

# CUALIFICACIÓN E COMPETENCIA: CLAVES NA FORMACIÓN PROFESIONAL E A INSERCIÓN LABORAL NA UNIÓN EUROPEA

*Antonio F. Rial Sánchez*  
Universidade de Santiago de Compostela

## 1. INTRODUCCIÓN

Durante séculos, o concepto de cualificación desempeñou un papel decisivo na cultura europea. A palabra inglesa *skill* procede do antigo nórdico, e xa no seu uso medieval tiña o dobre sentido de razoamento mental e capacidade práctica.

Hoxe en día segue conservando unha forte ambivalencia, sobre todo cando é aplicada ó traballo. A súa definición é complexa, de aí que a súa utilización estea máis vinculada con parámetros abstractos, indefinidos, e non concretos e precisos.

Por iso foi e é obxecto de controversias, e tamén ten o trazo de ser importante para intelectuais e obreiros; desde Adan Smit ata David Landes<sup>1</sup> hoxe, teñen descrito unha e outra vez cómo o nacemento do mundo occidental se baseou no desenvolvemento do traballo especializado e cualificado.

Neste artigo pretendemos dar unha visión de cómo se perciben estes conceptos situándoos no ámbito da Unión Europea (UE), partindo dunha análise de definicións que deles dan algúns autores e destacando os aspectos relevantes ou as palabras clave que nos permitan situar nas implicacións que delas se deducen para a FP e a inserción laboral. Tamén os pasos que a Comunidade Europea —hoxe Unión Europea— foi dando, tomando como eixe estes conceptos de cara a:

- O desenvolvemento dos subsistemas de FP e o recoñecemento dos títulos.
- A consecución da libre circulación de traballadores.
- A validación e confluencia das formacións obtidas nos distintos subsistemas de FP.

<sup>1</sup> Citados por P. Thompson, "Jugando a ser traballadores cualificados", en *Sociología del trabajo*, nº 7, 1989.

## 1.1 O CONCEPTO DE CUALIFICACIÓN

## CUALIFICACIÓN

O CONCEPTO DE CUALIFICACIÓN A TRAVÉS DA HISTORIA	ASPECTOS DESTACABLES
<b>Época medieval</b> Razoamento mental e capacidade práctica <b>Finais de 1800, principios de 1900:</b>	
dominio do traballo e autonomía	Traballo semi en cadea — a cualificación, orgullo social — deseño dos útiles de traballo — mestría artesanal — a cualificación adquirese por autoaprendizaxe ou polo apoio dos compañeiros
<b>1920-1950 en diante</b> cualificación = especialización	— automatización — descualificación — a cualificación asóciase só ós postos de equipamento — compensación económica polo traballo monótono
<b>Na actualidade</b> 1) Conxunto de coñecementos e capacidades, incluídos os modelos de comportamento e as habilidades que se adquiren durante os procesos de socialización e de educación dos individuos <i>Laszlo Alex</i>	Meta dunha formación — acción autónoma — responsabilidade — cooperación — modelos de intercambio social — competencia para a aprendizaxe — socialización — polivalencia
2) O termo 'cualificación' refírese ás capacidades necesarias para ocupar un posto <i>Burkan Sellin</i>	— calidades específicas do traballador — características específicas do posto
3) Unha avaliación do nivel e o grao de competencia dun individuo tendo en conta o emprego que ten	— é a clave da xestión do emprego — está ligada a outras nocións como a de clasificación — previsión de formación de efectivos, de formación de remuneración
4) O termo 'cualificación' é unha palabra máxica que reforza o seu valor cando se utiliza de forma composta: cualificación clave, suponse que se posúe unha clave para solucionar tódolos problemas posibles cando se obtén a correspondente cualificación <i>Burkan Sellin</i>	— multidisciplinar: desde o punto de vista psicolóxico-social, desde o punto de vista pedagóxico — condicións sociais, ambientais, ecolóxicas, cambios profundos — adaptación ó cambio como configuración da súa orientación
Cualificación clave. Son aquelas competencias teóricas e prácticas, coñecementos e aptitudes aplicables a tódalas situacións ocupacionais. Estas cualificacións abranguen todo	Comprenden competencias como: — capacidades sociais traballo en equipo — creatividade — espírito emprendedor

O CONCEPTO DE CUALIFICACIÓN A TRAVÉS DA HISTORIA	ASPECTOS DESTACABLES
tipo de emprego e proporciónanlles unha vertente cualitativa ás cualificacións ocupacionais xenéricas e específicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>— sensibilidade ambiental</li> <li>— capacidade de comunicación</li> <li>— flexibilidade</li> <li>— capacidade para resolver problemas</li> <li>— capacidade de autoformación</li> </ul>
<b>Cualificación: potencial dun individuo en capacidades e habilidades intelectuais conseguidas a través da formación e a práctica e que lle permiten realizar tarefas de forma autónoma, reflexionar sobre a propia práctica e adquirir novas formacións</b>	

## 1.2 O CONCEPTO DE COMPETENCIA

### COMPETENCIA

O CONCEPTO DE COMPETENCIA	ASPECTOS DESTACABLES
A capacidade individual para emprender actividades que requiren planificación, execución e control autónomo <i>David Parques</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— actividade</li> <li>— execución</li> <li>— control</li> <li>— autonomía</li> </ul>
O conxunto de coñecementos ‘saber facer’, habilidades e aptitudes que lles permiten ós profesionais desempeñar e desenvolver cometidos de traballo nos niveis requiridos para o emprego <i>Instituto Nacional de Empleo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— habilidades</li> <li>— aptitudes</li> <li>— cometido</li> <li>— traballo</li> <li>— emprego</li> </ul>
A capacidade de desempeña-las tarefas inherentes a un emprego determinado <i>CIUIO 88</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— complexidade das tarefas</li> <li>— especialización</li> <li>— coñecementos esixidos</li> </ul>
A competencia abrangue o conxunto de coñecementos, destrezas e aptitudes que teñen como finalidade a realización de actividades definidas e vinculadas a unha determinada profesión <i>G. P. Bubnk</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— coñecementos, destrezas</li> <li>— actividades, tarefas</li> <li>— profesión</li> </ul>
<b>A competencia profesional é a capacidade de realiza-las actividades correspondentes a unha profesión conforme os niveis esperados no emprego. O concepto inclúe tamén a capacidade de transferi-las destrezas e os coñecementos a novas situacións dentro da área profesional. Esta flexibilidade implica adoito un nivel de destrezas e coñecementos maior do habitual mesmo entre traballadores con experiencia</b>	

