

El Catálogo nacional de cualificaciones profesionales

AFEMCU^{AL}

FOMENTO DE INICIATIVAS DE EMPLEO Y CUALIFICACIONES
EMPLOYMENT AND QUALIFICATION SPANISH ASSOCIATION

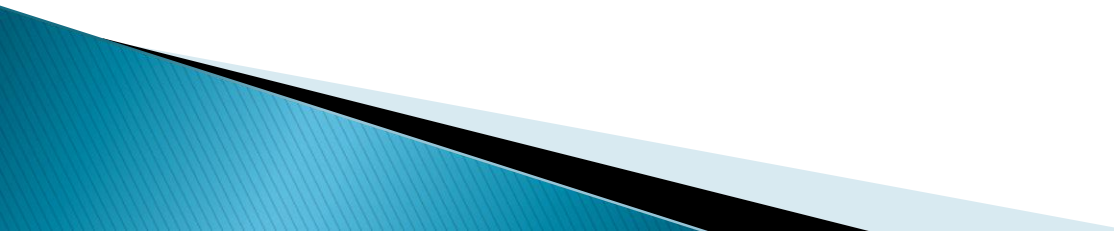
¿De qué vamos a tratar?

- ▶ El Sistema Nacional de Cualificaciones y la FP SNCFP
- ▶ El elemento central: la cualificación profesional y el Catálogo
- ▶ Qué son, para que sirven, cómo están organizadas las cualificaciones
- ▶ La aplicación del Catálogo a la formación y la selección de personal

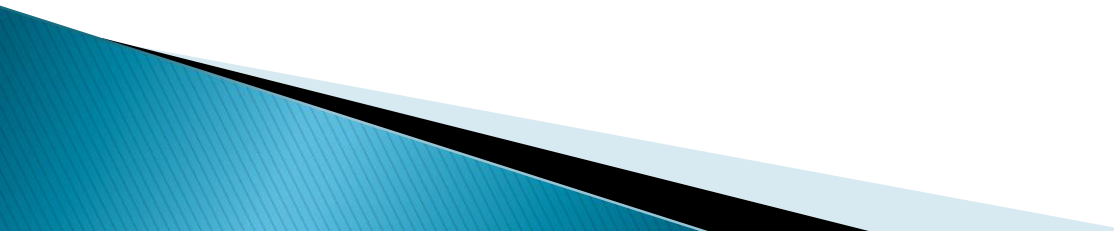
EL SNCP

- ▶ El gran desconocido de las materias de formación y empleo en España. Razones
- ▶ Un instrumento para hacer efectivo el aprendizaje a lo largo de la vida
- ▶ Para el reconocimiento de la experiencia laboral
- ▶ Orientar la formación al tejido productivo
- ▶ Eliminar la improvisación de los planes de formación de las empresas

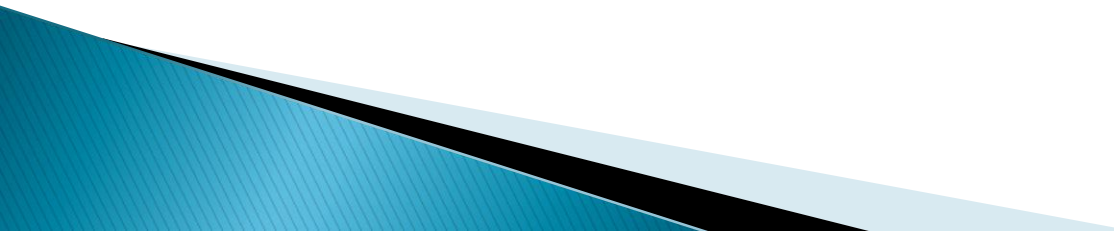
¿Qué es el SNCFP?

- ▶ La Ley Orgánica 5/2002 de 19 de julio de las cualificaciones y la formación profesional, creó el SNCFP por primera vez en España
 - ▶ Un conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional en un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales CNCP
 - ▶ Pero también para otros fines en el ámbito de las políticas activas de empleo
- 

Principios básicos del SNCFP (1)

- ▶ El desarrollo personal en el ejercicio del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio
 - ▶ La satisfacción de las necesidades del tejido productivo y del empleo a lo largo de la vida
 - ▶ El acceso en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos a las modalidades de la FP
 - ▶ La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos/.....
- 

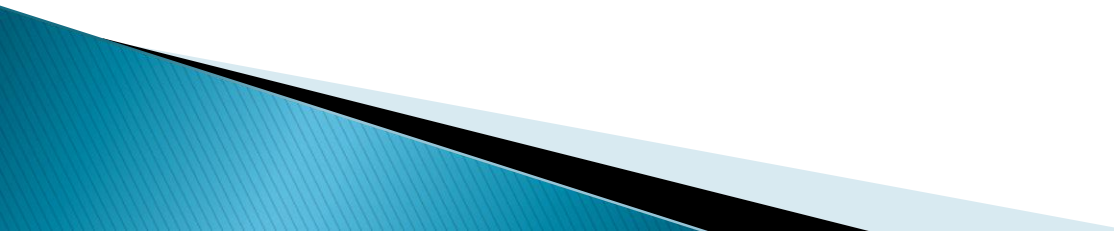
Principios básicos del SNCFP (2)

- ▶ La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la UE
 - ▶ La participación y cooperación entre las distintas Administraciones públicas
 - ▶ La promoción del desarrollo económico, con atención a las distintas necesidades que, en cada región, presenta el sistema productivo
- 

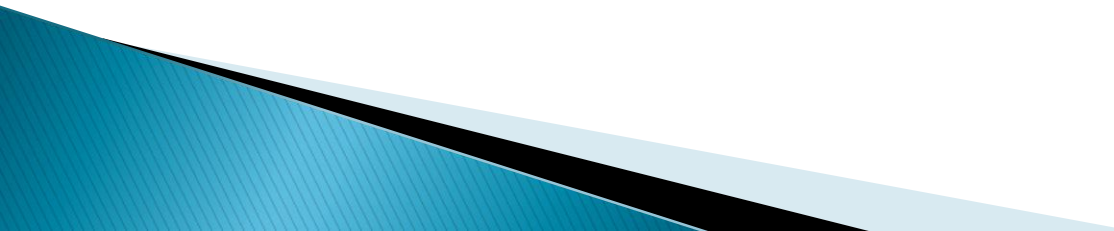
La colaboración de los agentes sociales

- ▶ El diálogo social: pieza fundamental
 - ▶ El SNCFP promueve la colaboración de los agentes sociales con las administraciones públicas, las universidades, las cámaras de comercio y las entidades de formación
 - ▶ Esta colaboración presenta distintos grados y su alcance va desde la identificación y actualización de las necesidades de cualificación, hasta su definición y de la formación requerida
 - ▶ El sistema incorpora mecanismos de colaboración y consulta de los agentes sociales
- 

