

Contenidos formativos de
certificados de profesionalidad

Programación didáctica de acciones formativas para el empleo

Agustín del Pino Martínez







1ª edición: abril 2015

© Agustín del Pino Martínez
© Fundación Laboral de la Construcción
© Tornapunta Ediciones
ESPAÑA

Edita:
Tornapunta Ediciones
C/ Rivas, 25
28052 Madrid
Tél.: 900 11 21 21
www.fundacionlaboral.org

ISBN: 978-84-15205-71-5
Depósito Legal: M-34526-2015

ÍNDICE

		Presentación	4
		Objetivos generales	8
UD1		Estructura de la formación profesional para el empleo	10
UD2		Certificados de profesionalidad	64
UD3		Elaboración de la programación didáctica de una acción formativa en formación para el empleo	90
UD4		Elaboración de la planificación temporalizada de la acción formativa	206



PRESENTACIÓN

La cualificación profesional de procesos de enseñanza-aprendizaje en formación para el empleo exige el dominio de cinco competencias. La primera de ellas, objeto de este módulo formativo, es la de desarrollar la capacidad de realizar programas didácticos de acciones formativas cuyo objetivo final sea el de posibilitar el desempeño de un puesto de trabajo por parte de quienes participan en ellas. También el objetivo puede ser mejorar su cualificación profesional o facilitar la promoción dentro de su especialidad profesional.

En la organización y desarrollo de actividades formativas para el empleo, además, es muy importante conocer en profundidad el contexto legal en donde se enmarcan. De esta manera, el formador debe conocer –en su posible doble faceta como gestor y como docente- los beneficios que para sus alumnos puede suponer la obtención de certificados, diplomas y acreditaciones. En esta línea, el formador debe conocer también el funcionamiento de las fuentes de financiación a las que puede recurrir a efectos de que se beneficien las empresas o las instituciones promotoras de la formación.

Entrando en el ámbito pedagógico del módulo, se abordan en él aquellos elementos que el formador ha de conocer necesariamente para poder realizar programaciones con rigor y calidad. Así, se estudian la formulación de objetivos, la selección y redacción de contenidos, las estrategias metodológicas - con sus recursos y medios- y las técnicas de evaluación.

Acaba este Módulo 1 tratando aspectos más concretos en relación con la temporalización, la secuenciación de contenidos y la confección y uso de la Guía didáctica para las acciones formativas que se realizan en línea.

LA FIGURA DEL FORMADOR

Este Módulo 1 inicia el itinerario del Certificado de Profesionalidad de la Docencia de la Formación Profesional para el Empleo. Conviene antes de entrar en el desarrollo de las unidades formativas dedicar un espacio a la presentación de las funciones, tareas y competencias de la figura del formador.

La sociedad ha progresado desde los tiempos prehistóricos de la mano de dos fenómenos: los descubrimientos científicos y técnicos y la transmisión de esos hallazgos a las nuevas generaciones. Sin estos dos hechos, la sociedad estaría todavía en el hombre del Neandertal, allá por el Pleistoceno.

La escuela peripatética de Aristóteles, creada en el 335 a.c. fue una de las primeras escuelas de filosofía que impartía sus clases dando paseos por el Liceo. El diálogo permanente entre maestro y discípulo dio origen a lo que hoy llamamos los métodos participativos.

La tabla de cera y el punzón (*tabulae ceratae* y *el stylus*) fueron uno de los medios didácticos más usados en la educación romana y que predominaron hasta muy avanzada la Edad Media. Estos sencillos objetos constituyen los antecedentes de las pizarras individuales que se han utilizado hasta bien entrado el siglo XX en nuestras escuelas que, en cualquier caso, quedan bien alejados de nuestras pizarra digitales y de los modernos ordenadores personales.

Y en esto llegamos a la segunda parte del siglo XX. En los años 60 se crea el P.P.O (Programa de Promoción Obrera), organismo perteneciente al Ministerio de Trabajo y, a partir de los 70, empiezan a aparecer los formadores en las grandes empresas. Toda la formación que imparte el P.P.O. y las empresas pertenece al capítulo de la formación no reglada. El gran auge de la presencia de los formadores en la sociedad española se produce a finales de los 80 y principios de los 90 tras la entrada de España en la Comunidad Económica Europea. Con ello, se produce la llegada de importantes presupuestos anuales para la formación continua y ocupacional – cuya concepción casi coincide con lo que actualmente se llama formación para el empleo- provenientes del Fondo Social Europeo y que tenían y tienen como objetivo desarrollar el tejido agrícola, industrial y de servicios en España.

