

PREMIO INAP 2016 PARA TESIS DOCTORALES

RESUMEN DESCRIPTIVO

AUTOR: PAULINO MARTÍN SECO

TESIS: LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS EN ESPAÑA: IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN BASADO EN PROCESOS

En los últimos 30 años la formación profesional (FP) ha estado sumida en un proceso permanente de modernización con el fin de aproximarla al siglo XXI. La adecuación en todos los aspectos se ha podido observar en nuevas leyes, nuevas estructuras, nuevas ofertas, nuevas tecnologías, nuevas profesiones, nuevas necesidades y nuevas formas de gestión.

La Ley Orgánica 5/2002, de 20 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional supuso el inicio de un nuevo modelo formativo, que partía de la necesidad de integrar la información, la orientación profesional y la oferta de enseñanzas profesionales, por medio de las cualificaciones profesionales, a través de la evaluación y mejora de la calidad permanente del sistema, con la finalidad de elevar el nivel y la calidad de vida de las personas a través de la mejora de su cualificación, y promover la cohesión social y económica, así como el fomento del empleo y la competitividad de los sistemas productivos. Entre los instrumentos que concreta la Ley 5/2002 está la definición de un sistema que permita reconocer, evaluar, acreditar y registrar las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación.

El desarrollo del procedimiento de acreditación, se realiza con la publicación del RD1224/2009 de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. En él se establece el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, así como los efectos de esa evaluación y la acreditación de competencias.

En los últimos 30 años también hemos asistido a cambios en el mercado de trabajo, avances tecnológicos, una mayor automatización de los procesos productivos, nuevos tipos de organización y gestión, la aparición de nuevos campos profesionales y la rápida transformación de las técnicas y los medios. En el sistema económico globalizado del mundo actual la tecnología está al alcance de todos los países, por ello, el nivel de competencia de los recursos humanos es un elemento de primera importancia para conseguir la competitividad de los sectores productivos y la creación de empleo.

La acreditación de la experiencia laboral representa una clara opción para elevar los niveles de formación y cualificación en el empleo, y para mejorar la transparencia del mercado de trabajo, y esto exige apostar por procedimientos que reconozcan y capitalicen el aprendizaje y las competencias de las personas a lo largo de la vida, independientemente de donde las hayan adquirido.

El planteamiento del problema

Desde la publicación del RD 1224/2009 el desarrollo y la implantación del procedimiento en España ha sido heterogéneo, y los resultados han sido diferentes en las diferentes regiones de España (MECD, 2105). El procedimiento plantea algunas dificultades y deficiencias en cuanto a su desarrollo, ya que las distintas administraciones responsables del mismo han actuado de forma independiente, incluso separando las convocatorias entre el ámbito educativo y el laboral, usando una normativa estatal de bases, es decir, convocatorias generalistas y sin concreción o desarrollo y aplicando acciones específicas para la solución de sus necesidades concretas. No se han establecido mecanismos que permitan analizar a otras administraciones que han desarrollado experiencias similares, lo que ha dificultado los avances conjuntos, ya que no en todas las administraciones se habla el mismo lenguaje de gestión, y esto hace que el procedimiento haya trazado muchos caminos distintos para llegar al mismo destino.

El procedimiento de acreditación y reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación persigue que todas las personas puedan acreditar su competencia profesional para mejorar sus condiciones laborales, o conseguir la inserción en el mercado de trabajo. Este procedimiento es la vía de entrada al aprendizaje a lo largo de la vida y a la mejora de su cualificación, lo que supondría la movilidad laboral hacia sectores emergentes con mayores posibilidades de empleabilidad, y ventajas para las personas trabajadoras, las empresas y para la sociedad en general.

A través de este procedimiento se debe dar respuesta a las exigencias marcadas desde la Unión Europea, tanto en materia de validación de los aprendizajes (Comisión Europea 2012c), como de la gestión de la calidad de dicho procedimiento a través de su alineación con el EQAVET, que es como se designa al Marco Europeo de Garantía de Calidad para la Educación y Formación Profesional (Comisión Europea, 2009b), aspectos estos que no han sido explicitados en el RD 1224/2009, lo que puede suponer que el EQAVET no se haya hecho extensivo y aplicable en las diferentes Comunidades Autónomas.