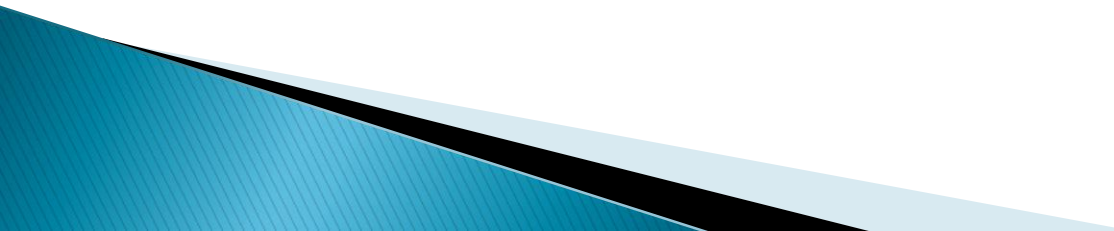
El SNCFP mucho más que un modelo para integrar la FP

- ▶ Permite abordar con visión estratégica aspectos como
 - La información y orientación
 - El espíritu emprendedor
 - La evaluación de las competencias
 - La apuesta por la inversión pública y privada en formación
 - ▶ Los directivos de recursos humanos deben conocerlo y practicarlo
- 

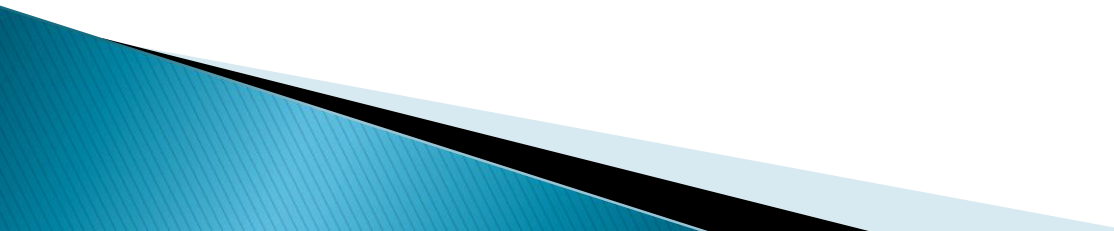
Fines del SNCFP (1)

- ▶ Capacitar a los trabajadores para el ejercicio profesional
 - ▶ Promover una oferta formativa de calidad
 - ▶ Proporcionar información y orientación sobre formación profesional y cualificaciones para el empleo
 - ▶ Favorecer el espíritu emprendedor mediante la incorporación a la oferta formativa de acciones que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia
...../.....
- 

Fines del SNCFP (2)

- ▶ Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional, sea cuál sea la forma de adquirirla
 - ▶ Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y aprovechar del mejor modo los recursos destinados a la formación profesional
- 

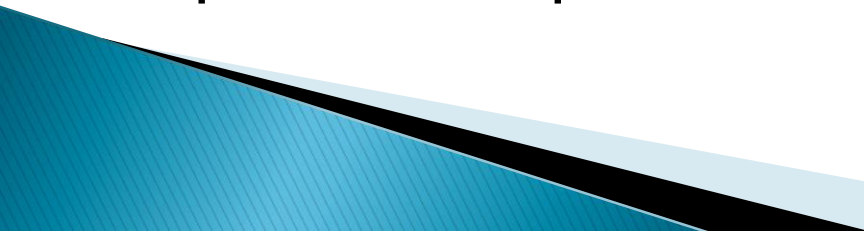
Instrumentos y acciones del SNCFP

- ▶ El CNCP, de estructura modular, incluyendo el contenido de la formación modular asociada a cada cualificación
 - ▶ Un procedimiento de evaluación, reconocimiento, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales
 - ▶ La información y orientación en materia de formación profesional y empleo
 - ▶ La evaluación y mejora de la calidad del SNCFP
- 

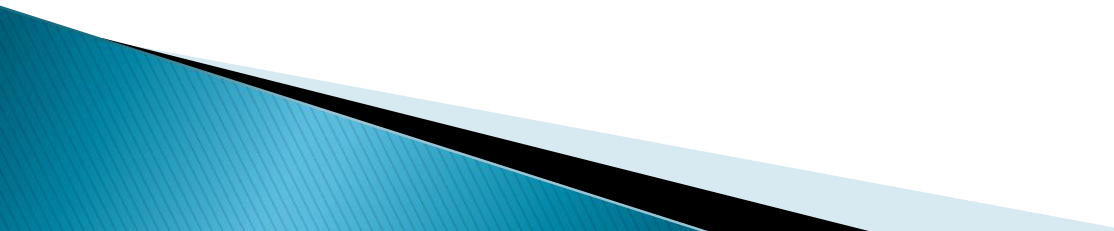
La calidad del SNCFP

- ▶ El SNCFP está en permanente evaluación para garantizar su máxima calidad y la eficacia de sus acciones, así como la adecuación de las mismas a las necesidades del mercado laboral
 - ▶ La calidad corresponde al gobierno
 - ▶ La UE ha elaborado un Marco común para el aseguramiento de la calidad de la FP.
 - ▶ Existe una Red europea de aseguramiento de la calidad
 - ▶ Cedefop
- 

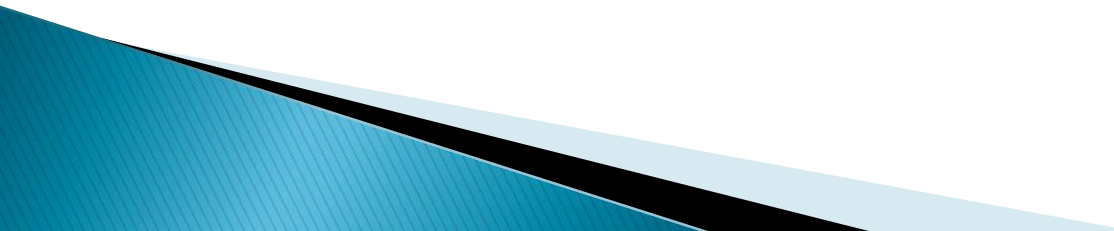
El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales CNCP