## 2. AS CUALIFICACIÓNS E AS COMPETENCIAS COMO FACTORES FUNDAMENTAIS PARA O DESENVOLVEMENTO DOS SISTEMAS DE F.P. E A SÚA CONFLUENCIA

---

Actualmente, certifica-la 'cualificación' segue a ser un tema complexo pero non exento de debates; queda aínda moito camiño por percorrer, e así o manifestan tanto o Programa do CEDEFOP para 1998, como os novos sistemas de produción baseados nas 'organizacións cualificativas'.

A cualificación e a competencia son conceptos complementarios non xustapostos, aínda que se utilicen ás veces indistintamente. A cualificación profesional é a expresión da competencia, atópase actualmente máis ligada ós sistemas educativos e á súa relación co mercado laboral, os sistemas de relacións industriais e os tipos de organización do traballo.

A cualificación ten un significado máis social e refírese a títulos educativos, a características de categorías laborais e a clasificacións profesionais. Todo isto dálle un carácter abstracto que dificulta a creación de instrumentos para a súa medición, aínda que a longa tradición dalgúns países con experiencia no seu estudio e investigación permiten dispor de mecanismos fiables ou polo menos socialmente aceptados, tal como veremos no apartado seguinte.

No contexto europeo a regulación establécese en cinco niveis desde 1991<sup>2</sup>:

Nivel 1. Execución: realización de traballos relativamente simples no ámbito de obreiros sen coñecementos especiais.

Nivel 2. Execución: sobre a base de coñecementos profesionais adquiridos. Corresponde a unha cualificación completa para o exercicio dunha profesión.

Nivel 3. Execución: sobre a base de coñecementos técnicos de nivel, con capacidade para organizar e autonomía na realización do traballo.

Nivel 4. Execución: sobre a base dunha alta cualificación, comporta coñecementos e capacidades que forman parte do nivel superior.

Nivel 5. Execución: sobre a base da alta xestión e a investigación.

Estes niveis de cualificación son hoxe amplamente admitidos sobre todo como referente das titulacións e certificacións que expiden os sistemas educativos de carácter regrado, deixando actualmente un espazo moi importante ó recoñecemento de cualificacións doutros subsistemas de formación profesional, que fragmentan máis a formación e que requiren para o seu recoñecemento unidades de validación máis concretas.

O debate das cualificacións e as competencias é, no contexto europeo, un debate de actualidade. No nivel teórico créanse mecanismos e séguense

<sup>2</sup> *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. 196 do 25/7/1991.

estudiando fórmulas (programas, accións, debates, etc.) que potencien e que permitan recoñecerlle a cada traballador o itinerario de cualificacións e competencias realizado, con proxección recoñecida no seu posto de traballo, no seu cometido profesional e na súa remuneración.

Neste debate existen posturas que demandan o abandono do termo cualificación por mor do seu carácter abstracto e que se empregue o termo competencia dada a súa concreción e ligazón ó posto de traballo. Desde o noso punto de vista, consideramos que os dous conceptos teñen perfecta cabida, sempre que se utilicen de maneira precisa e contextualizada e concreten aquilo que realmente quereamos especificar.

Na actualidade, os cambios na organización da produción veñen provocados polo que se denomina organización autocualificante, na que o proceso de aprendizaxe se disemina en tódolos ámbitos da empresa e a formación se integra no funcionamento dela. A cualificación adquire unha importancia que vai moito máis alá das funcións que ata a actualidade se lle atribuían, incluíndo o que denominamos 'competencias clave', concepto que implica novos enfoques da formación con vistas ó desenvolvemento de cualificacións nucleares, aptitudes para o traballo en equipo e competencias para a autoaprendizaxe.

A cualificación achégase así ó posto de traballo, pois é alí onde os traballadores cumpren as súas funcións laborais e onde fan uso das súas capacidades

vinculándose ós mecanismos de produción; onde se producen as relacións entre os equipos e as máquinas, pero tamén as que se establecen entre os membros intervinientes no proceso de traballo. A cualificación, así entendida, adquire un carácter dinámico e complexo no que participan unha serie de dimensións que combinan elementos heteroxéneos que se articulan precisamente no posto de traballo e no seu contexto.

Neste enfoque de actualidade denominado *toyotismo* ou especialización flexible, a cualificación apunta a unha demanda de maior cualificación esixida por unha maior polivalencia, a esixencias da calidade do traballo, a círculos de calidade, ó traballo en equipo, á utilización de novas tecnoloxías da información; en definitiva, unha variedade de funcións e un afrontar novas competencias a medida que evolucionan os procesos productivos, e nas que desempeñan un papel moi importante as capacidades referidas ás actitudes. Corrobórase logo a importancia deste concepto no seu decorrer histórico e na súa permanente actualidade respecto da evolución do traballo.

## 2. 1 A LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABALLADORES E O RECOÑECEMENTO DOS TÍTULOS

A importancia dos conceptos referidos nos apartados anteriores queda ben reflectida nas medidas que no contexto da CE ou na UE actual se foron producindo ou se están a producir para conseguir a libre circulación de traballadores e

o recoñecemento dos títulos. Así, desde o Tratado de Roma do 17 de abril de 1957, e no seu artigo 48 apartado 1, establécese que a libre circulación de traballadores quedará asegurada, como moito, ó final do período transitorio; e no seu apartado 2, sinala que a libre circulación supón a abolición de toda discriminación por razón da nacionalidade entre os traballadores dos Estados membros con respecto ó emprego, a retribución e as demais condicións de traballo.

