

***Informe de resultados:***

***Estudio sobre la adquisición de  
competencias clave para el aprendizaje  
permanente***

**La Rioja- Septiembre 2012**

***Observatorio de las Cualificaciones- Unión Regional de CCOO de La Rioja  
Acciones de acompañamiento a la formación***



Gobierno  de La Rioja





Septiembre 2012

**Elaborado por:** Unión Regional de CCOO La Rioja (Observatorio de las Cualificaciones)-  
Acciones de acompañamiento a la formación  
Avda. Pío XII, 33, 26003 Logroño (La Rioja)  
Tfno.: +34 941238144  
Correo electrónico: [observatoriocualificaciones@rioja.ccoo.es](mailto:observatoriocualificaciones@rioja.ccoo.es)  
<http://www.rioja.ccoo.es/webrioja/>

**En colaboración con:**

- Gobierno de La Rioja- Consejería de Industria, Innovación y Empleo- Dirección General de Formación y Empleo
- Forem- Fundación Formación y Empleo "Aurelio Colina". La Rioja

**Autora:**

- Paz Zuloaga Rada (Técnica del Observatorio de las Cualificaciones- CCOO La Rioja)

**Con la participación de:**

- Tatiana Castillejo Sierra (Orientadora Laboral FOREM La Rioja)
- Idoia De Miguel Fernández (Orientadora Laboral FOREM La Rioja)
- Esther González Doménech (Coordinadora FOREM- La Rioja)

*Cualquier parte de este documento puede ser citado, copiado o adaptado para satisfacer las necesidades de otras entidades sin autorización de los/as autores/as, a condición de que se cite la fuente.*



# . Índice

Págs.

## **Presentación**

### **BLOQUE 1: CONTEXTO Y FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO**

#### **I- Contexto general en el que se sitúa este estudio**

- 1.1- Las competencias clave para el aprendizaje permanente: un marco de referencia europeo
- 1.2 - Las competencias clave para el aprendizaje permanente y los Certificados de Profesionalidad
- 1.3- El aprendizaje permanente en España: Plan de acción para el aprendizaje permanente en España: nuevas oportunidades para aprender
- 1.4- El Plan de Empleo en La Rioja
- 1.5- Otros documentos de interés

#### **II- Fundamentación del estudio**

- 2.1- Presupuestos de los que se parte en esta investigación
- 2.2- Principales interrogantes e hipótesis de trabajo
- 2.3- Aspectos metodológicos: fases del estudio y metodología empleada
- 2.4- Alcance y limitaciones del estudio

### **BLOQUE 2: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN LA RIOJA**

#### **III- Mercado laboral y nivel formativo**

- 3.1- Algunos datos sobre el nivel de cualificación de la población europea, española y riojana.
- 3.2- Mercado laboral y nivel formativo en La Rioja (titulados/as vs. no titulados/as)

#### **IV- Principales carencias de competencias clave para el aprendizaje permanente (datos obtenidos a través de la Red de empleo) (cuestionario para usuarios/as servicio de orientación- google docs. Red de empleo)**

- 4.1- Introducción
- 4.2- Características de la muestra y perfil de las personas desempleadas entrevistadas
- 4.3- Nivel de estudios alcanzados y motivaciones para seguir formándose
- 4.4- Tamaño de la brecha digital: accesibilidad y conocimientos
- 4.5- Nivel de castellano de las personas procedentes de países de habla no castellana
- 4.6- La visión de los/as profesionales de la red de empleo

#### **V- Oferta formativa conducente a certificado de profesionalidad en La Rioja**

- 5.1- Introducción
- 5.2- Oferta formativa conducente a Certificado en La Rioja
- 5.3- Oferta formativa en la familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- 5.4- Certificados de nivel dos

#### **VI- Oferta formativa enfocada a la adquisición de competencias clave y entidades relacionadas con la formación de adultos en La Rioja**

- 6.1- Introducción
- 6.2- Formación permanente de personas adultas en La Rioja
- 6.3- Programas de Cualificación Profesional Inicial
- 6.4- Otras entidades que imparten formación de adultos relacionada con las competencias clave para el aprendizaje permanente:
- 6.5- Especialidades del SEPE- Familiar profesional- Formación complementaria- Área profesional competencias clave
- 6.6- Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo

### **VII- Aplicación de pruebas para la evaluación de competencias clave en La Rioja**

(datos obtenidos a través de las entidades que ofertan acciones de certificado de profesionalidad de nivel dos: hojas de recogida de datos por acción formativa y formulario Google-docs responsables de entidades)

- 7.1- Introducción
- 7.2- Nivel de formativo de los/as alumnos/as de acciones conducentes a certificado de profesionalidad de nivel 2 en La Rioja (Datos de EVAFOR)
- 7.3- Selección de participantes para los certificados de profesionalidad de nivel 2
  - Datos obtenidos a través del formulario Google-docs
  - Datos obtenidos a través de las hojas de recogida de datos- por cada curso de certificado de nivel dos

## **BLOQUE 3: MODELOS DE INTERVENCIÓN Y MATERIALES**

### **VIII- Modelos de intervención en la evaluación y la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente**

- 8.1- Introducción
- 8.2- Modelos de intervención
  - Modelo de Galicia
  - Modelo de Aragón
  - Modelo de Navarra
  - Enlaces a páginas Web de otras comunidades autónomas