- ▶ Es el instrumento del SNCFP que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el tejido productivo en función de las competencias adecuadas para el ejercicio profesional
 - ▶ Integra las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo, organizadas en familias profesionales y niveles
 - ▶ Constituye la base para la elaboración de la oferta formativa de títulos y certificados, pero puede cumplir muchas más funciones
- 

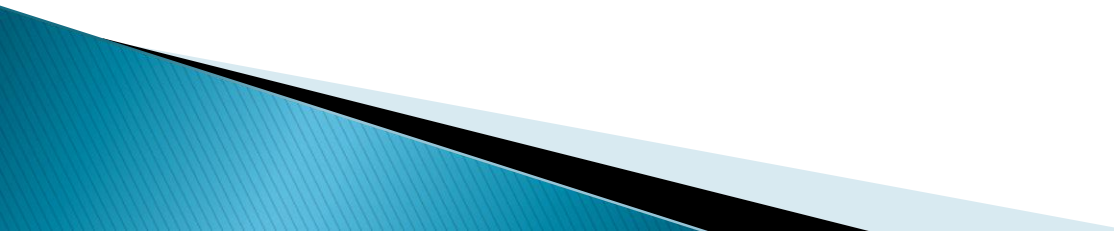
Fines del CNCP

- ▶ Adecuar la formación a los requisitos del sistema productivo
 - ▶ Integrar las ofertas de FP, marco común
 - ▶ Ejercer como referencia para la evaluación y reconocimiento de las competencias
 - ▶ Promover la formación a lo largo de la vida
 - ▶ Aumentar la calidad de la formación
 - ▶ Hacer más transparente el mercado laboral
 - ▶ Fomentar la cualificación de la población activa
 - ▶ Mejorar la información y orientación profesional
 - ▶ Potenciar la calidad y evaluación del SNCFP
- 

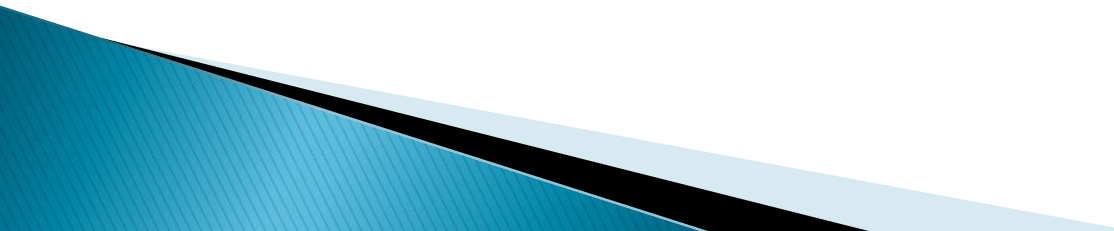
Concepto de cualificaciones profesionales

- ▶ La cualificación profesional aparece por primera vez en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de julio de las Cualificaciones y la Formación Profesional
 - ▶ Es el conjunto de competencias profesionales con significado para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral
 - ▶ Se integran en el CNCP
- 

Concepto de competencia profesional

- ▶ La competencia es un conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de una actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo
 - ▶ Una persona cualificada es aquella que en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debido
- 

Cualificación desde el punto de vista formal

- ▶ Es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en el mercado laboral, y que se pueden adquirir por medio de la formación o por la experiencia laboral
 - ▶ Se publican en el BOE como Decreto de la presidencia
- 

Clasificación de las cualificaciones

- ▶ Actividades físicas y deportivas
- ▶ Administración y gestión
- ▶ Agraria
- ▶ Artes gráficas
- ▶ Artesanías
- ▶ Comercio y Marketing
- ▶ Edificación y obra civil
- ▶ Electricidad y electrónica
- ▶ Energía y agua
- ▶ Fabricación mecánica
- ▶ Hostelería y turismo
- ▶ Imagen personal
- ▶ Imagen y sonido
- ▶ Industria alimentaria
- ▶ Industrias extractivas
- ▶ Informática y comunicaciones
- ▶ Instalación y mantenimiento
- ▶ Madera, mueble y corcho
- ▶ Marítimo pesquera
- ▶ Química
- ▶ Sanidad
- ▶ Seguridad y medio ambiente
- ▶ Servicios socioculturales y a la comunidad
- ▶ Textil, confección y piel
- ▶ Transporte y mantenimiento de vehículos
- ▶ Vidrio y cerámica

26 familias profesionales

familias profesionales (

Ordenación de las cualificaciones

5 Niveles de cualificación

Nivel 1

- ▶ Competencia en un conjunto reducido de actividades simples dentro de procesos normalizados.
- ▶ Conocimientos y capacidades limitados.

Nivel 2

- ▶ Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía.
- ▶ Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias
- ▶ Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.

Nivel 3

- ▶ Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía
- ▶ Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especialización.
- ▶ Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.

Nivel 4

- ▶ Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas
- ▶ Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas y organizativas
- ▶ Responsabilidad de supervisión de trabajo y de asignación de recursos
- ▶ Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

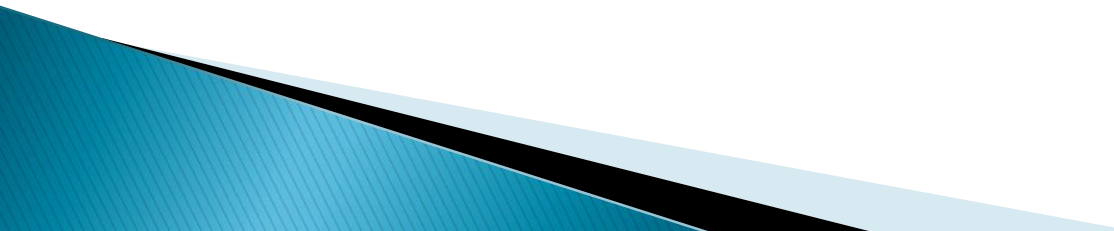
Nivel 5

- ▶ Competencias en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía
- ▶ Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles
- ▶ Planificación de acciones, diseño de productos, procesos o servicios