O capítulo 3 declara aplicable o artigo 57 e o 66, onde prevé a adopción de directivas para o recoñecemento mutuo de diplomas, certificados e outros títulos en materia de prestación de servicios.



William Caxton, primeiro impresor inglés (1422-1491 aprox.). Aprendeu o novo oficio en Colônia, imprimiu o seu primeiro libro en Bruxas, e logo retornou a Inglaterra e puxo obradoiro en Londres

Os artigos 118 e 128 constitúen a base dunha política común de formación profesional.

A pesar deste recoñecemento nas orixes do tratado, ata 1963 non houbo unha política común de formación profesional que fomentara a libre circulación de traballadores. O 2 de abril dese ano, o Consello adoptou unha decisión pola que se establecían os principios xerais para a elaboración dunha política común sobre a formación profesional.

O 6 de xuño de 1974 prodúcese unha resolución relativa ó recoñecemento recíproco de diplomas, certificados e outros títulos, e xorde por primeira vez a palabra correspondencia; dise textualmente “dado que, a pesar das diferencias existentes entre os estados membros en canto ós programas de formación, se comproba na práctica unha correspondencia, en liñas xerais entre as cualificacións finais que dan acceso a campos de actividade semellante, as directivas relativas ó recoñecemento recíproco das cualificacións profesionais e á coordinación das condicións de acceso ás profesións deberían recorrer o menos posible ó establecemento de condicións de formación detalladas”.

Por primeira vez sae a palabra ‘cualificación’ ó escenario da Comunidade Europea, propoñéndoa como unidade de referencia para o recoñecemento da categoría laboral, e comezan as primeiras medidas para este logro a través dos denominados programas de transición.

A finais de 1976 nace, baixo o enunciado “Transición da xuventude da escola

á vida activa”, unha iniciativa comunitaria de carácter experimental. A Comisión das Comunidades Europeas apostara, contando coa colaboración dos países membros, pola posta en marcha dun programa que pretendía descubrir mecanismos de inserción social e laboral para a mocidade europea.

Sobre a base disto, e a partir das resolucións do Consello de Ministros de Educación da CE, do 9 de febreiro de 1976 e do 13 de decembro de 1976<sup>3</sup>, xorde o Primeiro Programa Europeo sobre Transición, Transición I (1976-1983). O seu obxectivo é dobre:

— por un lado, definir unha serie de principios para o tratamento do problema da transición, a partir da observación das accións desenvolvidas nos países membros; e

— por outro, detectar aqueles problemas para os que aínda non hai resposta, en busca dun plan de acción satisfactorio para o futuro.

O desenvolvemento deste primeiro programa europeo de transición deu lugar a trinta proxectos piloto correspondentes ós nove países membros daquela, os cales achegaron algúns dos seis temas prioritarios nos que incidía o dito programa e que a continuación expoñemos:

- Esixencias de instrucción e formación dos estudantes que, logo de abandonaren a escola, teñen dificultades para atoparen e manter un posto de

traballo que os satisfaga e lles ofrezca posibilidades de realización persoal.

- Problemas derivados da escaseza de motivación de moita mocidade pola relación coa instrucción e o traballo.

- Elaboración e posta a punto de accións específicas dirixidas a garantir-lles ós mozos a igualdade de oportunidades no que concirne á instrucción.

- Realización dun proceso continuo de orientación escolar e profesional centrado principalmente nos períodos en que os estudantes deban escoller opcións decisivas.

- Mellora-la Formación Profesional mediante a cooperación entre o sector da instrucción e o do traballo.

- Promover actuacións e medidas dirixidas a mellora-la formación inicial e permanente dos profesores.

As conclusións desta primeira experiencia foron asumidas e quedaron reflectidas no Segundo Programa Europeo sobre Transición, Transición II (1983-1987), adoptado sobre a base da Resolución do Consello do 12 de xullo de 1982<sup>4</sup>. Este novo programa pon o acento na apertura da escola e na interacción entre esta e o seu contorno. Os proxectos piloto que desenvolve apóianse maioritariamente na creación de vínculos entre a educación e a colectividade local, co obxecto, non só de mellora-la educación dada á xuventude que pasa da escola á

<sup>3</sup> Résolution du Conseil et des Ministres de l'Éducation du 9 février 1976. JOCE C 38 du 19.2.76. Résolution du Conseil et des Ministres de l'Éducation du 13 décembre 1976. JOCE C 308 du 30.12.76.

<sup>4</sup> Résolution du Conseil et des Ministres de l'Éducation du 12 juillet 1982. JOCE C 193 du 28.7.82.

vida adulta, senón tamén de prestixia-la educación en tanto servizo á colectividade local.

Cada un destes proxectos piloto céntrase nos seguintes campos de acción:

- Utilización do contexto extraescolar como recurso pedagóxico.
- Participación dos adultos (pais, empresarios, representantes das organizacións sindicais, etc.) nas actividades escolares.
- Difusión coordinada de información e de consellos acerca das posibilidades que se abren ante os estudantes ó remate dos seus estudos.
- Instauración dunha cooperación auténtica entre as autoridades educativas e os organismos de emprego e asuntos sociais e mais outras institucións activas neste campo.
- Creación de sistemas de concesión de títulos ou 'créditos' o suficientemente flexibles como para permitirla avaliación dun máis amplo abano de experiencias pedagóxicas significativas para o período de transición.
- Elaboración dun sistema de formación permanente e de políticas de persoal que lles permitan ós profesores adaptárense ás novas esixencias que se presentan.

A valoración dos resultados deste Segundo Programa Europeo de Transición

quedou reflectida no *Informe final del Segundo Programa de Acción de la Comunidad Europea (1982-1987). Transición de los Jóvenes a la Vida Adulta y Activa*, do 22 de decembro de 1987<sup>5</sup>.

