la financiación a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado con base en la cuota de Formación Profesional, la aportación del Estado y los créditos correspondientes al Fondo Social Europeo.

El Gobierno y los Interlocutores sociales consideran también necesario potenciar la calidad de la formación. Se trata de que el sistema pueda responder a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, que permita mantener actualizadas las competencias de nuestros trabajadores y la capacidad de competir de nuestras empresas; un modelo dinámico y flexible, pero a la vez un modelo estable para afrontar desde la óptica de la formación los desafíos de nuestra economía enmarcados en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo.

El sistema de formación profesional para el empleo tiene como objeto impulsar y extender entre empresarios y trabajadores una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En esta línea son fines fundamentales del sistema:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.

- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

La Ley Orgánica de 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional pretende desarrollar un marco que favorezca el aprendizaje permanente y la integración de las distintas modalidades de la formación profesional, así como los aprendizajes adquiridos informalmente, sobre todo desde la experiencia laboral.

La existencia de un único marco normativo regulador de un “sistema de formación profesional para el empleo” que engloba ambos subsistemas, contribuye a una visión más global de las políticas formativas dirigidas a los trabajadores. Este enfoque también aumenta las posibilidades de acceso a la formación, evitando que la situación laboral del trabajador, esté ocupado o en desempleo, sea motivo de inadmisión o exclusión de una acción formativa.

El desarrollo de la formación para el empleo en el marco de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional deberá contemplar una oferta de formación ligada al Catálogo Nacional de la Cualificaciones, así como la posibilidad de que los trabajadores puedan ver acreditadas sus competencias adquiridas tanto en los procesos formativos como en la propia experiencia laboral.

La existencia de una oferta vinculada al Catálogo de Cualificaciones es perfectamente compatible con el desarrollo de otras ofertas formativas no vinculadas al Catálogo, como prevé la propia Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con el fin de satisfacer y adecuarse al máximo a las necesidades específicas de formación.

La educación y la formación son fundamentales para la evolución económica y social. La flexibilidad y seguridad necesarias para crear más y mejor empleo dependen de que se garantice que todos los ciudadanos adquieran competencias clave y actualicen sus capacidades a lo largo de sus vidas. El aprendizaje permanente fomenta la creatividad y la innovación y permite la plena participación económica y social.

Según un informe del Consejo Europeo<sup>1</sup> debe prestarse especial atención a los ámbitos siguientes:

- **Aumentar las capacidades.** La gente poco cualificada corre un riesgo de exclusión económica y social. En la mayoría de los países preocupan los aspectos siguientes: los niveles altos y continuos de abandono de los estudios, la baja participación en actividades de aprendizaje permanente por parte de trabajadores mayores y personas poco cualificadas, y la escasa cualificación de inmigrantes. Además, los futuros mercados de trabajo de las economías basadas en el conocimiento exigen unos niveles de cualificación cada vez más elevados a una fuerza de trabajo cada vez más pequeña. Las bajas cualificaciones constituirán un desafío cada vez mayor.
- **Estrategias de aprendizaje permanente.** Los marcos de las cualificaciones y la validación del aprendizaje no formal e informal. Muchos países siguen sin contar con asociaciones innovadoras de aprendizaje y con una financiación sostenible para una educación y formación de alta calidad, eficaz y equitativa, tanto más cuanto que el crecimiento de la inversión parece haberse desacelerado. Se prestará especial atención a la orientación a lo largo de la vida.
- **El triángulo del conocimiento** (educación, investigación e innovación). El triángulo del conocimiento es fundamental para favorecer el crecimiento y el empleo. Por eso es tan importante acelerar las reformas, promover la excelencia en la enseñanza superior y las asociaciones entre la universidad y las empresas, y garantizar que todos los sectores de la educación y la formación desempeñan plenamente su función a la hora de fomentar la creatividad y la innovación.

Se están elaborando marcos nacionales de cualificaciones, que están relacionados con el establecimiento del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, en la mayoría de los países. Dichos marcos aportan un nuevo enfoque en los resultados de aprendizaje.