### **IX- Materiales para la evaluación y la formación de competencias clave para el aprendizaje de evaluación**

- 9.1- Introducción
- 9.2- Materiales para la evaluación en competencias clave para el aprendizaje permanente: pruebas de evaluación
- 9.3- Materiales para la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente: guías y manuales para alumnos/as y docentes

## **BLOQUE 4: CONCLUSIONES**

### **X- Resumen de los principales resultados**

### **XI- Conclusiones y propuestas de actuación**

#### **Bibliografía**

#### **Anexos**

- Anexo nº 1- propuesta de trabajo 2012 en el marco de las acciones complementarias-ccoo
- Anexo nº 2- carta de presentación profesionales de la orientación de la red de empleo
- Anexo nº 3- cuestionario personas desempleadas
- Anexo nº 4- enlace cuestionario google docs para profesionales de la red de empleo
- Anexo nº 5- carta de presentación entidades de formación
- Anexo nº 6- hoja de recogida de datos para cada curso de certificado
- Anexo nº 7- enlace cuestionario google docs para responsables de entidades que ofertan formación de certificado- nivel dos

## **BLOQUE I- CONTEXTO Y FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO**

**I- Contexto general en el que se sitúa este estudio**

**II- Fundamentación del estudio**





## • Presentación

Este informe corresponde al "**estudio sobre competencias clave para el aprendizaje permanente**" realizado desde el Observatorio de las Cualificaciones- Unión Regional de CCOO- La Rioja, en el marco de las acciones complementarias a la formación, subvencionadas por el SRE (en la actualidad Dirección General de Empleo y Formación), y el Fondo Social Europeo<sup>1</sup>.

La propuesta para la realización de este estudio se presentó a su vez en el Consejo de Formación Profesional de La Rioja, y es coherente con los objetivos planteados en el Plan de Formación Profesional 2009- 2011. En concreto, responde (entre otros) al objetivo recogido en el Eje 1 "*Elementos del Sistema*": "*Identificar las necesidades de formación para el mercado laboral*".

El objetivo último de este estudio ha sido la elaboración de Propuestas de actuación en la Comunidad Autónoma de La Rioja con respecto a la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente.

Y para ello,

1º- *Se ha analizado el contexto general y los conceptos que definen hoy en día el aprendizaje permanente*

2º- *Se ha realizado un diagnóstico de la situación en La Rioja*

3º- *Se han revisado y analizado varios modelos de intervención en la evaluación y adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente en España*

4ª- *Por último se han buscado materiales concretos tanto para la evaluación de competencias clave, como para la formación en esas mismas materias*

Agradecemos especialmente la amable y desinteresada participación de:

- Cruz Martínez Erauskin: Jefe de Sección del Servicio Navarro de Empleo
- Pilar Ruiz: Técnica del Área de Empresa de Forem Mutilva (Navarra)

Así como de las personas que han colaborado desde las entidades de formación, los/as orientadores/as, y en general los/as miembros de la red de empleo de La Rioja.

A todos/as ellos/as muchas gracias

---

<sup>1</sup> En concreto, es uno de los cuatro productos proyectados en el marco de estas acciones complementarias para la formación en el 2012, ya que en este mismo periodo (Febrero- Septiembre 2012) se ha trabajado paralelamente en las siguientes acciones:

- Finalización del estudio: "*lecciones aprendidas y buenas prácticas en el desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales*"

- Edición de la "*guía para los servicios de información y orientación ligados al procedimiento de reconocimiento de competencias*"

- Participación en la evaluación del I Plan de FP (2009-2011) en la elaboración del II Plan de FP (2012-2015)

Ver documento "*Propuesta de trabajo 2012 en el marco de las acciones complementarias- CCOO*". ANEXO Nº 1

## • I- Contexto general en el que se sitúa este estudio

### **1.1- Las competencias clave para el aprendizaje permanente: un marco de referencia europeo**

El concepto del aprendizaje a lo largo de la vida se ha convertido en uno de los pilares básicos de la Estrategia Europea de Empleo, tal y como se refleja en el programa de trabajo "Educación y Formación 2010" y en la "Estrategia Europa 2020"<sup>2</sup>

Para desarrollar el aprendizaje permanente es necesario que las personas posean un conjunto de competencias clave; competencias que en condiciones normales, deben adquirirse en el sistema educativo reglado, pero que en ocasiones (especialmente si no se ha concluido la etapa escolar), no se han adquirido.

Tal y como las define el Parlamento Europeo<sup>3</sup> *"las competencias clave para el aprendizaje permanente constituyen un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto. Son particularmente necesarias para la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo"*

Las competencias clave resultan esenciales en una sociedad basada en el conocimiento y garantizan una mayor flexibilidad de la mano de obra, lo que permitirá a las personas adaptarse más rápidamente a la evolución constante de un mundo que se caracteriza por una interconexión cada vez mayor. Estas competencias constituyen también un factor esencial de motivación y de satisfacción para los trabajadores y trabajadoras, y en definitiva un componente más de la calidad en el empleo<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Se puede encontrar un resumen de los planteamientos de la Unión Europea al respecto, en el siguiente documento: "Competencias clave para el aprendizaje permanente: un marco de referencia europeo"- Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas 2007

En:

[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_es.pdf)

Y en Síntesis de la legislación de la UE: competencias clave para el aprendizaje permanente:

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11090\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_es.htm)

<sup>3</sup> Diario oficial de la Unión Europea: "Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de Diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente"

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:es:PDF>

<sup>4</sup> Se recuerda que entre las 10 dimensiones que definen la calidad en el empleo, según la Unión Europea, se encuentran las cualificaciones, la formación continua y el desarrollo de la trayectoria profesional.