## 2.2 O PROXECTO CORRESPONDENCIA DE CUALIFICACIÓNS

Por decisión do Consello do 16 de xullo de 1985<sup>6</sup>, apróbase o proxecto comunitario de correspondencia das cualificacións de Formación Profesional, proxecto do que se encarga ó CEDEFOP a súa preparación e posta en práctica técnica; os seus obxectivos son:

— Contribuír á creación dun mercado de traballo para operarios cualificados e á súa mobilidade en Europa.

— Facer posible ós traballadores, ou mellor dito á forza do traballo presente e futura, que fagan valer mellor as súas cualificacións adquiridas nos diversos estados membros da CEE, e isto tanto para as súas potenciais solicitudes de emprego nas empresas como para lograr unha colocación ou un desenvolvemento da carreira profesional adecuados.

— Facilitarlles ás empresas e ós empresarios unha busca selectiva da forza de traballo e a oferta de empregos a escala europea.

En definitiva, tratábase de abrir camiños para que os traballadores puidesen utilizar mellor as súas cualificacións.

<sup>5</sup> *Informe final del Segundo Programa de Acción de la Comunidad Europea (1982-1987)* sobre a transición da xuventude á vida adulta e activa. COM (87) 705 final.

<sup>6</sup> Decisión 85/368/CEE do 16 de xullo de 1985. DOCE L 199 do 31.7.85.



É, sen dúbida, un dos proxectos de máis relevo para a FP, o traballo e o emprego, e o logro dos seus obxectivos marcará a consecución dun gran mercado unificado no que os cidadáns europeos poderán circular libremente e establecerse no país membro da súa elección. Isto require como paso previo, un recoñecemento axeitado das cualificacións profesionais dos traballadores a escala europea.

Hai que sinalar que este proxecto é o primeiro paso para este cometido que se presenta complexo e difícil de acadar, como así o corroboran as iniciativas da comunidade ó introducir no programa Leonardo (dez anos despois) unha sección para a investigación e o estudo da correspondencia das cualificacións; o propio programa do CEDEFOP para o ano 1998 considera a progresión no recoñecemento das cualificacións como un obxectivo prioritario.

Seguindo as directrices deste proxecto, comeza unha acción acelerada relativa á correspondencia das cualificacións de Formación Profesional entre os estados membros da comunidade, encargada ó CEDEFOP<sup>7</sup> que desenvolve un proxecto experimental sobre o Repertorio Europeo de Perfís Profesionais apoiándose nos principais organismos de estudos europeos xa citados (CEREQ de Francia; ISFOL de Italia; CIBB dos Países Baixos; BIBB de Alemaña; NCVQ do Reino Unido).

Este estudio deu orixe a:

1) Unha descrición no ámbito comunitario das esixencias profesionais prácticas, que incluía:

— a denominación comunitaria de cada profesión ou código SEDOC,

— unha descrición xeral das características do traballo que debe realizarse,

— as tarefas específicas que un traballador cualificado debe realizar.

2) Un cadro comparativo dos diplomas, certificados e outros títulos de Formación Profesional expedido por cada Estado membro cos seguintes datos:

I. A denominación comunitaria da profesión nos diferentes idiomas da Comunidade Europea e no número SEDOC (se esta está incluída no repertorio SEDOC).

II. A sigla do Estado membro.

III. O código nacional da poboación.

IV. A denominación nacional da profesión.

V. O nome dos certificados, diplomas ou outros títulos de Formación Profesional expedidos polo Estado membro.

VI. As institucións que imparten a Formación Profesional.

VII. Os organismos autorizados para expedi-lo certificado, diploma ou título.

Inclúe tamén os requisitos profesionais prácticos:

I. Descrición das funcións da profesión correspondente.

II. Actividades detalladas.

<sup>7</sup> Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionale, *Répertoire Européen des Profils Professionnels*, Berlin, novembro, 1990.

### III. Observacións.

Actualmente este sistema SEDOC foi substituído polo sistema EURES, máis moderno, que consta de tres elementos fundamentais:

a) a recollida e distribución de información laboral, non só de vacantes de emprego, senón tamén de condicións de vida e traballo,

b) un sistema de transmisión de datos flexible e adaptable que permite ós servizos públicos de emprego poñer-la información ó dispor dos usuarios potenciais,

c) unha rede de *euroconselleiros* ben formados e nomeados para cada servizo nacional.

Antes destas clasificacións existía a clasificación realizada pola OIT con carácter universal desde 1921 cando se debateu a necesidade de establecer unha clasificación uniforme de ocupacións; en 1949 creouse unha clasificación provisoria; en 1952 publicouse a primeira Clasificación Internacional de Ocupacións; e en 1988 publicouse a clasificación vixente actualmente, denominada CIUO 88.

#### 2.3 AS CUALIFICACIÓNS E AS COMPETENCIAS REFERENCIA EN DISTINTOS PAÍSES DA U.E. PARA A CONFLUENCIA E CERTIFICACIÓN DAS FORMACIÓNS

Nos países máis desenvolvidos da UE e en países doutros contextos, o estudo e validación de cualificacións é tradicionalmente un compoñente máis do

mundo do traballo, do mundo productivo. A súa utilidade estivo sempre xustificada e vai máis aló das empresas; constitúe un mecanismo de condicións sociais e posibilita ó traballador e á súa familia a estratificación social, o recoñecemento do seu papel e, o que hoxe é máis importante, a mobilidade profesional tendo acreditada a súa carreira profesional e a súa valía con respecto ó posto de traballo. Exemplo disto son o Reino Unido, Alemaña e Francia.

#### Reino Unido

En Inglaterra e Irlanda teñen uns sistemas que recorren a distintas instancias de certificación. No caso do primeiro país, trátase con frecuencia de organismos profesionais independentes, mentres que no segundo dependen a miúdo da tutela dos ministerios. Para remediar unha certa disparidade, ámbolos países estanse dotando progresivamente cunha estrutura nacional homoxénea.

No Reino Unido, o termo *vocational qualification* (cualificación profesional) refírese á adquisición dos coñecementos, as competencias e as habilidades individuais requiridas para unha ocupación, e que se van acadando coa experiencia.

A finais dos anos oitenta (1986), apareceu no Reino Unido unha nova organización relacionada coa asignación e acreditación das cualificacións e as súas certificacións: o NCVQ.