El formador, agente de cambio

La misión que tiene el formador es la de contribuir al cambio al que permanentemente están sometidas las empresas y sus empleados y trabajadores. Lo dicho se hace extensivo al ámbito de las Administraciones Públicas.

El formador tiene unas características comunes con maestros y profesores en tanto que comparte con ellos el ejercicio de la docencia. Sin embargo, se diferencia de ellos en dos temas fundamentales: a) que imparte formación a adultos que están trabajando o pretenden estarlo; b) que los resultados de su actividad docente se tienen que ver al día siguiente de haber acabado la acción formativa. En la enseñanza académica, que dura varios años, el resultado de la formación recibida se ve a largo plazo.

¿Por qué es hoy tan importante la formación para el empleo en nuestra sociedad, en general, y en nuestros ciudadanos en particular? Sin duda alguna, la respuesta se encuentra en los diferentes motivos por los que se implantan planes de formación y se organizan infinidad de acciones formativas, tanto en las instituciones públicas como en las privadas.

La formación se organiza y desarrolla para:

- o Dotar de unos conocimientos y habilidades que permitan ocupar un puesto de trabajo a quienes carecen de cualificación alguna o se les ha quedado obsoleta.
- o Cubrir lagunas de conocimientos y habilidades detectadas en las evaluaciones del desempeño.
- o Para difundir nuevas tecnologías necesarias para la supervivencia de las instituciones públicas y privadas.
- o Para favorecer la empleabilidad de las personas insertas en el mercado de trabajo.
- o Para la promoción profesional a cualquiera de los niveles jerárquicos de la empresa o institución.
- o Para cumplir con exigencias legales (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normativa sobre tratamiento de residuos, exigencias de carnés profesionales, etc.).

Por estas y otras razones la formación hoy en día es una actividad imparables con nuevas o con antiguas metodologías didácticas. El ciudadano y la institución que se queda anclada en sus conocimientos está abocada al fracaso. Y lo contrario: quien está al día, está en la buena senda de un futuro despejado de incertidumbres.

Después de estas consideraciones parece claro que la figura del formador es socialmente relevante. El formador es el mediador entre los contenidos (la tecnología, los conocimientos, las habilidades) y los empleados y trabajadores. Con su buen hacer transmite lo que sabe a quienes necesitan saberlo. Sin duda, el formador es un agente de cambio permanente en el mercado de trabajo y en sus diversas manifestaciones técnicas y humanas.

Perfiles profesionales de la formación

Tres son los perfiles que aparecen en el campo de la formación para el empleo:

1. Responsable de formación

La tarea principal del responsable de formación en el plano de la gestión es, sin duda, la elaboración de planes de formación: detección de necesidades, formulación de objetivos, estrategias metodológicas, temporalización y evaluación.

Gestiona también otros ámbitos ligados a la formación –de gran incidencia en el éxito de su actuación– tales como la información a los agentes sociales de la empresa, la valoración de los presupuestos de formación, el control de los costes, la gestión de las bonificaciones oficiales, la selección y formación de formadores internos de la institución, el establecimiento de los requisitos de entrada para los alumnos en una acción formativa, la contratación de consultoras y formadores externos, las relaciones con organismos oficiales relacionados con la formación para el empleo, la asesoría y orientación internas a departamentos y a empleados, etc.

2. El formador como instructor –enseñante-profesor

Desempeñando estos roles, el formador instructor, enseñante o profesor se convierte en la figura clave de la programación, del desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y de la evaluación. Es en esta dimensión de docente en donde se centran los Módulos del certificado de profesionalidad del formador.

3. Otros roles asociados a los anteriores

En el ámbito de la formación aparecen otras dos figuras ligadas al proceso de enseñanza-aprendizaje de importante valor. Se trata de los monitores y de los tutores de formación.