Asimismo, se están aplicando sistemas para la validación del aprendizaje no formal e informal, aunque a un ritmo más lento. El desafío actual es pasar de la fase experimental a la plena aplicación en los sistemas nacionales de cualificaciones, incluida la mejora al

<sup>1</sup> Informe conjunto de situación de 208 del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo “Educación y Formación 2010”- “Facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación” (2008/C 86/01).

acceso a la enseñanza superior y el acceso a las cualificaciones educativas y formativas para los trabajadores poco cualificados, mayores o desempleados.

Las personas que abandonan prematuramente los estudios, el número de estudiantes que acaban el segundo ciclo de enseñanza secundaria y las competencias clave, siguen siendo ámbitos muy problemáticos. Desde 2000 no se han registrado avances suficientes para alcanzar los puntos de referencia de la UE a más tardar en 2010. De hecho, en algunos países los resultados empeoraron entre 2000 y 2006. Varios países seguían teniendo niveles muy altos de personas que abandonan prematuramente los estudios, más del 20% .

Europa tiene demasiados jóvenes que abandonan los estudios sin las capacidades necesarias para participar en la sociedad del conocimiento e integrarse en el mundo del empleo sin grandes complicaciones. Dichos jóvenes presentan riesgo de exclusión social. Además, ya desde muy temprano se les cierran las puertas del aprendizaje permanente.

En la mayoría de los países los inmigrantes y los grupos con distintos orígenes culturales presentan peores resultados en los ámbitos de referencia. Atender a las necesidades de los inmigrantes adultos a través de la formación intersectorial y el sistema de cualificaciones, puede suponer una disminución en las desventajas socioeconómicas en este colectivo.

La participación de los adultos en el aprendizaje permanente no lleva camino de alcanzar el punto de referencia de la UE. Se precisa un mayor esfuerzo para aumentar las capacidades de la población y lograr flexibilidad y seguridad en todo el mercado de trabajo.

La baja participación en actividades de aprendizaje permanente de los trabajadores mayores y de las personas poco cualificadas es particularmente problemática cuando los índices de participación son ya bajos para el conjunto de la población. Por otra parte, entre los inmigrantes hay una concentración particular de personas poco cualificadas. Las tendencias demográficas y del mercado de trabajo darán lugar al aumento de la demanda de las personas muy cualificadas y a menos oportunidades para las poco cualificadas. Será necesario prestar atención a la formación de dichos grupos.

Se debe seguir trabajando para mejorar la calidad y el atractivo de la Educación y la Formación Profesionales. Esta es una prioridad clave en el proceso de Copenhague.



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

*el FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL  
Principado de Asturias

El mayor uso de los planteamientos basados en los resultados del aprendizaje de los programas de formación y en las cualificaciones está aumentando la importancia de la EFP en el mercado de trabajo. Otro punto a su favor es su renovado énfasis en las prácticas, en la colaboración entre escuelas y empresas y en el aprendizaje basado en el trabajo. Sin embargo, pueden notificarse pocos avances en cuanto a la previsión de las necesidades de capacidades y cualificaciones.

El aumento de la diversidad en las sociedades europeas, genera retos adicionales para la formación en el empleo. Los resultados, la participación y los índices de finalización de los inmigrantes suelen estar por debajo de la media. Si bien esto se explica en parte por factores como la situación socioeconómica y la lengua, hay pruebas de que las políticas de educación y formación no están dando respuesta a estas dificultades y es posible que estén contribuyendo a agravar el problema. Esta situación requiere una atención especial para potenciar la inclusión económica y social de los inmigrantes y el diálogo intercultural.

La investigación y la innovación necesitan que exista una base amplia de cualificaciones entre la población. La excelencia y las competencias clave, en particular las relacionadas con el espíritu empresarial, la creatividad y el aprender deberán desarrollarse en todos los sistemas de educación y formación así como en todos sus niveles. Tanto los centros de enseñanza como la EFP deben contribuir notablemente a facilitar la innovación. Por ejemplo una EFP de alta calidad puede contribuir a la innovación en el lugar de trabajo.