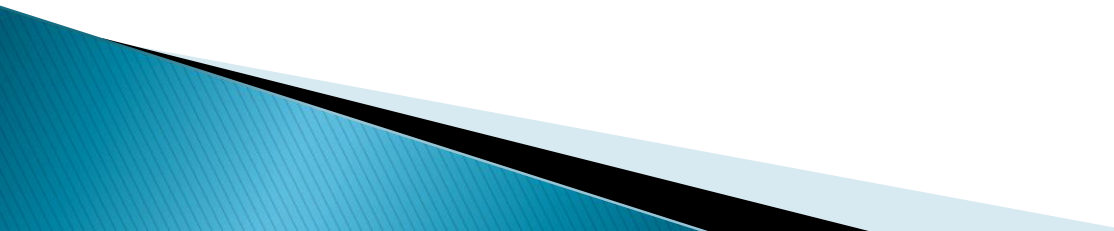
Unidad de competencia

- ▶ Es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación
- ▶ Las competencias pueden ser tanto técnicas (las específicas de una cualificación concreta) y las transversales a otras, así como las competencias clave

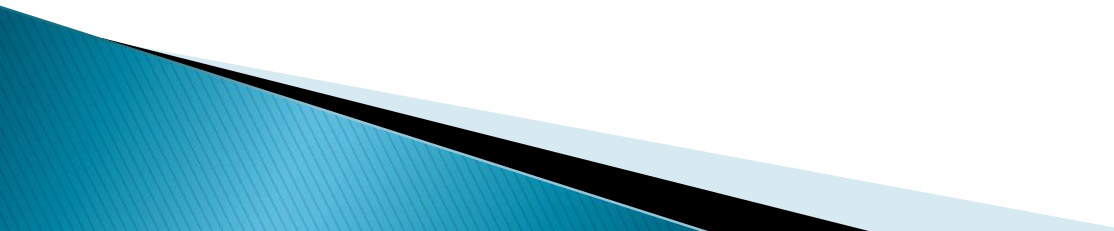
Competencias clave

- ▶ Son aquellas que permiten a las personas adaptarse a un entorno laboral cambiante y facilitan la obtención de buenos resultados durante la actividad profesional en diferentes dominios o contextos sociales
 - ▶ Son la clave de la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores, al permitir su movilidad, ya sea dentro de un mismo campo ocupacional o de un campo a otro
- 

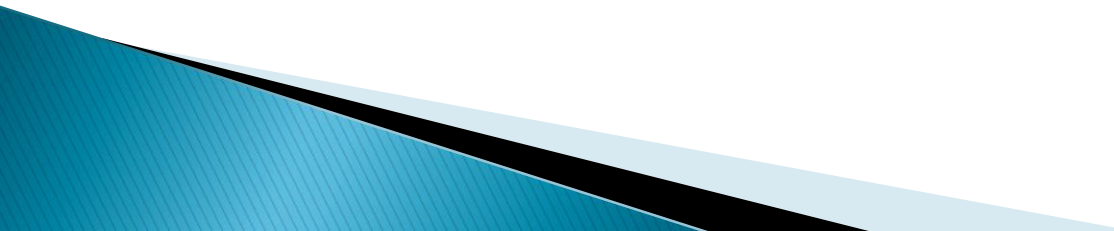
Estructura de una cualificación profesional

- ▶ Datos de identificación, denominación y nivel
 - ▶ Competencia general, donde se describen brevemente los cometidos y funciones esenciales del profesional
 - ▶ Entorno profesional, en el que puede desarrollarse la cualificación
 - ▶ Sectores productivos
 - ▶ Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes a los que se accede con la cualificación
- 

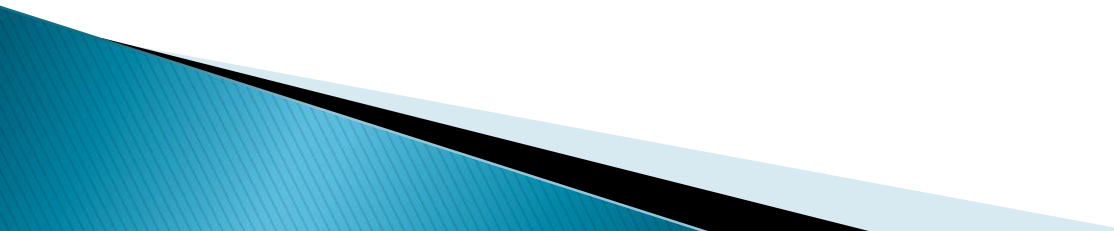
Las cualificaciones se organizan en UC

- ▶ Las UC son el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación
 - ▶ Mediante esta estructura por UCs se podrá evaluar y acreditar al trabajador en cada una de las UCs, obtenidas por medio de la formación o de la experiencia laboral
 - ▶ Obtenido el reconocimiento y acreditación de las UCs el trabajador podrá acumularlas y, en su caso, conseguir un certificado de profesionalidad o un título de FP
- 

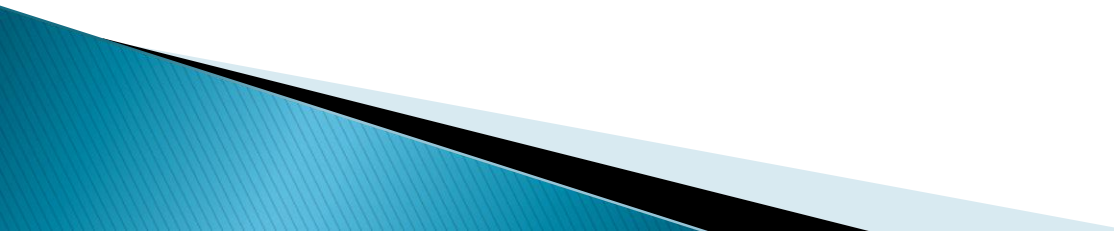
Estructura de la UC

- ▶ Cada UC tiene un formato normalizado que incluye: datos de identificación (denominación, código) y las especificaciones de la competencia en términos de
 - ▶ Realizaciones profesionales
 - ▶ Criterios de realización
 - ▶ Contexto profesional, con los medios utilizados en la producción, los productos y resultados obtenidos, así como la información utilizada y generada con la actividad
- 

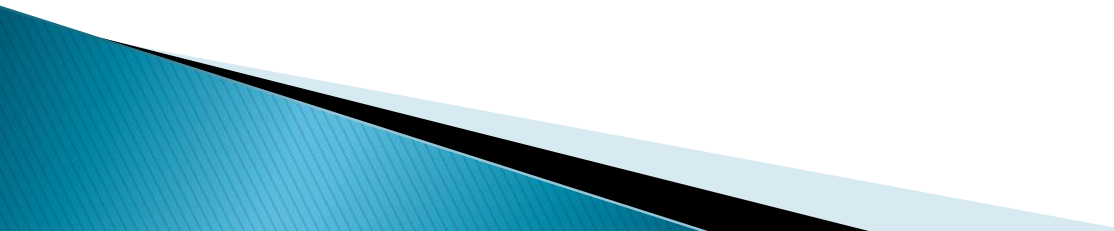
El concepto de Realizaciones profesionales