El resto son: la calidad intrínseca del empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y seguridad en el trabajo, la inclusión y acceso al mercado laboral, la organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y la vida privada, el diálogo social y participación de los/as trabajadores/as, la diversidad y no discriminación y el rendimiento general.

Europa.

Síntesis de la legislación en UE. "mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos realizados (nov.2003).En:

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/c11324\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11324_es.htm)

En este marco de referencia, se señalan ocho competencias clave y se detallan los conocimientos, capacidades y actitudes esenciales que se vinculan a cada una de ellas. Dichas competencias clave son:

La **comunicación en la lengua materna**, que es la habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir), y para interactuar lingüísticamente de una manera adecuada y creativa en todos los posibles contextos sociales y culturales.

La **comunicación en lenguas extranjeras**, que implica, además de las mismas competencias básicas de la comunicación en lengua materna, la mediación y comprensión intercultural. El grado de dominio de esta competencia depende de varios factores, y de las capacidades de escuchar, hablar, leer y escribir.

La **competencia matemática y las competencias básicas en ciencia y tecnología**. La competencia matemática es la capacidad de desarrollar y aplicar un razonamiento matemático para resolver problemas diversos de la vida cotidiana, haciendo hincapié en el razonamiento, la actividad y los conocimientos.

Las competencias básicas en ciencia y tecnología remiten al dominio, la utilización y la aplicación de conocimientos y metodología empleados para explicar la naturaleza. Por ello, entrañan una comprensión de los cambios ligados a la actividad humana y la responsabilidad de cada individuo como ciudadano.

La **competencia digital**, que conlleva un uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información (TSI) y, por tanto, el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

**Aprender a aprender**, competencia vinculada al aprendizaje, a la capacidad de emprender y organizar un aprendizaje ya sea individualmente o en grupos, según las necesidades propias del individuo, así como a ser conscientes de los métodos y determinar las oportunidades disponibles.

Las **competencias sociales y cívicas**. La competencia social remite a las competencias personales, interpersonales e interculturales, así como a todas las formas de comportamiento de un individuo para participar de manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional. Esta competencia se corresponde con el bienestar personal y colectivo. La comprensión de los códigos de conducta y de las costumbres de los distintos entornos en los que el individuo se desarrolla es fundamental. Un individuo puede asegurarse una participación cívica, activa y democrática gracias a estas competencias cívicas, especialmente a través del conocimiento de las nociones y las estructuras sociales y políticas (democracia, justicia, igualdad, ciudadanía y derechos civiles).

El **sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa**, que consiste en la habilidad de transformar las ideas en actos y que está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos. Las personas son conscientes del contexto en el que se sitúa su trabajo y pueden aprovechar las ocasiones que se les presenten. El sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa son el fundamento para la adquisición de cualificaciones y conocimientos específicos necesarios para aquellos que crean algún tipo de actividad social o comercial o que contribuyen a ella. Dicho espíritu debería comportar asimismo una concienciación sobre los valores éticos y fomentar la buena gobernanza.

La **conciencia y la expresión culturales**, que suponen la conciencia de la importancia de la expresión creativa de ideas, experiencias y emociones a través de distintos medios (la música, las artes escénicas, la literatura y las artes plásticas).

Según se apunta en el mismo documento, "estas competencias clave son interdependientes y, para cada una de ellas, se hace hincapié en la reflexión crítica, la creatividad, la iniciativa,

*la resolución de problemas, la evaluación de riesgos, la toma de decisiones y la gestión constructiva de los sentimientos”*

Ya en el 2010, y como parte de la estrategia Europa 2020, en la iniciativa emblemática *“una agenda para nuevas cualificaciones y empleo”*, se plantea dar un fuerte impulso al marco estratégico de cooperación en educación y formación, y en concreto, **se propone la aplicación de los principios de aprendizaje permanente a través de vías de aprendizaje flexibles entre distintos sectores de educación y formación**, reforzando el atractivo de la educación y la formación profesional:

*Se pretende “... asegurar que las competencias necesarias para participar en el aprendizaje permanente y en el mercado de trabajo se adquieran y sean reconocidas en toda la enseñanza general, profesional, superior y en la educación de adultos, y desarrollar un lenguaje común y un instrumento operativo para la educación, la formación y el trabajo: un marco europeo de cualificaciones, competencias y ocupaciones”*

Las competencias clave para el aprendizaje permanente ofrecen un marco de referencia para aunar esfuerzos, y alcanzar los objetivos planteados en el conjunto de los países europeos.

Este enfoque constituye un referente destinado a las políticas de educación y formación de los Estados Miembros.

En definitiva, se trata de poner al alcance de todas las personas (especialmente a aquellas personas que abandonaron prematuramente el sistema escolar y/o los/as alumnos/as adultos/as) la posibilidad de adquirir las competencias clave para el aprendizaje permanente.

## **1.2- Las competencias clave para el aprendizaje permanente y los Certificados de Profesionalidad**

En España, con el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Catálogo Nacional de Cualificaciones, la Formación Profesional para el empleo se ha articulado, a partir de los Certificados de Profesionalidad.