Las acciones de acompañamiento y apoyo a la formación tiene como objetivo la investigación y la innovación. En este caso UGT como interlocutor social considera que una detección de necesidades sobre la implantación de las cualificaciones profesionales en las acciones formativas de carácter intersectorial en la formación para el empleo en Asturias, inciden en la mejora de la formación a nivel intersectorial y cumplen con su labor social al contribuir con sistema “inspirado en los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional y de participación de los agentes sociales con los poderes públicos, de fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas e instrumentando el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales, como mecanismo favorecedor de la homogenización, a nivel europeo, de los niveles de acreditación profesional de cara al libre movimiento de trabajadores y de los profesionales en el ámbito del mercado que supone la Comunidad Europea”<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional



En el marco del Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional se contemplan dos aspectos fundamentales, la información y la orientación profesional, así como la permanente evaluación del sistema para garantizar su calidad. Dentro de la orientación se destaca la necesidad de asesorar sobre las oportunidades de acceso al empleo y sobre las ofertas de formación para facilitar la inserción y reinserción laboral. La evaluación de la calidad del sistema debe conseguir su adecuación permanente a las necesidades del mercado laboral.

Según se recoge en la Ley de cualificaciones “la evaluación y acreditación de las competencias profesionales y adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo de las Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo, en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, la objetividad y rigor técnico de la evaluación”.

El estudio de Maastricht sobre educación y formación profesionales de 2004 pone de manifiesto un considerable desfase entre los niveles de formación exigidos por los nuevos puestos de trabajo y los alcanzados por la mano de obra europea. Dicho estudio muestra que más de una tercera parte de la mano de obra europea (ochenta millones de personas) está poco cualificada, mientras que las estimaciones indican que, de aquí a 2010, casi el 50% de los nuevos puestos de trabajo exigirá cualificaciones de nivel superior, algo menos del 40% enseñanza secundaria superior y tan sólo el 15% aproximadamente, será adecuado para trabajadores que dispongan de escolarización básica.

Desde el Parlamento Europeo se recomienda que “la coherencia de la oferta de educación y formación para adultos, destinada a los ciudadanos particulares, se logre estrechando los vínculos con la política de empleo, la política social, la política cultural, la política de innovación y con otras políticas que afecten a los jóvenes, así como la colaboración de los interlocutores sociales y otras partes interesadas”<sup>3</sup>

Desde la Unión General de Trabajadores de Asturias (UGT) la mejora continua y la calidad de la formación son fundamentos básicos que rigen nuestra formación. Pero para que los procesos formativos que se ofertan desde el sindicato a ocupados y desempleados tengan realmente una actualización permanente y favorezcan tanto el desarrollo personal como laboral y el aprendizaje permanente, es necesario “detectar” necesidades formativas en los

<sup>3</sup> Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE)



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

*el FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL  
Principado de Asturias

programas formativos que se están llevando a cabo desde la organización. Esa detección de la implantación de las cualificaciones profesionales nos va a dar la base para el desarrollo de todo un proceso formativo vinculado a los colectivos destinatarios de la formación y, fundamentalmente, la definición de toda una metodología evaluativa vinculada a la calidad y a la mejorar del sistema que irá retroalimentando todo el proceso y que servirá, en programas posteriores de instrumento de detección de necesidades y adaptación a la formación para el empleo. En este aspecto, está realmente el carácter innovador de este estudio, ya que no existe en Asturias una detección de necesidades donde se valore la implantación de las cualificaciones profesionales en las acciones formativas de carácter intersectorial en Asturias y que a su vez sirva para generar un instrumento de evaluación de la calidad de la formación para el empleo.

## **OBJETIVOS DEL PROYECTO.**

### **Objetivo general:**

- Describir el contexto sociolaboral y formativo de los participantes en acciones de formación continua intersectorial en Asturias y su vinculación con el sistema nacional de cualificaciones.

### **Objetivos específicos:**

- Definir el perfil de los colectivos de ocupados y desempleados participantes en formación continua intersectorial en Asturias .
- Definir las acciones formativas según colectivos de participantes.
- Relacionar el sistema de cualificaciones con los módulos de formación ofertados en la formación intersectorial y los colectivos de ocupados y desempleados participantes en esta formación.

### **Objetivo general:**

- Detectar itinerarios formativos y acciones de formación continua intersectorial vinculadas al sistema nacional de cualificaciones en Asturias y su relación con el empleo.