Existen tamén outros tres tipos relevantes de organizacións no Reino Unido que están involucradas no proceso de

certificación: as organizacións industriais, os corpos profesionais e as universidades.

Xa desde finais do século XIX existe un número importante de entidades responsables de asignar-la emisión de cualificacións a candidatos satisfactorios. Son entidades que teñen un alto recoñecemento nacional, necesario, doutra banda, para poderen levar a cabo a súa función. Estas organizacións garanten a calidade da valoración en que está baseada a adxudicación de certas profesións e cualificacións, examinando e inspeccionando a avaliación feita no ámbito local. Estas entidades son responsables de emitir-las cualificacións ou certificacións da temática que lles pertence, exemplos destas entidades son o BTEC (Consello de Educación Empresarial e Tecnolóxica), o LCCI (Cámara de Londres de Comercio e Industria), etc.

Pero o que nos interesa neste momento son as novas entidades creadas a finais dos oitenta para acreditar-las cualificacións.

Para Inglaterra, Gales e o Norte de Irlanda (non en Escocia) a función de entidade acreditadora das *vocational qualifications* lévase a cabo a través do *National Council for Vocational Qualifications* (NCVQ), que foi creado polo Goberno en 1986 como resultado dunha revisión das cualificacións profesionais feita polo Departamento de Educación e Ciencia e a *Manpower Services Commission*. A función deste organismo é introducir un sistema máis simple e comprensivo das cualificacións profesionais e a súa acreditación,

baseado en modelos definidos pola industria.

As Cualificacións Profesionais Nacionais (NVQ) son as novas cualificacións introducidas en Inglaterra e Gales baseadas nos estándares de competencias definidas por 'entidades dirixentes' da industria ou de sectores específicos que foron designadas polo Departamento de Ocupación.

A responsabilidade legal destas cualificacións, como xa se mencionou, reside no NCVQ e o SCOTVEC. Son centros guiados polo mesmo Goberno pero con certa autonomía. A última intención é que sexan autofinanciables.

En Escocia é o SCOTVEC (*Scottish Vocational Education Council*) o organismo que combina as dúas funcións de asignación e mais de acreditación. As diferencias nas cualificacións entre Inglaterra e Gales e Escocia están diminuindo lixeiramente coa introducción das SVQ (*Scottish Vocational Qualification*), baseadas, en parte, nas NVQ.

As características tanto das NVQ como das SVQ son as seguintes:

- Tentan testemuña-las competencias plenas nunha ocupación.

- Están baseadas en estándares de competencias definidas pola industria a través do traballo realizado polas 'entidades dirixentes'.

- Están divididas en unidades que poden conseguirse individualmente e nas que a completa cualificación pódese ir construíndo gradualmente a través do

*credit accumulation* (tarxeta de acumulación).

— Enfatizan, á hora de executar unha valoración, nos niveis de competencia logrados en cada etapa máis ca no proceso de educación ou formación en por si.

— Dan importancia á demostración de competencias no lugar de traballo, necesarias para poder valoralos coñecementos adquiridos polos candidatos, especialmente nos niveis altos, máis ca á realización de exames escritos.

— Non están limitados a ningún programa particular ou a unha duración concreta da educación e a formación, ata o punto de que pode ser alcanzado por candidatos con importantes niveis de experiencia e coñecemento, pero sen que seguiran ningún programa formal de formación.

— Intentan non discriminar, por exemplo, por mor da raza ou o xénero, nin dificulta-lo acceso nin o progreso.

No Reino Unido o obxectivo do NCVQ —*National Council for Vocational Qualifications* (Consello Nacional para as Cualificacións Profesionais)— é crear un sistema esquematizado que permita traspasa-las diferentes cualificacións e os distintos niveis entre elas. De feito, as posibilidades teóricas de progresión dun nivel ó seguinte son satisfactorias desde hai bastante tempo, con modos de acceso progresivo ben definidos, instauradas polos principais organismos de certificación. Os títulos académicos expedidos ó remate do ensino secundario seguen mantendo

o acceso ó ensino superior; cada institución acepta, sobre unha base individual, os candidatos titulares de cualificacións atípicas ou de orientación profesional (as máis usuais son as do BTEC —*Business and Technology Education Council— National Diploma*). A modularización de tódolos cursos para os maiores de 16 anos en Escocia aumenta a flexibilidade e dá paso a novos modos de progresión.

As NVQ e a Formación Profesional xeral GNVQ, niveis 1 a 3 en escolas, son equivalentes e con ambas pódese acadalo nivel superior de cualificación; tamén se poden combinar certificados obtidos nun ou noutro sistema, para cumprir certas esixencias de traballo.

O contido dos exames está determinado amplamente polos obxectivos e os programas pedagóxicos da cualificación e, polo tanto, pola instancia que toma as decisións concernentes. Cando os procedementos iniciais que establecen os títulos están centralizados baixo control ministerial, os profesionais consultivos que asesoran o Ministerio de Educación sobre os obxectivos e o contido dos programas de diplomas nacionais fixan igualmente o tipo e o contido dos exames.

Diversos organismos e axencias determinan o contido da avaliación en Irlanda e no Reino Unido. Os *National Vocational Qualifications* certifican no Reino Unido, e o papel dos *Lead Bodies* (comités piloto) refórzase, pois poden determina-los métodos de avaliación ó fixa-los criterios de competencia. Para outros títulos, é esencialmente o organismo de certificación o que determina o contido e os métodos ou se fai cargo dos

exames no establecemento respectivo. En Irlanda existen igualmente unha serie de organismos de certificación, en función do tipo de cualificación; a cada un deles encárgalle o ministerio competente a realización da avaliación.

Para realiza-la avaliación adoptáronse solucións moi variadas. Xeralmente, os exames de concepto centralizado preséntanse baixo a forma tradicional de deberes escritos, baseados nos coñecementos e ampliados, sobre todo no nivel cualificado, mediante probas de aptitudes prácticas. A preocupación que se relaciona con este tipo de fórmula é, xeralmente, a de mante-lo nivel e a dunha igualdade e imparcialidade que garanta o anonimato.