Se denomina monitor, o maestro de aprendizaje (terminología francesa) a aquellas personas que se encargan de la impartición de las clases prácticas como complemento a las clases teóricas que ha desarrollado un formador especializado en su materia.

Estos monitores se seleccionan de entre los trabajadores más destacados en su especialidad a los que se les debe de dotar de unos conocimientos didácticos mínimos y suficientes como para desenvolverse con eficacia en este cometido. Así, se puede incorporar como monitor a un soldador, a un maquinista, a un ferrallista etc., para enseñar sus habilidades profesionales – usando las herramientas y equipos de trabajo– a futuros profesionales en la especialidad.

El tutor de formación es otra figura relativamente nueva en este ámbito. Se implanta en las empresas como respuesta a las disposiciones legales que exigen nombrar tutores para atender a los alumnos en prácticas y, en general, a quienes siguen la formación en alternancia.

La función del tutor es la de responsabilizarse de acoger, ayudar y facilitar la formación a los alumnos que llegan a la empresa para formarse. Les ha de transmitir también la cultura de la empresa y los hábitos de comportamiento laboral que han de incorporar para identificarse con el contexto en donde se insertan.

Se llama tutor también al formador que gestiona cursos en línea, acepción inserta en la modalidad de teleformación, actuando como agente que desempeña una función didáctica dentro del desarrollo de una acción formativa.



OBJETIVOS GENERALES

Al finalizar el curso el alumno será capaz de:

- Analizar la normativa sobre la Formación Profesional para el Empleo en sus diferentes modalidades de impartición, identificando sus características y colectivos destinatarios.
- Establecer pautas de coordinación metodológica adaptada a la modalidad formativa de la acción a impartir.
- Elaborar la programación didáctica de una acción formativa en función de la modalidad de impartición y de las características de los destinatarios.
- Elaborar la programación temporalizada del desarrollo de las unidades didácticas programadas, secuenciar contenidos y actividades.

Unidad didáctica 1.

Estructura de la formación profesional
para el empleo



UD1



INTRODUCCIÓN

En esta unidad didáctica se ofrece el estudio del contexto legal por donde transcurre y se enmarca la formación para el empleo. El contenido de la misma está, en consecuencia, claramente orientado hacia la legislación sobre formación.

El marco por donde se desenvuelve la actuación profesional del formador condiciona su gestión como organizador y planificador del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es necesario que, desde el primer planteamiento de un plan de formación o de una acción formativa, se tenga en cuenta las exigencias legales a la base de los subsistemas de formación profesional reglada y para el empleo.

Además, en esta unidad se analiza la estructura de los programas formativos y se explica el funcionamiento de la formación en alternancia con el empleo.

Por último, hay otra razón también importante para el formador en su faceta de gestor de formación: que sea capaz de organizar las acciones formativas de acuerdo con los requisitos exigidos por la ley y poder optar así a las subvenciones y bonificaciones previstas en ella. El aspecto económico es un factor muy importante a considerar, ya que permite recuperar total o parcialmente los costes de la formación a través del sistema de bonificaciones, a la par que facilita la "venta" a la empresa o institución de los planes y acciones formativas.

UD1. Estructura de la formación profesional para el empleo






OBJETIVOS

Al finalizar esta unidad didáctica, el alumno será capaz de:

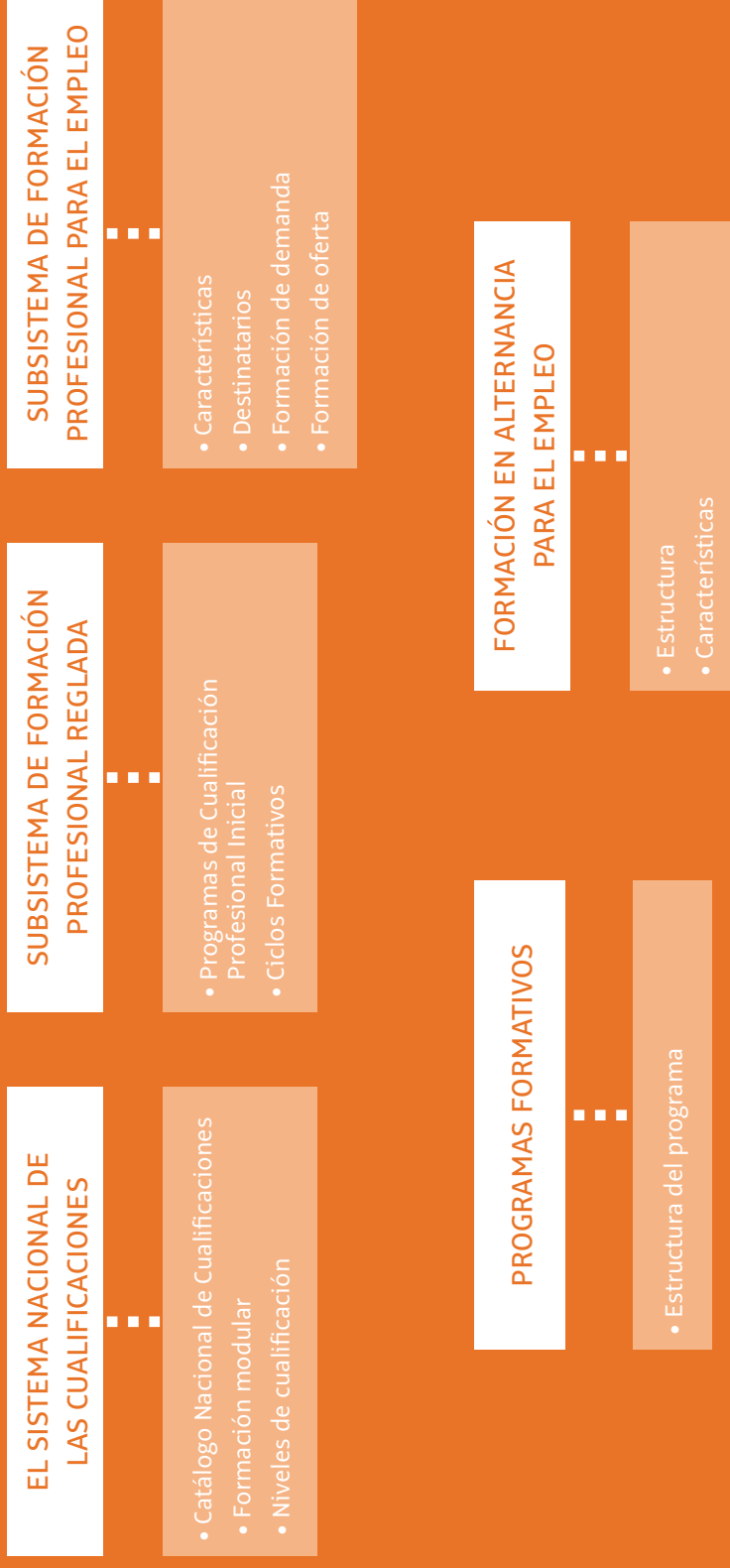
- Identificar la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo en la modalidad presencial y en línea.
- Extraer de la normativa las características de la formación a programar.
- Analizar las características metodológicas de la formación presencial y en línea.
- Recopilar la información necesaria de los proyectos formativos para el desarrollo de la acción.
- Analizar los referentes formativos y profesionales de módulos y, en su caso, unidades formativas, de certificados de profesionalidad o programas formativos.
- Extraer de programas, certificados y/o proyectos formativos, los requerimientos de la formación (perfiles, recursos, duración, contenidos, entre otros) a programar.

CONTENIDOS

1. Sistema Nacional de las Cualificaciones (SNCFP): Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y Formación modular, niveles de clasificación	14
2. Subsistema de Formación Profesional Reglada. Programas de Cualificación Profesional Inicial y Ciclos Formativos: características, destinatarios y duración	23
3. Subsistema de la Formación Profesional para el Empleo: características y destinatarios. Formación de demanda y de oferta. Características	30
4. Programas formativos: estructura del programa	47
5. Proyectos formativos en la formación en alternancia con el empleo. Estructura y características	50
 Resumen	52
 Terminología	54
 Anexos	55
 Bibliografía	63



MAPA CONCEPTUAL



1. SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL (SNCFP): CATÁLOGO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN MODULAR, NIVELES DE CUALIFICACIÓN

Todo el planteamiento legal de base relacionado con esta temática viene recogido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de jueves 20 junio 2002). De ella se ha hecho una selección de las cuestiones más importantes que el formador para el empleo ha de conocer y utilizar.