- ▶ Indica el nivel de desempeño del profesional en la cualificación
 - ▶ Son descriptores que enuncian de forma sencilla cómo se realiza la actividad objeto de la UC dentro de la cualificación
 - ▶ No son funciones ni tampoco tareas. Se trata de un concepto más complejo, pero útil para diseñar la práctica profesional
 - ▶ Aplicación a las prácticas en empresas y FP dual
- 

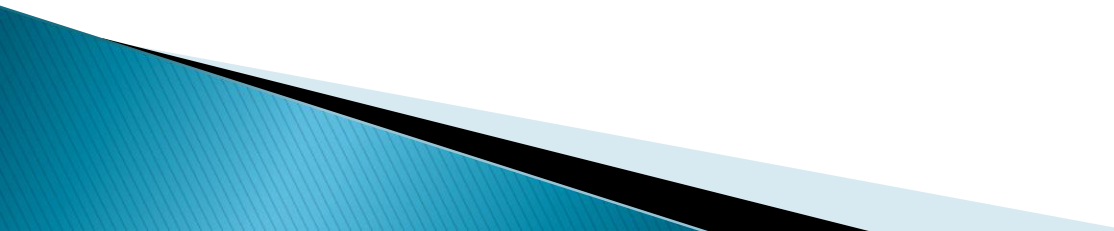
El concepto Criterio de realización

- ▶ Indica cuando el desempeño es excelente y de calidad, en el sentido de que se ajusta a las especificaciones de las RPs de la UC
 - ▶ Permiten el contraste entre el desempeño del profesional y el resultado de su actividad
 - ▶ Facilita feedback, proporciona datos objetivos, orienta para futuras decisiones
- 

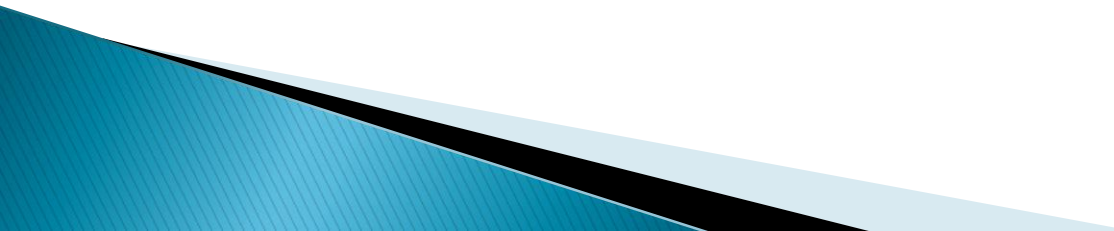
El contexto profesional

- ▶ Situación ideal desde el punto de vista tecnológico, instrumental y productivo para el desempeño de las RPs de la UC
 - ▶ Influencia del entorno y del contexto en el desempeño, ¿cómo controlar?
 - ▶ Pauta de orientación a las empresas para canalizar sus inversiones productivas
 - ▶ Diseño de las prácticas de estudiantes y de la FP dual
- 

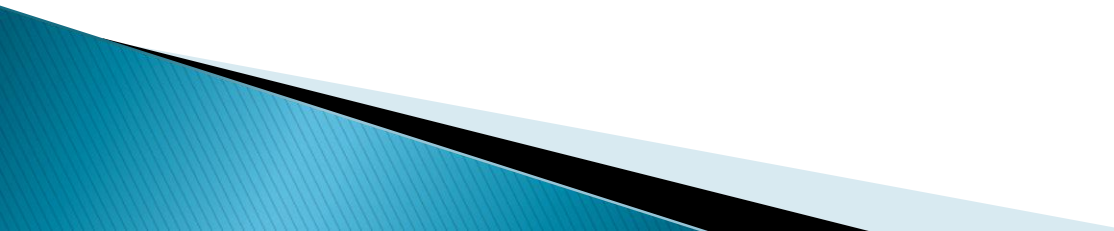
El módulo formativo

- ▶ Asociado a cada UC existe un módulo formativo MF, en el que se describe la formación necesaria para adquirir la UC
 - ▶ Datos de identificación del MF,
 - ▶ Capacidades que se deben adquirir incluyendo las que se deben completar en un entorno real de trabajo
 - ▶ Criterios de evaluación
 - ▶ Contenidos y requisitos básicos del entorno formativo
- 

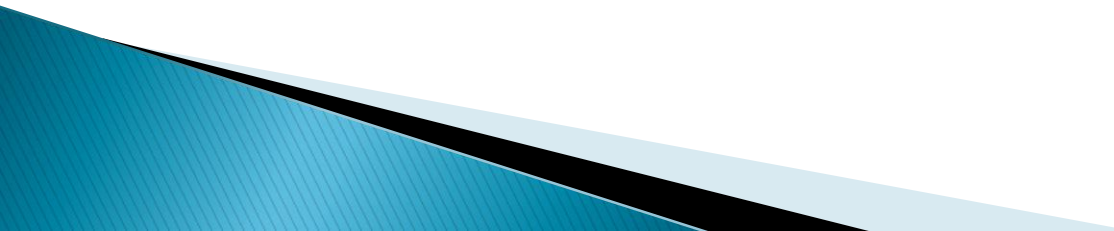
El concepto de Capacidades

- ▶ Objetivos formativos y de conocimiento.
 - ▶ Asimilables a las “asignaturas” o “materias” de los programas de formación
 - ▶ Se encuentran directamente relacionadas con las RPs de la UC ya que permiten acceder a la competencia por medio de la formación
 - ▶ A la vez, se diseñan para que sean objetivas, alcanzables y acumulables en el enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida
- 

El concepto de Criterios de evaluación

- ▶ Los conocimientos adquiridos por medio de la formación se tienen que evaluar para garantizar el resultado del aprendizaje
 - ▶ El MF incluye los criterios objetivos que conducen al examen de conocimientos, en estrecha relación con las competencias que se pretenden adquirir
 - ▶ Los criterios de evaluación orientan al alumno acerca de aquello que necesita alcanzar para obtener el reconocimiento académico
- 