Los Certificados de Profesionalidad están regulados en el Real Decreto 34/2008<sup>5</sup>, de 18 de enero y en el RD 1675/2010, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008<sup>6</sup>

En esta última modificación, y con el objetivo de hacer más eficaz la gestión, se flexibilizaron los requisitos del alumnado para acceder a cursos de Certificado de Profesionalidad, eliminado el concepto de competencia clave.

Finalmente, para el acceso a las acciones formativas conducentes a los certificados de profesionalidad de los niveles 1 y 2; el alumnado que no esté en posesión de los requisitos exigidos para cada nivel, deberá como mínimo *“Tener los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación”*<sup>7</sup>:

### **«Artículo 4. Requisitos de acceso a la formación de los certificados de profesionalidad.**

*1. Corresponderá a la Administración laboral competente la comprobación de que los alumnos poseen los requisitos formativos y profesionales para cursar con aprovechamiento la formación en los términos previstos en los apartados siguientes.*

<sup>5</sup> <http://www.boe.es/buscar/doc.php?coleccion=iberlex&id=2008/01628>

<sup>6</sup> <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-20148>

<sup>7</sup> Real Decreto 1675/2010 de 10 de dic. por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, en el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

2. Para acceder a la formación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de los niveles de cualificación profesional 2 y 3 los alumnos deberán cumplir alguno de los requisitos siguientes:

a) Estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria para el nivel 2 o título de Bachiller para el nivel 3.

b) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad del mismo nivel del módulo o módulos formativos y/o del certificado de profesionalidad al que se desea acceder.

c) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional para el nivel 2 o de un certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional para el nivel 3.

d) Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio para el nivel 2 o de grado superior para el nivel 3, o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.

e) Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.

**f) Tener los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación.»**

En el mismo Decreto, tal y como se ha visto, se apunta que es la Administración Laboral la que ha de comprobar, que efectivamente, el alumnado cumple con los requisitos de acceso a los certificados.

**¿En la actualidad, cómo se comprueba que se tienen "los conocimientos formativos o profesionales suficientes para cursar con aprovechamiento la formación"?**

En general, en el momento presente, se siguen empleando las pruebas sobre competencias clave (o un sucedáneo de las mismas) para acceder a la formación de certificado.

Dichas pruebas deberían garantizar que el potencial alumnado posee realmente las competencias que le van a permitir aprovechar con eficacia la formación.

En posteriores capítulos de este informe, se profundizará sobre las distintas maneras que se están empleando (tanto en La Rioja como en el resto de las comunidades) para evaluar, si en efecto, las personas poseen dichas competencias clave.

**Borrador del Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación (18 de mayo del 2012)**

En estos momentos se está tramitando una nueva modificación del Real Decreto 34/2008.

En dicho borrador, se reivindica la importancia de la utilización de la formación referida a los certificados de profesionalidad como instrumento de política activa de empleo:

*"La oferta formativa vinculada con la obtención de estos certificados tiene una especial importancia en su utilización como instrumento de política activa de empleo, y en estos momentos de elevado desempleo cobra una especial relevancia para las personas y para las empresas. Actualmente, el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad permite configurar una oferta formativa en respuesta a los tres niveles de cualificación del citado Catálogo y para todos los sectores productivos"*

Por otro lado, estas propuestas de modificación que se vieron en el Pleno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 25 de mayo de este año, podrían modificar varios aspectos relacionados con los Certificados de Profesionalidad. Los dos más importantes, en relación con nuestro estudio son:

A- Los criterios de acceso a los certificados de profesionalidad

B- Las modalidades de formación.

A continuación se tratan con más detalle dichas propuestas de modificación:

**A-** Las nuevas especificaciones sobre los **criterios de acceso a los certificados de profesionalidad**, a través de pruebas relacionadas con las competencias clave inspiradas en las recomendaciones de la Unión Europea.

De nuevo se recoge el concepto de competencias clave como necesarias para cursar con aprovechamiento la formación de certificado.

En el anexo III del borrador se señalan y describen (según el nivel al que van dirigidas) tres competencias clave: lengua extranjera, comunicación en lengua castellana y competencia matemática.

Resulta llamativo, sin embargo que se excluyan otras competencias clave (como por ejemplo, competencias básicas en ciencia y tecnología), pero sobre todo, que no se mencione la competencia digital, teniendo en cuenta (como se verá a continuación) que uno de las modificaciones propuestas en el mismo borrador, es que exista la posibilidad (hasta ahora no contemplada) de poder realizar los certificados de profesionalidad completos utilizando la modalidad de teleformación.

Según este borrador de modificación, correspondería a los Servicios Públicos de Empleo, la responsabilidad para determinar el procedimiento de realización de las pruebas de evaluación de las competencias clave necesarias para acceder a la formación de certificado.