No Reino Unido os modos de acceso a tempo completo para os niveis NVQ/ SVQ (*Nacional Vocational Qualification/ Scottish Vocational Qualification* — Cualificación Profesional Nacional/ Cualificación Profesional Escocesa—) 2, 3 e 4 cohabitan con outros modos de aprendizaxe. En Irlanda accédese ós títulos de técnico mediante cursos a tempo completo.

Nos últimos anos adquieren importancia as denominadas competencias clave que inclúen, ademais das competencias prácticas, outras de carácter transversal (que xa definimos nesta lección) que achegan dominios cognitivos e permiten a adecuación dos saberes do individuo ó desenvolvemento social e tecnolóxico.

### **Alemaña**

Alemaña é por tradición o país que máis e mellor ten estruturados os

sistemas de FP. A avaliación das cualificacións divídese en tres partes: a Formación Profesional Inicial, a avaliación da formación continua recoñecida polo Estado e a avaliación da avaliación continua en empresas.

A formación inicial realízase en cursos a tempo completo que desembochan en títulos de traballador cualificado, técnico e técnico superior, e as cualificacións obtéñense dentro do sistema dual de formación. Os alumnos están contratados polas empresas, que son as responsables da formación, e asisten a unha escola estatal unha media de dous días á semana. Existen outros tipos de formación con máis peso das escolas, complementados con formación en alternancia que dan cobertura á demanda de pequenas e medianas empresas.

En Alemaña, as cámaras de comercio, de industria e de oficios asumen o mandato legal de atribución do título. Comparten este poder co Ministerio de Educación dos *Länder*. Estes son os únicos responsables dos certificados atribuídos no marco da formación inicial en tanto esta formación sexa impartida nun establecemento escolar. Os títulos, chamados certificados, expedidos polos *Länder* son recoñecidos en todo o país gracias ás concertacións entre os ministerios da Educación reunidos no seo dunha conferencia permanente (KMK). A parte do sistema dual referente á formación en empresas está regulamentada polo Ministerio Federal de Economía, trala consulta cos seus colegas nos ministerios de Educación e Traballo. Decídese no nivel federal a implantación de novos

títulos, de programas de encadramento e de orientación nacionais. Conforme a isto, as autoridades dos *Länder* fixan a parte do ensino escolar e a avaliación do programa.

A certificación recoñecida da formación continua está regulamentada en tres niveis. As escolas profesionais públicas de formación continua son competencia dos *Länder*. Os regulamentos de exame son competencia estatal. Existen, ademais, regulamentos rexionais, cunha competencia que lles corresponde ás cámaras de comercio, de oficios e industriais. As regras difiren para profesións diferentes.

Un exemplo dun proceso de certificación e avaliación clásico da formación continua é o de mestre *Meister*. Orixinariamente procede do sector artesanal de oficios e atópase agora igualmente na industria. Esta figura ten a súa equivalencia na actividade administrativa e comercial nos diplomas de *Fachwirt*, *Fachkaufmann*. O ensino deste título de formación continua tamén está regulamentado segundo o disposto na lei de Formación Profesional que define cáles deben se-los coñecementos e as capacidades que o candidato debe aprobar. Nos últimos anos produciuse unha tendencia a ofrecer cursos de formación continua nas cámaras e empresas; os participantes son elixidos por estas, e a superación do curso non implica que a empresa estea obrigada a colocalos.

Actualmente téndese a uni-los cursos segundo a norma ISO 9000 e seguintes. A modernización das empresas

respecto desta norma (orientación ó cliente, identidade da corporación, traballo en equipo, redución da xerarquía, etc.) implicou un aumento de cursos deseñados para atende-la demanda específica da empresa. Na avaliación das cualificacións polas empresas, en xeral, non se dirixen a avalia-lo traballador senón o posto de traballo, co que se acaba coa separación formativa tradicional (traballador non cualificado / pouco cualificado / cualificado con título de FP). Isto elabórase mediante unha descrición dos requisitos dun posto de traballo determinado, coa idea de cuantifica-los coñecementos e capacidades necesarias segundo a avaliación das tarefas individuais.

Na República Federal de Alemaña, os primeiros acordos de equivalencia de títulos profesionais e académicos foron convidados en 1992. Os mozos que ingresan no sistema dual cun diploma da *Hauptschule* (escola que imparte o ensino do nivel secundario I) verán converterse o dito diploma automaticamente nun diploma da *Realschule* (escola media) se superan os seus exames de aprendizaxe. Isto ábrelles unhas oportunidades ulteriores de formación.

### Francia

Cómpre describi-lo contexto institucional de recoñecemento e avaliación das competencias profesionais en Francia. Os actores non estatais son sobre todo os empresarios, que controlan o emprego e o traballo segundo regras establecidas nos convenios colectivos, e os actores no mundo da Formación



Proba de mestria dun *compaignon* carpinteiro (Tours 1853). Nela desenvólvanse contidos teóricos sobre a materia e as destrezas operativas. O obreiro podía acaba-lo grao de mestre e medrar nas súas competencias

Profesional, que expiden os certificados. Os sectores profesionais poden implantar formacións que desembocan en cualificacións recoñecidas polos convenios colectivos pero que tamén poden ser obxecto dunha petición de homologación. Os interlocutores sociais están presentes nas comisións paritarias consultivas e teñen o labor de elaborar ou actualizalos títulos de Formación Profesional. A decisión de homologación incumbe en todo caso ó ministro titular de Traballo por delegación do primeiro ministro.

Existen actualmente tres modalidades diferentes de certificación de competencias laborais: diplomas da Educación Nacional, os títulos homologados e os certificados de cualificación profesional emitidos polos sectores profesionais.

O proceso de recoñecemento doutros tipos ou certificados á marxe dos emitidos pola Educación Nacional, configurou tres efectos que ata agora son centro de debate:

— A avaliación de competencias profesionais en conexión coas que outorga un diploma do Ministerio de Educación. A lei de 1985 autoriza o acceso á Universidade coa exención de realización dun ou varios ciclos, e a lei de 1992 permite a dispensa de certas probas.