### **Objetivos específicos:**

- Describir itinerarios formativos de formación intersectorial y su relación con el sistema nacional de cualificaciones.
- Definir los módulos formativos que se imparten en la formación intersectorial en Asturias y su vinculación o no al catálogo nacional de las cualificaciones.
- Relación de la formación intersectorial ofertada y las perspectivas de empleo.



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

*el FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL  
Principado de Asturias

- Establecer el mapa formativo actual de formación para el empleo vinculado y no vinculado al Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales, desde una perspectiva intersectorial y territorial.

**Objetivo general:**

- Definir un programa de evaluación de la calidad dentro del contexto de las cualificaciones profesionales en la formación intersectorial para el empleo en Asturias.

**Objetivos específicos:**

- Establecer una metodología de evaluación adaptada a los módulos formativos vinculados al catálogo de las cualificaciones profesionales.
- Establecer una metodología de adaptada a los módulos a los módulos formativos no vinculados al catálogo de las cualificaciones profesionales.
- Relacionar los distintos aspectos que componen la calidad de la formación y los colectivos destinatarios de la formación para el empleo intersectorial.
- Relacionar la evaluación con la acreditación, la empleabilidad, la competitividad y el empleo.

## CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN DENTRO DE MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES.<sup>4</sup>

### ANEXO I.

- a) **Cualificación:** resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado.
- b) **Sistema nacional de cualificaciones:** conjunto de actividades de un estado miembro relacionadas con el reconocimiento del aprendizaje y otros mecanismos destinados a poner en relación la educación y la formación con el mercado de trabajo y la sociedad civil; estas actividades incluyen la elaboración y la aplicación de disposiciones y procesos institucionales relativos a la garantía de la calidad, la evaluación y la concesión de cualificaciones; un sistema nacional de cualificaciones puede estar compuesto por varios subsistemas e incluir un marco nacional de cualificaciones.
- c) **Marco nacional de cualificaciones:** instrumento de clasificación de las cualificaciones en función de un conjunto de criterios correspondientes a determinados niveles de aprendizaje, cuyo objeto consiste en integrar y coordinar los subsistemas nacionales de cualificaciones y en mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de las cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y la sociedad civil.
- d) **Sector:** conjunto de actividades profesionales agrupadas atendiendo a su función económica principal, un producto, un servicio o una tecnología.
- e) **Organización sectorial internacional:** asociación de organizaciones nacionales, incluidos, por ejemplo, empleadores y organizaciones profesionales, que representan los intereses de los sectores nacionales.
- f) **Resultados de aprendizaje:** expresión de los que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencia.
- g) **Conocimiento:** resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto; en el Marco Europeo de las Cualificaciones, los conocimientos se describen como teóricos o fácticos.
- h) **Destreza:** habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas; en el Marco Europeo de Cualificaciones, las destrezas

<sup>4</sup> RECOMENDACIONES DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. (Texto pertinente a efectos del EEE). (2008/C 111/01).



se describen como cognitivas (fundadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

- i) **Competencia:** demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal; en el Marco Europeo de Cualificaciones, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía.

## DESCRIPTORES PARA DEFINIR LOS NIVELES DEL MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES (MEC).<sup>5</sup>

Cada uno de los 8 niveles se define mediante un conjunto de descriptores que indican los resultados del aprendizaje pertinentes para una cualificación de ese nivel sea cual sea el sistema de cualificaciones.

**NIVEL 1:** resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 1.

**Conocimientos:** conocimientos generales básicos.

**Destrezas:** destrezas básicas necesarias para efectuar tareas simples.

**Competencia:** trabajo o estudio bajo supervisión directa en un contexto estructurado.

**NIVEL 2:** resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 2.

**Conocimientos:** conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto.

**Destrezas:** destrezas cognitivas y prácticas básicas necesarias para utilizar información útil a fin de efectuar tareas y resolver problemas corrientes con la ayuda de reglas y herramientas simples.

**Competencia:** trabajo o estudio bajo supervisión con un cierto grado de autonomía.

**NIVEL 3:** resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 3.

**Conocimientos:** conocimientos de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo del trabajo o estudio concreto.

**Destrezas:** gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para efectuar tareas y resolver problemas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información básica.

<sup>5</sup> Compatibilidad con el marco de las cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior.