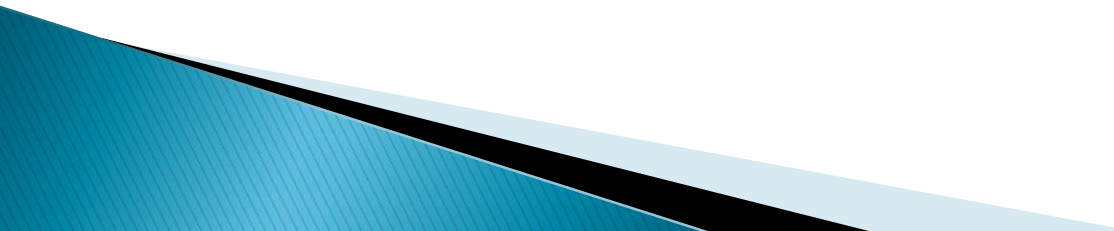
Catálogo modular de formación profesional CMFP

- ▶ Asociado al CNCP el CMFP es el conjunto de módulos formativos vinculados a las UCs de las cualificaciones profesionales
 - ▶ Es el referente común para la integración de las ofertas de formación profesional
 - ▶ Su oferta formativa es de calidad, actualizada y adecuada a los destinatarios así como a la demanda de los sectores productivos
- 

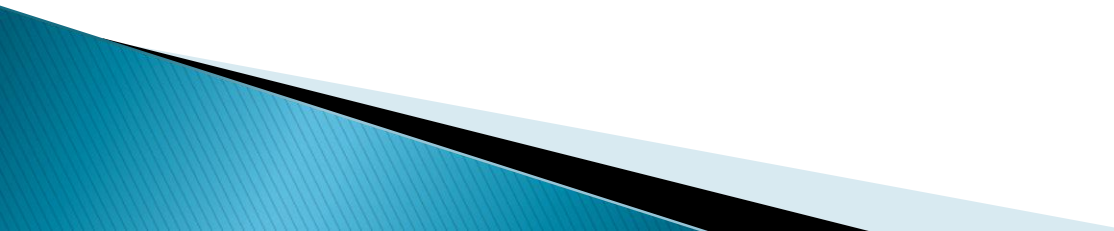
La responsabilidad del CNCP

- ▶ Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales dependiente del MECD
 - ▶ Institutos o servicios de cualificaciones de las Comunidades autónomas
 - ▶ El INCUAL dispone de 26 grupos de trabajo para cada familia profesional en la labor de diseño y actualización del Catálogo que se hace de forma periódica
 - ▶ Importancia del contraste externo
 - ▶ Informe del CGFP, Consejo escolar, ministerios implicados, aprobación por el gobierno
- 

Las cualificaciones en la selección de personal

- ▶ Entender la cualificación profesional como un guión orientativo para el seleccionador
 - ▶ Las unidades de competencia sirven para definir la oferta de empleo y el alcance competencial del profesional deseado
 - ▶ Las realizaciones profesionales pueden servir para verificar en entrevista/documentos la profesionalidad del candidato
 - ▶ Incorporado a la empresa, se le forma en los déficits de competencia detectados
- 

¿Cómo hacerlo?

- ▶ Las cualificaciones profesionales del Catálogo en España aportan una valiosa información para la redacción de las ofertas de empleo si se atiende a las unidades de competencia, las realizaciones profesionales y lo que es más relevante, los criterios de realización de las mismas.
 - ▶ Estos elementos constituyen el lado profesional de la cualificación, que define el conjunto de las competencias con sentido para el mercado laboral, que se adquieren, en general, con el desempeño de los puestos.
- 

Caso práctico

- ▶ Supongamos que la empresa necesita un gestor comercial de ventas, representado por alguna de las siguientes ocupaciones en la cualificación, jefe de ventas, representante comercial, agente comercial, encargado de tienda, vendedor técnico, coordinador de comerciales o supervisor de telemarketing, entre otras.

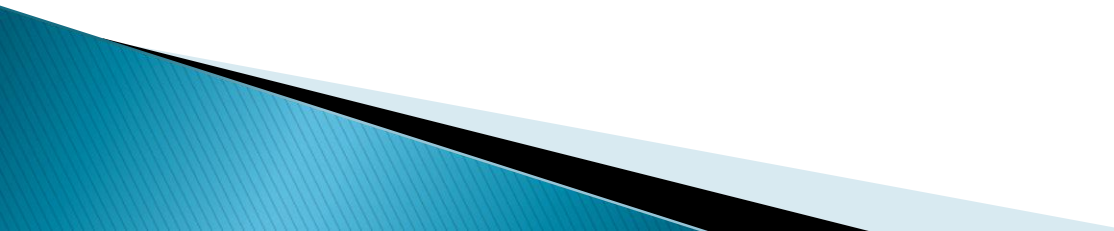
Caso práctico

- ▶ Para estos puestos, la cualificación “Gestión comercial de ventas” de la familia Comercio y Marketing, con Nivel 3 y publicada por Real Decreto 109/2008, establece cuatro unidades de competencia, que son:
 - UC1001_3: Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales.
 - UC0503_3: Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales.
 - UC1002_2: Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales.
 - UC0239_2: Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización.
 - UC1000_3: Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales.

Caso práctico

- ▶ En función de las exigencias del puesto, la organización tendrá que prever si exige las cuatro unidades de competencia, y por tanto las incluye en las especificaciones de la oferta de empleo, o por el contrario, se centra en alguna o algunas de ellas.
 - ▶ En general, las cualificaciones han sido elaboradas con un nivel de competencia elevado, por su propia definición. La realidad es que el desempeño efectivo en el mercado de trabajo suele realizarse por profesionales que no alcanzan el conjunto de las unidades de competencia de la cualificación al nivel establecido. Por ello, deben mejorar y complementar su formación, en su caso, o experiencia laboral creciente, a lo largo de la vida.
- 

Caso práctico

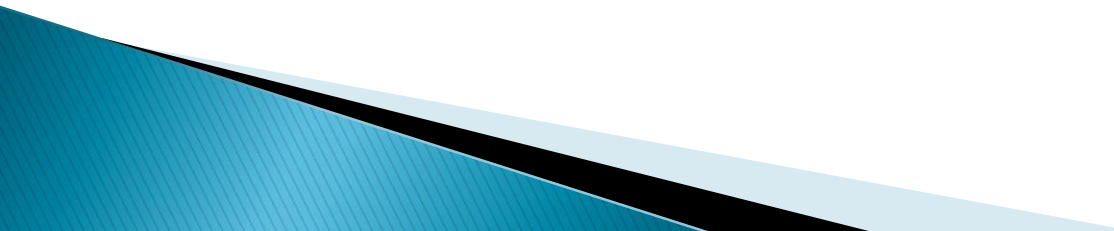
- ▶ Supongamos que la organización trata de seleccionar un “Gestor comercial con capacidad de coordinación de equipos”. Si este fuera el caso, entonces tendrá suficiente con desarrollar la información contenida en la primera unidad de competencia de la cualificación, la coincidencia facilita notablemente el trabajo del seleccionador.
 - ▶ UC1001_3: Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales.
- 