*Artículo 4.*

*Uno. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 4. "Requisitos de acceso a la formación de los certificados de profesionalidad", quedando redactada en los siguientes términos:*

*"f) Tener las competencias clave necesarias, de acuerdo con lo recogido en el Anexo III, para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al módulo o módulos formativos a los que se desea acceder.*

*Para el acceso a los Certificados de Profesionalidad se realizarán pruebas de competencia matemática y de lengua castellana en el nivel que corresponda. Además para aquellos que incluyan un módulo de lengua extranjera se requerirá pruebas de competencia en lengua extranjera en el correspondiente nivel. Estas pruebas se realizarán en relación con las competencias definidas en el Anexo III.<sup>8</sup>*

*Las citadas competencias están inspiradas en los ámbitos establecidos en la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) y en el Marco Común Europeo de referencia para las lenguas.*

*Para verificar con objetividad y rigor técnico el cumplimiento de este requisito, los Servicios Públicos de Empleo determinarán el procedimiento de realización de las pruebas de competencias clave necesarias para acceder a la formación de los certificados de profesionalidad, como parte del proceso de selección de los alumnos, así como los resultados concretos que han de comprobarse y los criterios para su medición. Las pruebas se podrán realizar bien directamente por los Servicios Públicos de Empleo o a través de los centros formativos, para lo cual deberán estar previamente autorizados, en base a pruebas previamente establecidas o las que puedan proponer dichos centros.*

<sup>8</sup> En el Anexo III del borrador se recogen y definen las competencias clave relacionadas con el acceso a los certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3 de cualificación profesional:

- 1- Lengua extranjera
- 2- Comunicación en lengua castellana
- 3- Competencia matemática

## **B- Las modalidades de impartición en la formación referida a los certificados de profesionalidad.**

Si se admiten estas modificaciones, toda la formación de certificado sería susceptible de ser ofertada en la modalidad de teleformación, siempre y cuando se garantice la calidad de la misma:

*Los siguientes artículos, quedarían redactados en los siguientes términos:*

*"Artículo 8- Formación mediante teleformación o mixta.*

*Los módulos formativos que constituyen la formación de los certificados de profesionalidad podrán ofertarse mediante teleformación, en su totalidad o en parte, siempre que se garantice que el alumnado pueda conseguir los resultados de aprendizaje que se detallan en las capacidades establecidas para cada uno de ellos en los reales decretos que los regulan"*

*Artículo 10- Modalidades de impartición de la formación referida a los certificados de profesionalidad:*

*4. "Las administraciones competentes garantizarán la flexibilidad y diversidad de las convocatorias de la oferta formativa vinculada a los certificados de profesionalidad, en función de la modalidad de impartición, de manera que se adapte a las necesidades de demanda de formación derivada de los contratos para la formación y el aprendizaje"*

*8. "Los servicios públicos de empleo determinarán las condiciones metodológicas y requisitos en las que los módulos formativos podrán ser ofertados en las distintas modalidades de impartición acorde a lo establecido en cada uno de los certificados de profesionalidad, estableciendo mecanismos y unidades de seguimiento de la oferta de certificados de profesionalidad para garantizar su calidad"*

### **1.3- Plan de acción para el aprendizaje permanente en España- nuevas oportunidades para aprender**<sup>9</sup>

Este Plan de acción, impulsado por el Ministerio de Educación, es el resultado de un proceso de trabajo realizado a lo largo del 2009, 2010 y 2011, recabando opiniones y propuestas de los Ministerios del Gobierno de España, de las Comunidades Autónomas, de los Agentes Sociales; y de las Federaciones, Coordinadoras y otras instituciones de la sociedad civil que se ocupan del aprendizaje de personas adultas.

#### **El diagnóstico de la situación:**

En primer lugar, en este documento, se hace referencia a las cifras que señalan la existencia en España de franjas importantes de población que carecen, en algunos casos de formación básica, y en otros de titulación que avale aquellas competencias que posee la persona:

*"En España según la Encuesta de Población Activa 2010 (2<sup>o</sup>T), existen 12.881.100 personas mayores de 16 años, el 33,5%, que no poseen titulación de enseñanza básica obligatoria, y 13.459.400 trabajadores/as, el 58,2%, que no han recibido preparación específica para el desempeño de su puesto de trabajo"*<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Gobierno de España. Ministerio de Educación. Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional: "El aprendizaje permanente en España". Madrid 2011

El documento completo se encuentra en el siguiente enlace:

<http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/11/el-aprendizaje-permanente-en-espan?documentId=0901e72b81071ba3>

<sup>10</sup> Op. Cit. Pág. 5

"En Europa la cualificación del sistema productivo se asienta sobre una base del 48,9% de cualificaciones medias, mientras que en España predominan las cualificaciones bajas (42,4%), con un déficit claro de cualificaciones medias respecto de las necesidades en 2020"<sup>11</sup>

Teniendo en cuenta el diagnóstico de la situación, en este documento, se señalan una serie de colectivos a los que se debiera prestar especial atención, ofreciéndoles nuevas oportunidades para la integración social y laboral:

1. Población adulta que carece de las competencias básicas correspondientes a la enseñanza obligatoria. Según la EPA 2T 2010, 12.881.100
2. Personas mayores de 16 años, el 33.5% de esta población, carecen de acreditación de estas competencias básicas.
3. Población activa que carece de acreditación de su cualificación profesional, que alcanza el 58,2% (13.459.400 trabajadores), según la EPA 2T 2010.
4. Jóvenes que no obtienen el Graduado Educación Secundaria Obligatoria al finalizar el 4º curso de ESO (79.537 en el curso 2007/2008).
- 5- Jóvenes que abandonan prematuramente los estudios (el 31,2% de la población entre 18 y 24 años, año 2009).

## Los objetivos del Plan

El Plan Acción para el Aprendizaje Permanente centra sus prioridades en aquellos colectivos que se encuentran en una situación de desventaja, debido bien a que carecen de las competencias básicas que proporciona la enseñanza obligatoria, en particular dominio de la lectura, la escritura o las tecnologías de la información y las comunicaciones, o bien a su baja o nula cualificación profesional.