El marco de cualificaciones del EEE Superior prevé descriptores para los ciclos de enseñanza. Cada descriptor de ciclo ofrece una declaración genérica de las expectativas en materia de realizaciones y habilidades habitualmente asociadas con las cualificaciones que representan el fin de ese ciclo.



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

*el FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL  
Principado de Asturias

**Competencia:** asunción de responsabilidades en lo que respecta a la realización de tareas en actividades de trabajo o estudio. Adaptación del comportamiento propio a las circunstancias para resolver problemas.

**NIVEL 4:** resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 4.

**Conocimientos:** conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto.

**Destrezas:** gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio concreto.

**Competencia:** ejercicio de autogestión conforme a consignas definidas en contextos de trabajo o estudio generalmente previsibles, pero susceptibles de cambiar. Supervisión del trabajo rutinario de otras personas, asumiendo ciertas responsabilidades por lo que respecta a la evaluación y la mejora de actividades de trabajo o estudio.

**NIVEL 5<sup>6</sup>:** resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 5.

**Conocimientos:** amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos.

**Destrezas:** gama completa de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos.

**Competencia:** labores de gestión y supervisión en contextos de actividades de trabajo o estudio en las que pueden producirse cambios imprevisibles. Revisión y desarrollo del rendimiento propio y ajeno.

**NIVEL 6<sup>7</sup>:** resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 6.

**Conocimientos:** conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios.

**Destrezas:** destrezas avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio.

**Competencia:** Gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo responsabilidades por la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio

<sup>6</sup> El descriptor para el ciclo corto de la educación superior (dentro del primer ciclo vinculado a él), elaborado en el contexto de la iniciativa conjunta a favor de la calidad en el marco del proceso de Bolonia, corresponde a los resultados del aprendizaje del nivel 5 del MEC

<sup>7</sup> el descriptor para el primer ciclo del marco de cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior acordado por los ministros responsables de educación superior en la reunión celebrada en Bergen en mayo de 2005 en el marco general del proceso de Bolonia corresponde a los resultados de aprendizaje del nivel 6 del MEC.

imprevisibles. Asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos.

**NIVEL 7<sup>8</sup>:** resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 7.

**Conocimientos:** conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales.

**Destrezas:** destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación e innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos, y a la integración de los conocimientos en diversos campos

**Competencia:** Gestión y transformación de contextos de trabajo o estudio complejos, imprevisibles y que requieren nuevos planteamientos estratégicos. Asunción de responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de conocimientos y/o prácticas profesionales y a la revisión del rendimiento estratégico de equipos.

**NIVEL 8<sup>9</sup>:** resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 8.

**Conocimientos:** conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.

**Destrezas:** destrezas y técnicas más avanzadas y especializadas, en particular en materia de síntesis y evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas profesionales existentes.

**Competencia:** Autoridad innovación, autonomía, integridad académica y profesional, compromiso continuo sustanciales y acreditados respecto al desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.

<sup>8</sup> El descriptor para el segundo ciclo del marco de cualificaciones del Espacio Europeo para la Educación Superior acordado por los ministros responsables de la educación superior en una reunión celebrada en Bergen en mayo de 2005 en el marco general del proceso de Bolonia corresponde a los resultados del aprendizaje del nivel del MEC.

<sup>9</sup> El descriptor para el tercer ciclo del marco de las cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior acordado por los ministros responsables de la educación superior en la reunión celebrada en Bergen en mayo de 2005 en el marco general del proceso de Bolonia corresponde a los resultados de aprendizaje del nivel 8 del MEC.



## RESUMEN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS.

Se ha entrevistado a un total de **226 personas**, de las cuales 150 son ocupados/as y 76 desempleados/as, y estos son los perfiles que hemos obtenido.