Caso práctico

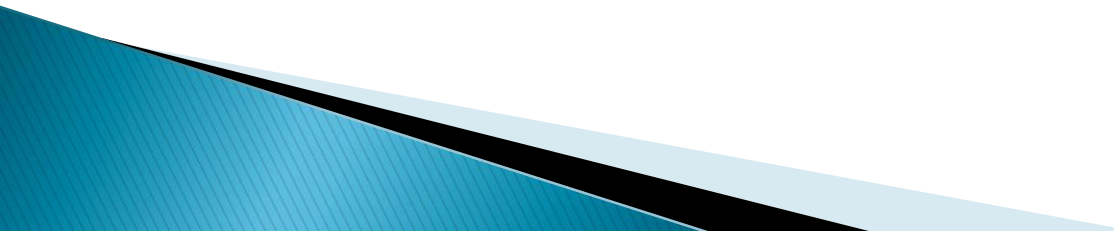
Además, esta unidad de competencia ofrece al seleccionador de personal un amplio repertorio de realizaciones profesionales, que son las siguientes:

- ▶ RP 1: Organizar los recursos humanos y técnicos necesarios para favorecer el desarrollo óptimo del plan de ventas.
- ▶ RP 2: Liderar el equipo de comerciales facilitando su implicación y motivación para favorecer el cumplimiento de los objetivos del plan de ventas, valores e identidad corporativa.
- ▶ RP 3: Establecer sistemas de seguimiento y control de los objetivos marcados en el plan de actuación comercial para adoptar posibles medidas correctoras, aplicando criterios adecuados con la información que se quiere obtener.
- ▶ RP 4: Supervisar el cumplimiento de objetivos y cuotas de venta del equipo comercial realizando el seguimiento para adoptar las posibles medidas correctoras y conseguir el máximo nivel de eficacia en la gestión comercial.
- ▶ RP 5: Aplicar medidas correctoras a las desviaciones detectadas en el plan de ventas para optimizar la actividad comercial, de acuerdo con los objetivos establecidos.
- ▶ RP 6: Procesar y organizar la información necesaria para el diseño y desarrollo de planes de formación y perfeccionamiento del equipo comercial a su cargo, de acuerdo con las necesidades detectadas y las especificaciones recibidas para mejorar su capacitación, eficacia y eficiencia.
- ▶ RP 7: Gestionar las situaciones de tensión y conflicto que se originen en el equipo de comerciales a su cargo, mediante la conciliación, negociación y participación de los miembros, para mejorar las relaciones y motivación del entorno de trabajo

Caso práctico

- ▶ Recordemos que las Realizaciones Profesionales (RP) indican comportamientos esperados de la persona, objetivables por sus consecuencias o resultados, que permiten considerar a la persona competente en esa unidad de competencia. Como se indicó anteriormente, son una referencia fundamental a la hora de definir el contenido de los requisitos de la oferta de empleo por parte de la organización.
- 

Caso práctico

- ▶ En este punto, con el conjunto de RPs de la UC elegida, el seleccionador de personal dispone de materia suficiente para identificar lo que exigir a los candidatos a los puestos
 - ▶ A partir de esta información puede redactar de forma más adecuada el anuncio de la convocatoria del proceso de selección. La intermediación laboral se puede beneficiar así, de forma muy importante, de las cualificaciones profesionales del Catálogo.
 - ▶ Pero ahí no termina el ámbito de ventaja que proporcionan las cualificaciones a la intermediación laboral y la selección de personal, ya que, los candidatos seleccionados en primera fase, a partir de la oferta, en muchos casos deben todavía realizar una entrevista, en la que se trata de perfilar su adecuación final para el puesto ofertado.
- 

Caso práctico

- ▶ Los seleccionadores se enfrentan así a una de las tareas más complejas del proceso, ya que por medio de la conversación, deben identificar si el candidato previamente elegido es el que merece la carta de recomendación a la empresa para la decisión final. Muchas veces, los entrevistadores recurren a cuestionarios más o menos estructurados, o pruebas grafológicas o dinámicas de grupo, en función de la complejidad del proceso. En muchos casos, se trata de técnicas ya estandarizadas, pero en ocasiones, se requiere, para determinados puestos, realizar un esfuerzo de trabajo ad hoc.
- ▶ La tesis que se sustenta es que, incluso en este caso, la cualificación profesional ofrece al seleccionador de personal la valiosa información de los criterios de realización, que en el caso concreto que nos ocupa, son en total 54, con un máximo de 9 en las RP6 y RP7, y solo 6 en la RP4. Material más que suficiente para poder determinar si la ejecución del candidato se ajusta a las exigencias de calidad del puesto ofertado.

Caso práctico

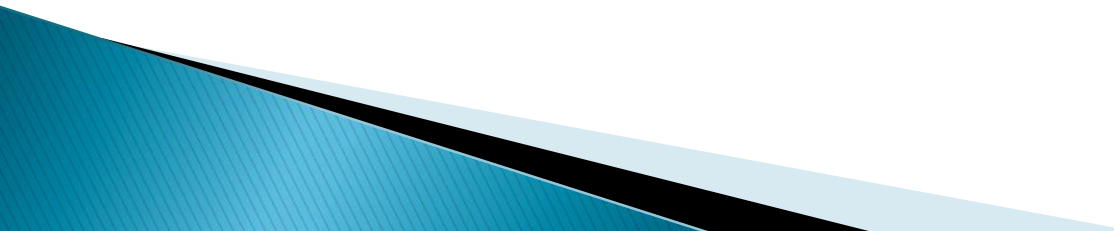
- ▶ En ocasiones, no es necesario recurrir a toda esta información, sino que la empresa puede estar más interesada en determinadas habilidades, o competencias del candidato, que deben aflorar necesariamente en la entrevista. Por citar un ejemplo, supongamos que la organización está interesada en determinar si el nivel de gestión comercial que aporta el candidato en materia de la competencia de “resolución de conflictos entre los comerciales”, es el adecuado para el puesto.
- ▶ Entonces, el entrevistador se centrará en esta RP7, y podrá utilizar los 9 criterios de realización que la conforman, ya que es la que se relaciona directamente con esta competencia que necesita la organización, dejando en un segundo plano los criterios de las restantes RPs, o poniendo menos énfasis en los mismos.