1.1 Definición, principios básicos y fines del SNCFP

Se entiende por SNCFP “el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo”.

a. Principios básicos del SNCFP

Estos son los principios básicos que inspiran el sistema:

1. La formación profesional está orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
2. El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional.
3. La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas formativas y de cualificación profesional.
4. La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores.
5. La participación y cooperación de las diferentes Administraciones públicas en función de sus respectivas competencias.
6. La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo.

b. Fines del SNCFP

Estos son los fines que se propone el SNCFP:

1. Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo.
2. Promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.

3. Proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.
4. Incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean estas individuales o colectivas y en especial las de la economía social.
5. Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.
6. Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

c. Instrumentos y acciones del SNCFP

Para ofrecer una mejor comprensión de los instrumentos del SNCFP se ofrece el esquema de la figura 1.

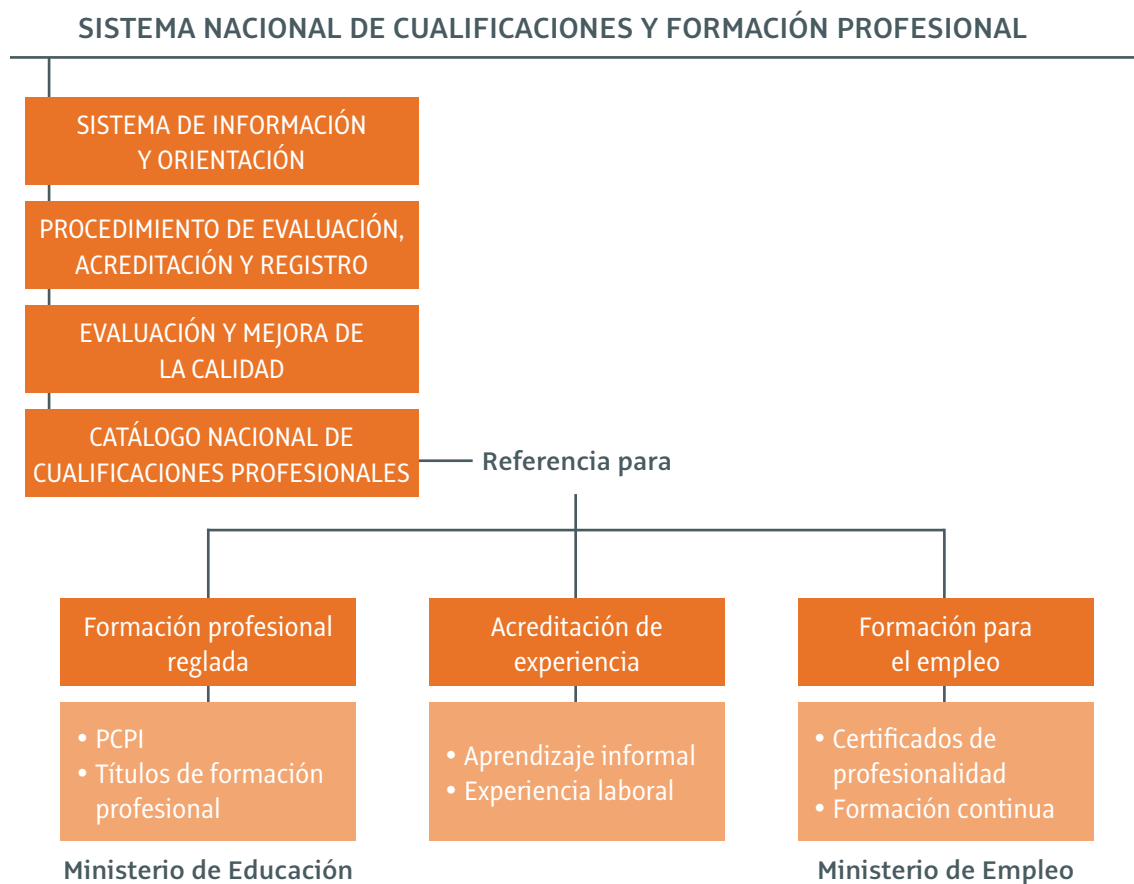


Figura 1. Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

Por tanto, el SNCFP está formado por los siguientes instrumentos y acciones:

- **El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**, que ordena las identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional que sean susceptibles de reconocimiento y acreditación.
El Catálogo, que incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, tiene estructura modular.
- Un **procedimiento de reconocimiento, evaluación, 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 que proporciona la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo.

d. Colaboración de las empresas, de los agentes sociales y otras entidades

Para el desarrollo del SNCFP se promueve la necesaria colaboración de las empresas con las Administraciones públicas, Universidades, Cámaras de Comercio y entidades de formación. La participación de las empresas podrá realizarse de forma individual o de modo agrupado a través de sus organizaciones representativas.

La participación de las empresas y otras entidades en el SNCFP se desarrolla, entre otros, en:

- Los ámbitos de la formación del personal docente.
- La formación de los alumnos en los centros de trabajo y la realización de otras prácticas profesionales.
- La orientación profesional y la participación de profesionales cualificados del sistema productivo en el sistema formativo.

Esta colaboración se organiza mediante la firma de los oportunos convenios y acuerdos.

La formación debe favorecer la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades, pero estas prácticas no tienen carácter laboral.

RECUERDA



El SNCFP es el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.

Entre sus principios está el de la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores. Entre sus fines se encuentra el de evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.

1.2 El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación modular, niveles de cualificación

El catálogo es, como su nombre indica, una relación ordenada de todos los elementos que conciernen a la organización, contenidos, exigencias de calidad y eficacia de las acciones formativas que se desarrollan para la obtención de un título que permita el ejercicio profesional en una gran variedad de especialidades.

Entre sus principales objetivos se encuentran los de posibilitar la integración de las ofertas de formación profesional, adecuándolas a las características y demandas del sistema productivo.

- **¿Quién se ocupa de la elaboración y actualización del Catálogo?**

El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el organismo responsable de elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente catálogo modular de formación profesional (CMFP).

Creado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, es el instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del SNCFP.

- **¿Qué objetivos tiene el catálogo?**

1. Servir de base para elaborar la oferta formativa de los **títulos** (expedidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte) y los **certificados de profesionalidad** (expedidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social).
2. Evaluar y **acreditar** oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.
3. Definir las **cualificaciones profesionales** más significativas, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional, y organizarlas en **familias profesionales y niveles**.
4. Establecer los **contenidos formativos** básicos asociados a cada cualificación, de acuerdo con una **estructura de módulos** formativos que resultan necesarios para que las ofertas formativas garanticen la adquisición de las competencias profesionales. Estos contenidos, asociados a las cualificaciones profesionales, constituyen el **CMFP**.

Esta **organización** modular permite al interesado organizar su propio itinerario formativo en función de una planificación acorde con su tiempo disponible y con las prioridades que se plantee autónomamente a tenor de sus necesidades formativas. La superación de cada uno de los módulos es acumulable para la obtención final de un Certificado de Profesionalidad.

La flexibilidad del sistema modular trata de reducir los abandonos, una vez iniciado el itinerario formativo que persigue una certificación.

1.3 Familias profesionales y niveles de cualificación

Se han configurado **26 familias profesionales** y **5 niveles** de cualificación. En la actualidad existen 664 cualificaciones aprobadas en Consejo de Ministros y publicadas en el BOE, (pueden consultarse en la base de datos del INCUAL: <http://iceextranet.mec.es/iceextranet/bdqAction.do>). Ninguna de ellas es de nivel 4 o 5.

a. Familias profesionales

- Agraria.
- Marítimo-Pesquera.
- Industrias Alimentarias.
- Química.
- Imagen Personal.
- Sanidad.
- Seguridad y Medio Ambiente.
- Fabricación Mecánica.
- Electricidad y Electrónica.
- Energía y Agua.
- Instalación y Mantenimiento.
- Industrias Extractivas.
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos.
- Edificación y Obra Civil.
- Vidrio y Cerámica.
- Madera, Mueble y Corcho.
- Textil, Confección y Piel.
- Artes Gráficas.
- Imagen y Sonido.
- Informática y Comunicaciones.
- Administración y Gestión.
- Comercio y Marketing.
- Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
- Hostelería y Turismo.
- Actividades Físicas y Deportivas.
- Artes y Artesanías.

b. Niveles

Los niveles, dentro de cada cualificación profesional, se fijan en función de:

- Grado de conocimiento.
- Iniciativa.
- Autonomía.
- Responsabilidad.