"Sin duda, estas carencias limitan sus posibilidades para insertarse en el mercado laboral e integrarse con éxito en la sociedad. Entre estos colectivos se encuentran en nuestro país una parte de los inmigrantes, personas mayores, jóvenes que abandonan el sistema educativo sin titulación, personas que se mantienen en empleos precarios y no han actualizado su perfil educativo o profesional en los últimos años, e inmigrantes que necesitan aprender la lengua de acogida"

Los **objetivos generales que se plantean** en el Plan Acción para el Aprendizaje Permanente son los siguientes:

1. Identificar líneas estratégicas que generen una mayor coordinación de los recursos, de los diferentes ámbitos relacionados con el aprendizaje a lo largo de la vida a nivel local, autonómico y estatal
2. Reducir la tasa de población adulta que carece del Graduado en Educación Secundaria Obligatoria
3. Aumentar los niveles de competencia profesional de la población activa, en particular de los trabajadores poco cualificados
4. Ofrecer nuevas oportunidades a los jóvenes que no consiguen el Graduado en ESO, o que abandonan prematuramente los estudios
5. Reducir situaciones de pobreza y exclusión social entre determinados colectivos, facilitando el aprendizaje de la lengua, la formación en pautas culturales y habilidades sociales para la inclusión en la sociedad de acogida, ayudándoles a asumir una ciudadanía activa
6. Aumentar la cultura de la formación permanente, así como la participación y la implicación de la ciudadanía y de la sociedad civil en el diseño, implementación y evaluación de las políticas relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida
7. Realizar el seguimiento del sector, aumentando la calidad y la eficiencia<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Ibídem Pág. 7

<sup>12</sup> Ibídem Pág. 36



## Ejes estratégicos y acciones que se recogen en el Plan:

Partiendo de la idea de que la actualización y/o adquisición de las cualificaciones es un objetivo compartido por los sistemas de educación y formación, se articulan una serie de estrategias para poner en marcha un **sistema coordinado para mejorar la formación y el aprendizaje permanente; ampliando, flexibilizando y facilitando las vías de acceso a la población adulta.**

*"... es necesario ir a una actuación integrada, global, para llegar a una parte significativa de la población que tiene baja o nula cualificación, utilizando de modo coordinado los recursos de que disponemos en los distintos subsistemas y administraciones*

*(...) Hay muchos ejemplos de buenas iniciativas llevadas a cabo por las Administraciones y por entidades de la sociedad civil, en general sin ánimo de lucro, pero adolecen de una notable dispersión y falta de sinergia entre ellas. Es necesario, por tanto, una actuación coordinada a nivel estatal, autonómico y local para mejorar el aprendizaje de personas adultas, ampliando y facilitando el acceso al mismo, promoviendo una financiación adecuada y asegurando un uso eficiente de los recursos disponibles."<sup>13</sup>*

A través del Plan, se propone a las Administraciones, Comunidades Autónomas, Agentes Sociales y Organizaciones o Entidades interesadas en el sector, *"la coordinación de sus acciones y recursos, y la participación en los siguientes ejes estratégicos, vinculados y coherentes con el Plan de Acción 2010- 2011 del Ministerio de Educación, con la Ley de Economía Sostenible, y con el Real Decreto Ley 1/2011 de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas:*

- 1. Desarrollar mecanismos que faciliten la reincorporación de la población adulta al sistema educativo para obtener el graduado en educación secundaria eso*
- 2. Generalizar el reconocimiento de competencias profesionales, como mecanismo para aumentar la cualificación de la población activa, en particular la de los trabajadores poco cualificados*
- 3. Establecer nuevas vías de acceso a la formación profesional, y hacer compatible el trabajo y el estudio para los jóvenes que lo abandonan prematuramente*
- 4. Reforzar la actualización y al adquisición de nuevas competencias profesionales para afrontar con éxito el cambiante mercado laboral*
- 5. Promover el acceso de las personas adultas al bachillerato, a la formación profesional y a la universidad*
- 6. Ofrecer educación y formación, formal y no formal, a personas en riesgo de exclusión social como estrategia de apoyo a la superación de situaciones de pobreza y marginación*
- 7. Difundir entre la ciudadanía las posibilidades de la formación permanente*
- 8. Establecer mecanismos para la mejora de la calidad y la evaluación periódica de la implementación de las políticas relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida, con participación de todos los agentes implicados.*

<sup>13</sup> *Ibídem* Pág. 6

A continuación se muestra un **esquema general de los ejes estratégicos y medidas del Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente en España:**