El estudio realizado ha permitido observar que las convocatorias se desarrollan sin seguir un procedimiento estandarizado que permita su racionalización y simplificación, disminuyéndose sustancialmente su eficacia, eficiencia y efectividad, tanto en los recursos destinados como en el alcance del mismo, es decir, tanto en los procesos como en los resultados, situación ésta que se pone de manifiesto en la inexistencia de recomendaciones normativas que concreten cuales deben las herramientas de gestión de la calidad que se deben utilizar, realizándose en cada Comunidad Autónoma de forma diferente. Y en la línea de este problema, o derivado de él, aparece la falta de mecanismos de seguimiento y evaluación de las convocatorias celebradas, lo que dificulta su mejora y la toma de decisiones para su modificación o reajuste en base a las necesidades reales de los ciudadanos.

La investigación

Son muchos los documentos que se han analizado para describir la realidad del procedimiento de acreditación en España. Los procesos que lo desarrollan y como se gestionan, los resultados obtenidos, y los mecanismos de garantía de la calidad que se han utilizado. Estas análisis ha permitido fijar y concretar los objetivos específicos de la investigación, que han servido para identificar y concretar los problemas detectados, definir las causas que los originan y a partir de ellos diseñar un sistema de gestión que permitan minimizar dichas causas y sus efectos. La investigación se ha centrado en tres grandes bloques, que posteriormente determinarán las tres dimensiones del estudio y a que objetivos dan respuestas las mismas.

En primer lugar determinar cuáles son los referentes utilizados en materia de validación o acreditación, y en qué grado han facilitado la implantación operativa del procedimiento.

El segundo elemento es en relación a la calidad del procedimiento, y en qué grado ésta ha fomentado el desarrollo de sistemas de gestión de la garantía de la calidad y de herramientas asociadas en evaluación.

El tercer y último grupo de preguntas tratan sobre la integración de las herramientas de la gestión de la calidad con el desarrollo normativo en los diferentes ámbitos de estudio, con el objetivo de determinar cuál es el sistema de gestión que mejor se adaptaría al procedimiento de acreditación en base a sus principios, los elementos de calidad que lo conformarían y los resultados que se pretenden obtener.

El objetivo del estudio

El objetivo principal de esta investigación es diseñar un sistema de gestión integral basado en procesos, para el procedimiento de acreditación de competencias profesionales en España, mediante la creación de un cuadro de mando integral que permita la procedimentación y gestión, el seguimiento y control y la evaluación y mejora de cada fase del procedimiento para atender al mayor número de personas posibles, en el mayor número de cualificaciones, y hacerlo de forma sostenible en el tiempo. Se ha partido de la recopilación del desarrollo de la normativa nacional y regional, y de las convocatorias realizadas, del desarrollo y los resultados de las fases del mismo, y de un análisis DAFO que permita definir las alternativas y posibles mejoras al procedimiento actual.

Para ello, el modelo propuesto deberá actuar sobre tres aspectos o ejes fundamentales:

- El ciudadano.
 - Detección de las necesidades y expectativas de los usuarios/clientes
 - Determinación de la satisfacción de los ciudadanos
- Los principios y elementos de un procedimiento de acreditación de competencias de calidad.
 - Estrategia. Recursos y Sistemas. Prestación del Servicio. Medición, análisis y mejora.
- Las herramientas de gestión aplicadas al procedimiento de acreditación.
 - Mapa de procesos y Mapa estratégico.
 - Cuadro de mando integral.

Resultados y propuesta del modelo

En España se estima que hay nueve millones de personas sin cualificación reconocida o acreditada formalmente (MEYSS, 2015), las altas tasas de abandono escolar temprano, el fracaso escolar y la incorporación temprana a puestos de trabajo de baja cualificación, sin duda han potenciado alcanzar esa cifra (CES, 2015).