### **OCUPADOS. (150 personas encuestadas)**

- ✗ Entre 31 y 40 años.
- ✗ Mujer.
- ✗ Localidad de residencia: Centro de Asturias.
- ✗ Estudios de bachillerato o estudios primarios.
- ✗ Hace más de 20 años que terminó los estudios.
- ✗ Trabajadora no cualificada.
- ✗ Trabajadora del área de producción.
- ✗ Trabajadora con contrato indefinido o autónomo
- ✗ Jornada laboral de 36 a 45 horas.
- ✗ Opinan que el factor que más incide en la satisfacción laboral es el económico.
- ✗ Lleva de entre 1 y 5 años trabajando en la empresa.
- ✗ Ha trabajado en más de dos empresas.
- ✗ **Cotizantes en el RETA. (34,7% de las personas encuestadas)**
  - ✗ De 6 a 25 años cotizando en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
  - ✗ Empresario individual.
  - ✗ Sector Comercio o Industria.
  - ✗ Plantilla de 1 a 5 trabajadores.
  - ✗ Opinan que la capacidad que más valora la empresa es el trabajo en equipo o las capacidades relacionadas con la gestión.
- ✗ Ha realizado 3 cursos en los últimos cuatro años.
- ✗ La información de los cursos les llega a través de una Organización sindical o de los amigos.
- ✗ No pertenece a ninguna asociación u organización.
- ✗ Ha recibido fundamentalmente formación en nuevas tecnologías.
- ✗ Dedicar de 20 a 50 horas anuales a la formación.
- ✗ Opina que el papel fundamental de la formación es la cualificación profesional.
- ✗ Tiene previsto asistir a formación a corto plazo.
- ✗ La falta de tiempo es la mayor dificultad para asistir a formación.

- ✘ La franja horaria de mayor disponibilidad es la de la tarde - noche.
- ✘ El calendario formativo más adecuado son tres días a la semana.
- ✘ La modalidad formativa preferida es la presencial.
- ✘ La formación que más se demanda es la Ofimática.

### **DESEMPLEADOS. (76 personas encuestadas).**

- ✘ Entre 31 y 40 años.
- ✘ Hombre.
- ✘ Localidad de residencia el Centro de Asturias.
- ✘ Con estudios Universitarios.
- ✘ Entre 1 y 5 años que ha finalizado los estudios.
- ✘ El **17%** no ha tenido nunca un contrato de trabajo.
- ✘ **En su periodo de ocupación** (el **8%** han sido autónomos: empresario individual):

- ✘ Trabajador no cualificado.
- ✘ Trabajador del área de producción.
- ✘ Contrato por obra o servicio.
- ✘ Jornada laboral de 36 a 45 horas.
- ✘ Ha trabajado entre 1 y 5 años en la misma empresa.
- ✘ Ha trabajado en el sector de Industria o Comercio.
- ✘ Relaciona la satisfacción laboral con los beneficios económicos.
- ✘ Plantilla de la empresa entre 1 y 5 trabajadores.

- ✘ Ha realizado entre 1 y 2 cursos en los últimos cuatro años.
- ✘ Se ha informado de la formación ofertada a través de Internet.
- ✘ No pertenece a ninguna asociación u organización.
- ✘ El área en el que ha recibido más formación es en Nuevas Tecnologías.
- ✘ Dedicar más de 100 horas de formación al año.
- ✘ Considera que la formación es fundamental para su cualificación profesional.
- ✘ Tiene previsto asistir a formación a corto plazo.
- ✘ El principal problema para asistir a formación es la falta de información.
- ✘ La principal dificultad de la formación ofertada es la incompatibilidad de horarios.
- ✘ La mañana es la franja horaria de mayor disponibilidad.
- ✘ El calendario formativo más adecuado: cuatro días a la semana.
- ✘ La modalidad de formación preferida es la presencial.

## RESUMEN DE LAS APORTACIONES OBTENIDAS EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

el FSE invierte en tu futuro



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL  
Principado de Asturias

Se han realizado dos grupos de discusión: **un primer grupo** con coordinadores de formación para el empleo y otro **segundo grupo** con expertos en formación para el empleo.

Estas son las aportaciones obtenidas:

## GRUPO DE DISCUSION COORDINADORES.

---

### Cursos vinculados al catálogo intersectoriales:

- ❑ Ofimática que incluye: ofimática 1, ofimática 2, diseño interactivo de flash, java script. Estos cursos van dirigidos prioritariamente a activos, con un porcentaje de desempleados.
- ❑ El inconveniente en el caso de los activos es que son cursos de más de 50 horas, de lunes a jueves y se les hace muy duro.
- ❑ Al inicio de cada curso se explica lo que es el Catálogo y los módulos que marca el catálogo.
- ❑ A los participantes en estos cursos se les da un certificado de aprovechamiento si además de asistir a más del 75% de la formación, aprueban el 50% de la prueba escrita –que es elaborada por el formador-. También reciben un certificado de asistencia.