Caso práctico

En todo caso, los criterios de la RP7 a los que deberá atender el entrevistador son:

- ▶ CR 7.1 El conflicto real y sus elementos se determinan con precisión atendiendo a las diferentes posiciones de partida y los puntos de desacuerdo de las partes.
- ▶ CR 7.2 El método a utilizar en la gestión del conflicto se identifica considerando las posibles técnicas de resolución: negociación y procedimientos de toma de decisiones en grupo – consenso, mayoría y otros– o por delegación a los representantes.
- ▶ CR 7.3 Los factores que influyen en la toma de decisiones para resolver el conflicto se identifican analizando la dificultad del tema y las actitudes de las personas que intervienen.
- ▶ CR 7.4 Las alternativas en la toma de decisiones se generan evaluando la posibilidad de consecuencias adversas, su probabilidad, gravedad y los riesgos asociados.
- ▶ CR 7.5 La elección final en la toma de decisiones se alcanza buscando el mayor grado de aceptación posible entre los miembros del equipo y los objetivos de la organización.
- ▶ CR 7.6 Las estrategias de negociación se identifican y seleccionan, analizando la posible eficacia de cada uno de ellos en la resolución del conflicto.
- ▶ CR 7.7 Los objetivos a negociar, ante la situación de conflicto, se fijan de forma realista, determinando hasta dónde se puede ceder y qué alternativas compensatorias pueden pedirse a cambio, así como el margen mínimo al cual no se debe renunciar.
- ▶ CR 7.8 La postura adoptada ante el conflicto se toma de forma flexible, segura y siempre con predisposición positiva a los acuerdos, respetuosa con el otro y en línea con los propósitos generales de la organización.
- ▶ CR 7.9 La negociación se concluye sobre acuerdos positivos que satisfagan las necesidades de ambas partes, bajo un entorno de cordialidad y dejando la puerta abierta para posteriores negociaciones.

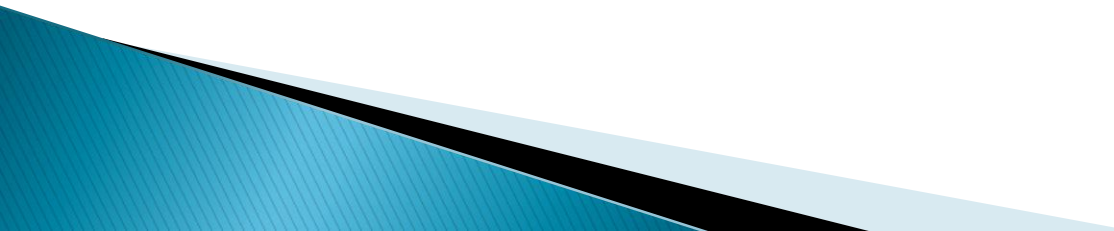
Caso práctico

- ▶ Cada uno de los CR anteriores puede ser explicitado en la conversación del proceso de selección y explicado por medio de experiencias concretas del candidato, en las que se pueda ir determinando el grado de cumplimiento deseado.
 - ▶ La construcción de las preguntas de la entrevista a partir de los CR resulta una tarea más fácil, y menos problemática.
- 

Caso práctico

- ▶ Las cualificaciones profesionales como eje central de las políticas activas de empleo nos permiten ir más allá.
 - ▶ Si el seleccionador finalmente se decanta por un candidato que posee un mayor nivel de realizaciones profesionales en la unidad de competencia elegida y supera las pruebas asociadas a los criterios de realización, pero adolece de otras competencias que la organización considera esenciales para el puesto, ésta podrá planificar su formación a medida.
 - ▶ Lo hará por medio de un **plan de carrera** que le permita ir adquiriendo, vía formación modular o experiencia en el puesto de trabajo, las competencias que no puede acreditar o que desconoce, pero que la empresa necesita para un correcto desempeño.
- 

Caso práctico

- ▶ Una formación que se encuentra igualmente en los módulos formativos asociados a la cualificación profesional del Catálogo, y que evita a la empresa aventurarse en diseños que no suelen ser los más acertados.
 - ▶ Además, se trata de una formación certificable y acumulable, que permitirá al trabajador construir su aprendizaje a lo largo de la vida y alcanzar, en un determinado momento, un reconocimiento académico del sistema educativo o de la formación para el empleo.
- 

Caso práctico

- ▶ Ese sería el caso de nuestro gestor comercial de equipos, al que no se le detecta en la entrevista, por ejemplo, competencias en la siguiente unidad de competencia:
 - UC1000_3: Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales.
- ▶ En estos casos, la organización consigue identificar el candidato más adecuado para atender sus necesidades concretas para el puesto, pero no posee todas las competencias de la cualificación. Como ya se indicó, esto suele ser lo más frecuente.
- ▶ Si tal es el caso, puede acceder a las competencias que necesita por medio de la realización del módulo formativo 5 “Organización comercial”, asociado a esa unidad de competencia de la cualificación.

Caso práctico

- ▶ El informe del seleccionador debe hacer referencia a estas cuestiones, y así fijar cuál puede ser la política de formación interna más adecuada para el candidato finalmente elegido. La empresa, interesada en el candidato, puede así diseñar políticas de retención de talento más adecuadas a las necesidades de los puestos, sino también las aspiraciones profesionales de la persona.
- ▶ Estas pautas técnicas basadas en el trinomio, **unidades de competencia, realizaciones profesionales y criterios de realización**, se encuentran disponibles para los seleccionadores de personal, para 664 cualificaciones profesionales pertenecientes a las 26 familias que integran el Catálogo y ordenadas por niveles de competencia.
- ▶ Difícil es no poder definir un puesto de trabajo utilizando el Catálogo, y sobre todo, gracias a la estructura del mismo, se cuenta con una gran versatilidad a la hora de definir los puestos de trabajo que se pueden ofertar en función de las necesidades y características que tienen las distintas organizaciones.

Conclusiones

- ▶ Los directivos de recursos humanos y los responsables de selección se encuentran así ante la necesidad de alcanzar una cierta familiaridad con el Catálogo de cualificaciones, que no resulta fácil en muchos casos.
 - ▶ Sus aplicaciones van más allá de la integración de las ofertas de FP.
 - ▶ El Catálogo es un sólido referente de las políticas activas de empleo.
- 