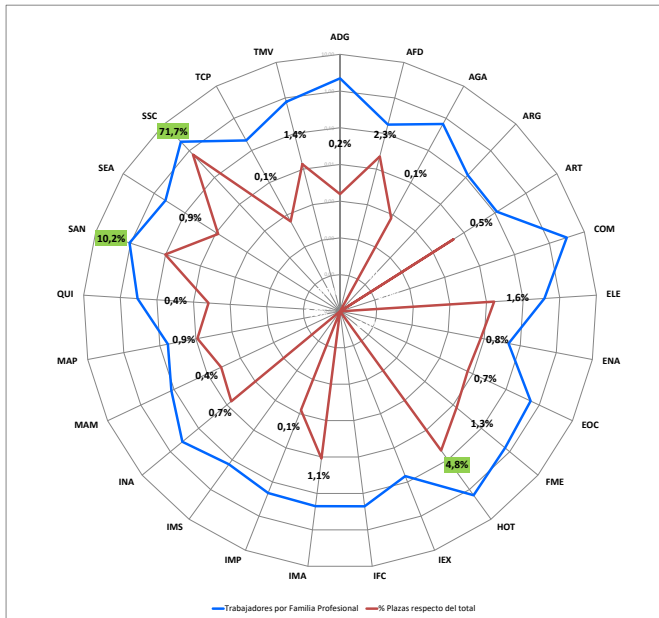
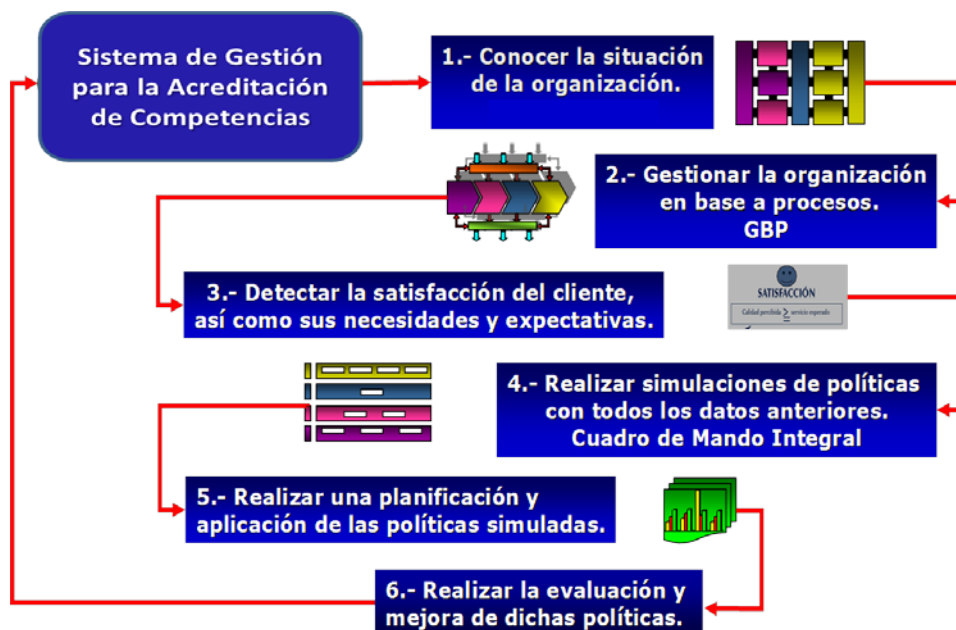


Gráfico. Relación trabajadores ocupados (julio 2014) y porcentaje de plazas convocadas (2009-2013) respecto del total por familia profesional

Transcurridos seis años desde la publicación y entrada en vigor del RD 1224/2009 de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, el número de personas que ha conseguido la acreditación es reducido en comparación con el número de posibles candidatos (65.000 personas, 0.77% del total. MECD, 2015), y la oferta no se relaciona con los sectores que más empleo generan, como en las familias de comercio (COM), administración (ADG) u hostelería (HOT).

La propuesta de modelo tendría la siguiente funcionalidad



En cuanto a la estructura de elementos y su relación de los diferentes instrumentos y herramientas que integran el modelo, se recogen en la siguiente figura.



La lectura del modelo sería la siguiente:

La definición de la política del procedimiento de acreditación se debe definir a tenor de las nuevas recomendaciones y directrices europeas en materia de validación. Para ello habrá que definir un mapa de procesos estructurado por perspectivas, que permita la planificación estratégica de los procesos, la dotación de los recursos y la realización de las distintas fases del procedimiento, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los ciudadanos y de los sectores productivos. Para el seguimiento de dichos procesos se definirá un cuadro de mando de gestión conformado por indicadores de procesos, resultado e impacto de dichos procesos.

El desarrollo estratégico del procedimiento, dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y FP, se realizará por medio de un mapa estratégico, que permitirá definir los objetivos específicos para los diferentes procesos, de forma que se asignen indicadores estratégicos para determinar el grado de consecución de los objetivos planteados a través del cuadro de mando estratégico.

La integración estratégica y operativa del procedimiento se realiza a través del Road Map de acreditación que permite el rediseño de los procesos en función de los objetivos estratégicos planteados para cada uno, utilizando un sistema de indicadores sintéticos, que ponen en relación los resultados obtenidos, valorando la gobernanza del procedimiento, con el impacto en los ciudadanos del mismo.