### Seguimiento, pruebas de selección, perfiles y contenidos de los cursos.

- ❑ No existen lo grupos homogéneos, el caso más extremo es el del medio rural, donde se tienen que impartir unos cursos, por ejemplo, de diseño gráfico y unos participantes no saben manejar un ratón y otros, saben hacer photoshop. Entonces cuando el inspector comprueba que no todos tienen conocimientos amplios, hace una incidencia. Este tipo de cosas no se pueden controlar.
- ❑ Los cursos pertenecen a programas muy cerrados, donde todo viene marcado. Ahora además que pueden participar juntos activos y desempleados, estamos comprobando que los desempleados, que suelen ser gente más joven no tienen miedo al examen o a la evaluación y prefieren contenidos teóricos. Mientras que los activos no les interesa tanto el título y prefieren los contenidos mucho más prácticos.
- ❑ A los alumnos muchas veces hay que orientarles, porque muchos no saben lo que se demanda en el mercado laboral, sobre todo los que vienen de la enseñanza reglada.
- ❑ La evaluación en un curso corto es muy difícil, casi no hay tiempo para evaluar.
- ❑ En el caso de las acreditaciones, en muchos cursos es lo primero que preguntan, cómo se van a acreditar. En algunos casos exigen la acreditación porque es lo que

les sirve para presentarse a oposiciones. Un caso singular es el de *Salud laboral*, que aquellos que lo han hecho la acreditación les sirve, si están dentro de la administración, pero no a los que están fuera. A éstos se les da un diploma de asistencia. Es formación con el mismo contenido, pero no se reconoce de la misma manera.

- Hay una demanda por parte de la empresa que no está acreditada por el catálogo pero que sí sirve para encontrar un empleo, por ejemplo atención sociosanitaria para residencias; también animador sociocultural.
- Hay personas que están trabajando y necesitan formación específica como normas ISO, o un curso de Presto –porque ahora todo el tema de impuestos tiene que ir en este formato-.
- El problema es que las certificaciones muchas veces dependen de dos administraciones diferentes: educación y trabajo. Por ejemplo: hay cursos que construcción pide que certifiques pero depende de Educación, ambas tienen criterios diferentes porque no hay coordinación y ahí vienen los problemas. Otro caso es el de *Transporte de mercancías peligrosas*, que tiene que ser Tráfico quien certifique.
- En cuanto a los itinerarios formativos, los suele decidir el propio alumno. Cada vez resulta más difícil formarse por los horarios, pero tampoco quieren la formación a distancia. Un 80% de los alumnos del contrato programa vienen del año pasado y volverán el próximo, cada 6 u 8 meses hacen un curso, muchas veces el mismo.
- La selección viene marcada por las distintas convocatorias de formación que existen, dejan poco margen.

### La evaluación:

- El formador, en general, tienen carencias metodológicas sobre lo que es un sistema de evaluación.
- Un curso de tres días es muy difícil de evaluar.
- En muchas ocasiones los cursos se preparan con muy poco margen de tiempo, a veces es difícil encontrar al formador, y más difícil aún plantear una evaluación coherente y estricta, por parte del formador, ya que no domina las técnicas de evaluación.
- Dentro del ámbito de la formación en Asturias, la parte positiva, es que tiene una oferta central y capacidad para llegar a los pueblos más remotos. La parte negativa es que al ser un ámbito geográfico amplio, no siempre se pueden llevar formadores de calidad, que estén especializados en una acción y esto repercute inevitablemente en la evaluación.

## GRUPO DE DISCUSION EXPERTOS EN FORMACION.

---

### La orientación laboral y formativa.

- Importante la orientación previa: cómo la empresa valora la formación. El reconocimiento de la formación para el trabajador/a ha de ser tanto en la empresa como si sale de ella. Es necesario que el trabajador/a sepa el valor de una formación que está enmarcada en el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- Hay mucha oferta formativa pero fallamos en los canales, mucha de esa formación no llega a los trabajadores.
- Muchos de los/as trabajadores/as no tienen Formación Profesional, su formación se basa en la experiencia.
- También ha de haber una orientación desde el mundo de la empresa al trabajador/a.