Todos ellos serían necesarios para realizar una determinada actividad laboral.

Estos son los cinco niveles establecidos:

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 especializado. 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 u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

NIVEL 5. Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión.

EJEMPLO



EJEMPLOS DE NIVELES

NIVEL 1	Operarios, ayudantes y peones especializados
NIVEL 2	Oficiales de oficios
NIVEL 3	Técnicos, mandos intermedios, supervisores
NIVEL 4	Titulados universitarios de Grado
NIVEL 5	Titulados universitarios de Postgrado y Máster

RECUERDA



El INCUAL es el responsable de elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente CMFP. Se han definido 26 familias profesionales y 5 niveles de cualificación, de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad preciso para realizar dicha actividad laboral. En la actualidad existen 664 cualificaciones aprobadas y publicadas en el BOE.

1.4 Definición de cualificación profesional y competencia profesional

Conviene conocer la definición de lo que son las cualificaciones y competencias profesionales, dado que son términos que subyacen en toda la organización y gestión de la formación profesional.

- **Cualificación profesional**

Es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. De su definición, gestión y reconocimiento de títulos se ocupa el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- **Competencia profesional**

Es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. De su gestión y reconocimiento de títulos (Certificados de Profesionalidad) se encarga el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Puede afirmarse, a partir de estas definiciones, que todas las cualificaciones son un conjunto de competencias, pero no todas las competencias constituyen una cualificación.

1.5 Reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales

Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y **validez en todo el territorio nacional**, son expedidos por las Administraciones competentes y tienen los efectos que les corresponde con arreglo a la **normativa de la Unión Europea** relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en su ámbito y en el de otros Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Dichos títulos y certificados **acreditan** las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido y, en su caso, surten los correspondientes efectos académicos según la legislación aplicable.

- **Evaluación y acreditación de competencias**

La evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tienen como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollan siguiendo en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

El reconocimiento de las competencias profesionales así evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se realizará a través de una **acreditación parcial** acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado

OTRAS PUBLICACIONES QUE TE PUEDEN INTERESAR



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos en formación profesional para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo

Agustín del Pino Martínez

Estos libros los puedes adquirir en:
libreria.fundacionlaboral.org

PERMANECE ACTUALIZADO, CONOCE NUESTROS RECURSOS WEB

Fundación Laboral de la Construcción:

fundacionlaboral.org

Información en materia de PRL:

lineaprevencion.com

Gestión integral de prevención de PRL en construcción:

gesinprec.com

Portal de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC):

trabajoenconstruccion.com

Portal de formación:

ofertaformativa.com

Buscador de empleo:

construyendoempleo.com



[facebook.com/
FundacionLaboral
Construccion](https://facebook.com/FundacionLaboralConstruccion)



[twitter.com/
Fund_Laboral](https://twitter.com/Fund_Laboral)



[youtube.com/
user/fundacion
laboral](https://youtube.com/user/fundacionlaboral)



[slideshare.net/
FundacionLaboral](https://slideshare.net/FundacionLaboral)



[plus.google.com/
+Fundacion
laboralOrgFLC/
posts](https://plus.google.com/+FundacionlaboralOrgFLC/posts)



[www.linkedin.
com/company/
fundacion-laboral-
de-la-construccion](https://www.linkedin.com/company/fundacion-laboral-de-la-construccion)



[blog.fundacionla-
boral.org/](http://blog.fundacionlaboral.org/)



AYÚDANOS A MEJORAR

Si tienes alguna sugerencia sobre nuestras publicaciones,
escríbenos a recursosdidacticos@fundacionlaboral.org