— Os cursos de formación para a cualificación baseados na modularización do ensino e o desenvolvemento de procedementos de certificación baseados en unidades capitalizables.

— A investigación de metodoloxías e sistemas para a identificación e avaliación de competencias profesionais. Os debates xerados céntranse no recoñecemento e avaliación de competencias relacionándoas cos certificados profesionais.

A metodoloxía e o procedemento de avaliación das competencias profesionais actualmente aplícase a tres dispositivos: o do Ministerio de Educación segundo a lei de 1992, o dos organismos e institucións que expiden certificados que dispensan dunha parte dos ciclos ou do exame de formación e, finalmente, o que se orienta ós grupos que requiren identificación e recoñecemento de competencias.

#### 2.4 AS CUALIFICACIÓNS EN ESPAÑA: CONFLUENCIA DOS SISTEMAS DE F.P.

España non é dos países máis avanzados de Europa no que respecta ó recoñecemento e validación de cualificacións. Non obstante, os esforzos realizados nos últimos anos deixan entrever progresos que traerán consigo melloras para a integración dos subsistemas e para que o individuo poida construí-lo seu propio itinerario formativo, válido e certificado independentemente de onde obteña a cualificación, incluíndo as que se consigan a través da práctica laboral.

Tradicionalmente (desde a lei de 1970), podíanse obte-las certificacións

de FP1 a través dunhas probas non escolarizadas para aqueles traballadores maiores de 18 anos; así mesmo, podíase conseguir-lo título de FP2 realizando os exames correspondentes ás distintas materias en réxime non escolarizado. Existían ademais distintos diplomas e certificados expedidos polo INEM con valor no mercado de traballo.

Desde a implantación da LOXSE desenvólense distintas medidas para obte-la certificación da cualificación correspondente ós ciclos formativos de grao medio e de grao superior, a través de probas non escolarizadas e, o que é máis novo, a través de validacións de unidades de competencia xustificando ter realizado o módulo formativo correspondente noutros subsistemas de FP.

Para isto, creouse desde 1987 o observatorio permanente das ocupacións e os estudos sectoriais do INEM-España<sup>8</sup>. Este observatorio foi depurado desde o seu inicio a súa metodoloxía e o contido das súas actividades para identifica-la realidade socioeconómica, laboral e formativa do noso país, intentando adecua-la oferta formativa do INEM ás esixencias reais do mercado de traballo.

O primeiro paso foi elaborar unha listaxe de familias profesionais tendo en conta as seguintes fontes de información:

a) Estructura do tecido económico-empresarial:

<sup>8</sup> J. Gallego, "Revisión de las metodologías de análisis de necesidades de cualificación y formación", *Revista de Orientación Educativa y Vocacional*, vol. 4, núm. 6, 1993, pp. 41-55.



Variables económicas:

- Estructura productiva
- Producción bruta por actividades económicas
- Política de investimentos
- Plans de urbanismo e iniciativas locais
- Redes de comunicación

Variables da estrutura empresarial:

- Número de empresas
- Previsións de evolución a medio prazo
- Tipo de empresa
- Tamaño das empresas
- Situación xeográfica
- Producción e previsión segundo os grupos profesionais
- Investimentos en equipos e man de obra
- Cadro de persoal actual e previsións

b) Evolución e situación do mercado de traballo. Neste punto estúdanse, entre outros, os seguintes aspectos:

- Poboación activa (ocupados e parados)
- Ofertas de emprego
- Colocacións (contratacións e autoemprego)
- Innovacións tecnolóxicas
- Ocupacións en expansión

c) Avaliación da formación para o emprego:

- Análise e avaliación das actividades formativas públicas e privadas.

A metodoloxía de traballo utilizada foi diversa: deseñouse un perfil completo de ocupacións, avalíouse o impacto das novas tecnoloxías, estúdiouse o contexto socioeconómico autonómico e local, realizouse un seguimento periódico das ofertas de emprego, analizáronse os itinerarios que seguían os alumnos de formación ocupacional para atoparen emprego.

En 1990, a través do Consello Xeral da Formación Profesional, iniciouse un plan de actuación conxunta entre o Ministerio de Educación e o INEM para a realización de estudos sectoriais e para a posterior actualización e adecuación da oferta formativa.

Este plan centrouse na análise dos aspectos máis significativos que inciden nas estruturas do sistema productivo, provocan cambios na realización de actividades ou tarefas e, en consecuencia, crean a necesidade de novos coñecementos e competencias nos operarios.

Sobre a base deste plan deseñáronse as familias profesionais da LOXSE e as familias profesionais correspondentes ós certificados de profesionalidade coas súas correspondentes especialidades ou profesións. Nestes momentos hai que indicar que este observatorio non está cumprindo a súa función aínda que sexa un obxectivo prioritario dos programas nacionais de FP. Del dependen agora o seguimento da evolución das cualificacións e a adaptación de mecanismos en busca da confluencia dos tres subsistemas de FP.

## 2.5 MECANISMOS PARA A INTERRELACIÓN E VALIDACIÓN ENTRE OS DISTINTOS SUBSISTEMAS

Estes mecanismos toman como referente un punto común para a determinación posterior das validacións, e aínda que estas se poden realizar partindo de distintos camiños, a raíz está no coñecemento do traballo (análise do traballo) e a súa tradución formativa (currículo). Podémoslo concretar en:

— A listaxe de familias profesionais elaborada polo INEM desde 1987, partindo de identifica-la realidade socio-económica, laboral e formativa do noso país.

— O sistema empregado para a detección de necesidades formativas, o estudio das profesións e a definición de titulacións utilizada na LOXSE.

— O estudio do perfil profesional de cada profesión, a súa división en unidades de competencia e a súa tradución formativa en módulos profesionais.

— O Decreto 676/1993, do 7 de maio, que establece as directrices xerais sobre os títulos e as correspondentes ensinanzas mínimas de FP graada.