### El Sistema nacional de las cualificaciones y la empresa.

- El Sistema Nacional de Cualificaciones ha de ser flexible para resolver las nuevas necesidades del mundo de la empresa.
- Muchas personas no van a por el título, pero es necesario que la formación para el empleo sea valorada.
- El que un albañil haga un curso de inglés no le va a aportar algo profesional sino social, este reconocimiento es fundamental para el futuro y la empresa no debe rechazar esa formación, está adquiriendo unas competencias que ahora mismo no le sirven, pero sí mañana. Es bueno que la persona sea receptiva a esa formación y que la formación se certifique.
- Es fundamental crear itinerarios formativos, es necesario ir a aprender para formarse, es uno de los objetivos de la formación y, además, que esa formación cualifica para una ocupación y está certificada.
- En algunas ocasiones el problema es ver la subvención que recibo y la que puedo justificar, y a eso se reduce la formación.
- En el caso de la formación intersectorial, la inmensa mayoría de los alumnos son trabajadores mayores de 45 años de micropymes, trabajadores del sector de hostelería que quieren abandonar el sector y necesitan formación intesectorial para hacerse un hueco en el mercado.
- La empresa no quiere saber nada de la formación intersectorial. Para la empresa es un esfuerzo que el trabajador hace porque él quiere.

- La formación intersectorial invierte fundamentalmente en capital humano. Hasta ahora la empresa ha subvalorado la formación del trabajador para trabajar, lo importante es la productividad. Pero tendría que ver la formación integral del trabajador como una inversión y no como un gasto.
- La formación intersectorial le cubre a la empresa la parte de empleabilidad. Luego lo curioso es que, la empresa no demanda formación especializada sino genérica o transversal.
- La negociación colectiva tiene que cambiar las cualificaciones de trabajadores en función de sus competencias y clasificar en función de categorías.
- Los empresarios demandan unas actitudes, y generar actitudes también requiere una certificación, ¿cómo se evalúa esto?.

### Las competencias básica y el Sistema nacional de cualificaciones.

- Es necesario enseñar competencias básicas: aprender a tomar decisiones, resolver problemas, aprender a trabajar en equipo. Tener en cuenta la inteligencia emocional: autonomía, toma de decisiones; alguien en el marco académico es muy bueno, pero puede ser malo en el marco laboral. El conjunto de conocimientos no tiene que ver con la capacidad relacional en el entorno, con el jefe, el compañero, esto es una necesidad en la formación transversal.
- En la metodología transversal se ha de dar educación en valores. Pero ¿cómo evaluar esas competencias?, ¿cómo se acreditan?, ¿tenemos capacitados a los formadores para evaluar esas competencias?, ¿se está utilizando una metodología de evaluación?.
- Un papel muy importante en la evaluación de los resultados es la adecuada capacitación del formador, técnicamente, pedagógicamente y socialmente.
- El Sistema Nacional de las Cualificaciones profesionales no está pensado para trabajar en la Administración pública, está pensado para el ámbito de la empresa privada.

## DIRECTRICES GENERALES PARA UNA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN BASADA EN LA CALIDAD Y LA MEJORA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

### - Metodología activo- participativa de evaluación.

- Norma de referencia: el **estilo de aprendizaje del alumno**.
- **Instrumentos de evaluación adaptados** al contexto evolutivo, social y laboral del alumno.
- **Conversión a un resultado final** observable, medible y cuantificable de los conceptos: competencias exigidas, realidad del mercado laboral y estilos de aprendizaje.
- Observación **continua y registro** de los aprendizajes:
  - **Variables observables**: marco de referencia los objetivos formativos.
  - Ítems definidos en base a desarrollo de **pautas observables**.
  - **Aprendizajes significativos** en base a la evolución individual y al desarrollo personal.
  - Descripción y análisis de competencias formativas y profesionales basadas en el concepto de **logro individual**.
- **Actividades grupales** como entorno de evaluación.

**LA EVALUACIÓN ES EL INSTRUMENTO FACILITADOR DEL APRENDIZAJE ADULTO, NO LA FRONTERA DEL APRENDIZAJE.**