<p><b>Eje 1. Desarrollar mecanismos que faciliten la reincorporación de la población adulta al sistema educativo para obtener el graduado en educación secundaria ESO</b></p> <p>A1- Duplicar la oferta de Educación Secundaria de Personas Adultas  A2- Establecer la certificación de competencias básicas para colectivos sin ESO, en los Centros de Educación de Personas Adultas  A3- Potenciar y mejorar las pruebas libres para la obtención del Graduado ESO</p>
<p><b>Eje 2. Generalizar el reconocimiento de competencias profesionales, como mecanismo para aumentar la cualificación de la población activa, en particular la de los trabajadores poco cualificados</b></p> <p>A4- Designar centros para atención permanente a personas adultas sin ESO que quieran solicitar el reconocimiento de competencias profesionales.  A5- Ofertar formación complementaria a los usuarios del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales  A6- Establecer convenios con entidades de la sociedad civil para estimular la participación de personas adultas en el reconocimiento de competencias profesionales  A7- Desarrollar mecanismos de coordinación para facilitar las convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales</p>
<p><b>Eje 3. Establecer nuevas vías de acceso a la formación profesional, y hacer compatible el trabajo y el estudio para los jóvenes que lo abandonan prematuramente</b></p> <p>A8- Aumentar la oferta de Programas de Cualificación Profesional Inicial  A9- Reforzar las becas para posibilitar la continuidad de los estudios y fomentar contratos a tiempo parcial para compatibilizar trabajo y estudios en Ciclos de FP</p>
<p><b>Eje 4. Reforzar la actualización y la adquisición de nuevas competencias profesionales para afrontar con éxito el cambiante mercado laboral</b></p> <p>A10- Extender la Formación para el Empleo como herramienta de actualización profesional  A11- Establecer programas de Formación para el Empleo dirigidos a la recualificación hacia nuevos sectores productivos</p>
<p><b>Eje 5. Promover el acceso de las personas adultas al bachillerato, a la formación profesional y a la universidad</b></p> <p>A12- Potenciar la formación preparatoria para el acceso a ciclos de FP  A13- Ofertar cursos para la obtención del Título de Bachiller para titulados de Ciclos de Grado Medio de Formación Profesional  A14- Desarrollar las vías de acceso a estudios universitarios para mayores de 40 y 45 años  A15- Potenciar el aprendizaje permanente en las Universidades</p>
<p><b>Eje 6. Ofrecer educación y formación, formal y no formal, a personas en riesgo de exclusión social como estrategia de apoyo a la superación de situaciones de pobreza y marginación</b></p> <p>A16- Reforzar las competencias lingüísticas para inmigrantes  A17- Incrementar la oferta de competencias básicas en TIC  A18- Promover ofertas específicas para la adquisición de competencias personales y sociales</p>
<p><b>Eje 7. Difundir entre la ciudadanía las posibilidades de la formación permanente</b></p> <p>A19- Realizar campañas de difusión ciudadana sobre las posibilidades del aprendizaje permanente  A20- Establecer un punto central de información sobre Nuevas Oportunidades, telefónico y telemático</p>
<p><b>Eje 8. Establecer mecanismos para la mejora de la calidad y la evaluación periódica de la implementación de las políticas relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida, con participación de todos los agentes implicados.</b></p> <p>A21- Establecer perfiles profesionales y regular la formación necesaria para formadores en el sector del aprendizaje permanente  A22- Fomentar proyectos de innovación dirigidos al desarrollo de métodos innovadores de enseñanza y aprendizaje y a la producción de materiales y recursos didácticos para la formación permanente  A23- Acreditar a las empresas o entidades proveedoras de la formación permanente  A24- Realizar Conferencias bienales para efectuar balances de las políticas implementadas  A25- Establecer una estructura estatal para la recogida y explotación de datos en el sector del aprendizaje permanente</p>

## 1.4- El Plan de empleo en La Rioja<sup>14</sup>

### Algunos datos en La Rioja

Según se señala en el Plan de empleo de La Rioja 2011-2015, el 76,24% de los/as demandantes de empleo, posee una titulación igual o inferior a la Educación Secundaria Obligatoria.

Otro dato relevante para el tema que nos ocupa, es que el 18,33% de estos/as demandantes de empleo riojanos/as estarían dentro de la categoría "sin estudios", y el 57% no tendría ninguna titulación.

DEMANDANTES PARADOS/AS SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO. <sup>15</sup>					
Nivel	Número demandantes parados/as			% sobre total	% variac. 2010/09
	hombres	mujeres	total		
Sin estudios	2.493	1.613	<b>4.106</b>	18,33	17,85
Estudios primarios	1.031	935	<b>1.966</b>	8,77	-2,58
ESO sin titulación	3.982	2.900	<b>6.882</b>	30,71	-3,59
ESO con titulación	2.014	2.116	<b>4.130</b>	18,43	-1,27
Bachillerato y equivalentes	476	661	<b>1.137</b>	5,07	3,46
Grado Medio FP	439	742	<b>1.181</b>	5,27	4,51
Grado Superior FP	477	736	<b>1.213</b>	5,41	3,5
Universitarios Ciclo Medio	272	631	<b>903</b>	4,03	18,97
Universitarios Segundo Ciclo	294	574	<b>868</b>	3,87	16,51
Espacio Europeo Enseñanza Superior	4	5	<b>9</b>	0,04	0,00
<b>Otras Titulaciones</b>	2	6	<b>8</b>	0,04	-42,86

El perfil mayoritario de las personas desempleadas en La Rioja, según se apunta en el mismo Plan, es el de un varón de edad media (25 a 45 años) y nacionalidad española, con escasa formación, y experiencia laboral de baja cualificación.