— O Decreto 797/1995, do 19 de maio, que establece as directrices sobre certificados de profesionalidade e contidos mínimos de FP ocupacional que establece os certificados de profesionalidade e os contidos mínimos de FP ocupacional. Fai referencia ó sistema productivo, punto común de partida dos dous sistemas de FP.

— O Real decreto 777/1998, do 30 de abril (BOE do 8 de maio). Nel recólense directrices de cara á mellora dos tres subsistemas de FP, poñendo especial énfase na validación de cualificacións, o logro dun sistema integrado dos tres subsistemas de FP, así como nos accesos para a obtención das titulacións partindo da experiencia laboral.

## 2.6 A UNIDADE DE VALIDACIÓN: UNIDADE DE COMPETENCIA, MÓDULO FORMATIVO

O recoñecemento das cualificacións e a súa validación require dispor de referentes fiables para non cometer erros e arbitrariedades nos distintos casos que se presenten, que como xa indicamos proceden de varios subsistemas con diferentes currículos para obte-las capacidades, e mesmo nalgúns casos se valida a experiencia laboral. A unidade de competencia é a unidade de cambio e validación elixida para estes mesteres.

Denomínase unidade de competencia (UC) un conxunto de actividades profesionais obtidas da división da competencia xeral necesaria para posuír un título de Formación Profesional, de tal forma que teña valor e significado no emprego e que a súa formación asociada (módulo profesional) cumpra as condicións educativas establecidas.

A unidade de competencia é a parte máis pequena da cualificación profesional que establece o título, que pode acreditarse para a súa obtención.

Denomínase módulo profesional (MP) un bloque coherente de Formación Profesional Específica, ordenado por afinidade formativa e que cumpre certas condicións de profesorado e medios.

Os módulos profesionais constitúen a unidade de oferta educativa e son a parte máis pequena da formación que pode acreditarse e capitalizarse para a obtención dunha titulación de Formación Profesional. Os módulos profesionais dan cobertura formativa ás unidades de competencia.

Para determina-la unidade de competencia pártese da competencia xeral de cada figura aplicando unha análise funcional en dúas dimensións, organizativa e funcional, segundo os pasos seguintes:

a) Comprende-lo propósito de cada figura como un todo.

b) Realiza-la análise no grupo de traballo profesional, empezando pola competencia xeral, camiñando de 'arriba-abaxo', e identificando as respostas á pregunta ¿que é necesario para que isto suceda?

c) Aplica-los criterios para determina-las UC (ter valor e significado no emprego, vixencia actual e proxección de futuro, permiti-la capitalización para outros campos ou áreas).

d) Caracteriza-la UC (nome, actividades profesionais).

e) Identifica-los módulos profesionais asociados á UC e comproba-las condicións do seu contorno.

### 3. ACCIÓNS E PROXECTOS EUROPEOS DE APOIO Ó DESENVOLVEMENTO DAS CUALIFICACIÓNS

— PETRA

— EUROTECNET

— FORCE

— LEONARDO

Pódese afirmar que tódolos proxectos europeos relacionados coa formación para o emprego ou a formación ocupacional achegaron e achegan medidas tendentes á mellora das cualificacións, tanto na orde cualitativa —estimulando medidas para conseguila mellora dos sistemas de formación, experimentando novas metodoloxías, utilizando soportes tecnolóxicos avanzados, formando o profesorado etc.— como na orde cuantitativa —estudiando medidas para a validación das cualificacións, co recoñecemento das cualificacións obtidas no posto de traballo, a validación entre distintos sistemas, etc.—.

Así, o programa PETRA recolle nos seus obxectivos a diversificación da oferta de Formación Profesional destinada á xente nova en función das súas diferentes aptitudes, asegurando que toda formación conduza a cualificacións recoñecidas.

O programa EUROTECNET promove estudos e análises sobre as necesidades que o cambio tecnolóxico crea nalgúns aspectos da Formación Profesional, como por exemplo en materia de cualificacións.

O programa FORCE especifica no seu obxectivo quinto: contribuír a unha maior eficacia dos dispositivos da FP

continua e da súa capacidade para responder ós cambios que se produzan no mercado de traballo europeo, promovendo medidas, en particular, para buscar unha previsión máis satisfactoria das necesidades de cualificación e de profesións.

O programa LEONARDO ten unha grande importancia polo feito de estar vixente neste momento e dedica o capítulo II ás cualificacións: innovación da FP, para ter en conta os cambios tecnolóxicos e o seu impacto sobre o traballo, as cualificacións e mailas competencias necesarias.

#### 4. CONCLUSIÓN

---

Neste artigo pretendemos achega-lo lector (profesor, formador, titor...) a dous conceptos clave da armazón traballo-formación, e para iso utilizamos referentes conceptuais e históricos. O noso desexo é poñer de relevo que a súa utilización nos contextos de FP require ir máis aló de simples definicións, dada a transcendencia que ten dentro da cultura vixente en canto á preparación do individuo, como refe-

rente principal en calquera acción formativa (os seus intereses, as súas necesidades, as súas motivacións); en canto ó que debe ser unha pedagogía laboral en sintonía coas demandas do sistema productivo, pero sen esquecer que toda acción humana para transformala natureza debe ter como referencia o indicado no parágrafo anterior: o individuo como ser social.

Tamén queremos referirnos nesta conclusión á necesidade de facer efectivo o que respecto a estes conceptos se vén realizando en países do noso contexto, certifica-la súa cualificación, incluso a obtida tomando como referencia a experiencia laboral e o contínuum formativo (a formación ó longo de toda a vida) como esixencia da sociedade actual. Por iso demandamos un recoñecemento no noso país non só no nivel teórico (programas nacionais de FP, decretos, etc.) senón dunha maneira real e áxil que lles permita ós traballadores, separadamente do seu nivel de cualificación, construí-lo seu itinerario formativo e certificalo progresivamente e en sintonía coa evolución do traballo independentemente do subsistema formativo onde se adquiran esas formacións, incluíndo por suposto a experiencia laboral.