Asimismo, se señala a los jóvenes con formación reducida en busca de un primer empleo o con escasa experiencia laboral, y a las personas inmigrantes (más castigadas por el paro que los/as trabajadores/as españoles), como "colectivos que deben ser objeto de enfoques dirigidos".<sup>16</sup>

### La importancia de los Certificados de Profesionalidad en la estrategia definida en el Plan de Empleo

En este contexto, se hace especialmente necesaria la obtención de Certificados de profesionalidad, que como vemos, se convierte en uno de los objetivos prioritarios del Plan:

"La formación estará centrada en la obtención de certificados de profesionalidad (vía homologación automática de la formación para el empleo con la FP, o vía experiencia laboral homologada sometida a evaluación- mantenimiento de las convocatorias-) y en el reconocimiento de competencias"<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Gobierno de La Rioja. Consejería de Industria, Innovación y empleo: Plan de empleo de La Rioja 2011- 2015

En: [http://www.larioja.org/upload/documents/704512\\_PLAN\\_DE\\_EMPLEO\\_LR\\_20111212.pdf](http://www.larioja.org/upload/documents/704512_PLAN_DE_EMPLEO_LR_20111212.pdf)

<sup>15</sup> SEPE-Observatorio de las ocupaciones 2011 Informe de Mercado de trabajo de La Rioja. Datos 2010

<sup>16</sup> Gobierno de La Rioja. Consejería de Industria, Innovación y empleo: Plan de empleo de La Rioja 2011- 2015. Pág. 11

<sup>17</sup> Op. Cit. Pág. 44

"la formación profesional vía empleo se verá reforzada en el ámbito de este Plan de Empleo, pasando a ser la obtención de los Certificados de Profesionalidad uno de los objetivos básicos del Plan."<sup>18</sup>

Incentivando por otra parte la realización de certificados de profesionalidad de los niveles 1 y 2, y la realización de itinerarios personalizados formativos.

Todas estas medidas promovidas en el Plan de Empleo, enlazan con las directrices europeas diseñadas en la estrategia 2020.

En concreto,

- procurando cualificaciones que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje que garanticen la adquisición de las competencias fundamentales para el empleo y el ejercicio de la ciudadanía.

- A través de la elaboración de itinerarios formativos individualizados

### **Otros documentos de interés:**

- Ministerio de Educación: Mapa de la Oferta de Formación en España<sup>19</sup>
- SEPE: Estrategia española del empleo 2012- 2014<sup>20</sup>
- SEPE (Observatorio de las ocupaciones) Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2012 (datos del 2011)<sup>21</sup>
- SEPE (Observatorio de las ocupaciones): Mercado de Trabajo de La Rioja 2012 (datos del 2011)<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Op. Cit. Pág. 39. A lo largo del año 2011 la oferta formativa incluyó más de 100 acciones vinculadas a Certificados de profesionalidad. En próximos capítulos de este informe analizaremos con más detalle la oferta formativa vinculada a Certificado de Profesionalidad en La Rioja.

<sup>19</sup> Ministerio de educación: "Mapa de la Oferta de Formación Profesional en España". 2011. En: <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/10/mapafp-informecompleto?documentId=0901e72b80fa19b2>

<sup>20</sup> SEPE: "Estrategia española del empleo 2012- 2014". En <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/19/pdfs/BOE-A-2011-18146.pdf>

<sup>21</sup> SEPE: Observatorio de las ocupaciones: "Informe del mercado de trabajo estatal 2012" (datos del 2011). En: [http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado\\_trabajo/1884-4.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/1884-4.pdf)

<sup>22</sup> SEPE . Observatorio de las ocupaciones: "Mercado de trabajo en La Rioja 2012" (datos del 2011) [http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado\\_trabajo/2002-1.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/2002-1.pdf)

## • II- Fundamentación del estudio

### **2.1- Presupuestos de los que se parte en esta investigación**

#### **El valor de las competencias clave para el aprendizaje permanente**

En la línea de otras investigaciones, y teniendo en cuenta el marco de referencia que se ha apuntado en el anterior epígrafe ("contexto general en el que se sitúa este estudio"), en esta investigación se parte de la idea de que la adquisición de competencias clave, para aquellas personas que carecen de ellas, es fundamental no sólo para aprovechar los contenidos de la formación y obtener un certificado de profesionalidad, ya que se entiende que dichas competencias son realmente "claves" para mejorar la empleabilidad de las personas, y en general para poder aprovechar mejor algunos de los recursos que se ponen en marcha en pro de la mejora de las diferentes dimensiones de la calidad en el empleo, entre ellas la formación.

#### **Analfabetismo y Brecha digital <sup>23</sup>**

En particular nos preocupa la carencia de competencias digitales.

A través del estudio 2010 "detección de necesidades formativas en el sector de atención a la dependencia", se pudieron comprobar los siguientes datos<sup>24</sup>:

- Más del 80% de las personas consultadas no habían realizado nunca un curso utilizando Internet.
- Un 23% de estas trabajadoras no disponía de ordenador en su casa
- El 33% no tenía acceso a Internet
- Un 37% no tenía "ningún conocimiento de informática" y casi el 50% manifestaba tener "poco conocimiento"
- Y por último, el 37,5% de estas personas no tenían ningún conocimiento sobre la utilización de Internet, y el 41,4% decían tener "poco conocimiento".

Entendemos, que esta carencia de competencias clave no sólo es un problema generalizado entre las/os trabajadoras/as de este sector, sino que se puede hacer extensible a un grupo

---

<sup>23</sup> Brecha digital hace referencia a la diferencia socioeconómica entre aquellas comunidades que tienen accesibilidad a Internet y aquellas que no, aunque tales desigualdades también se pueden referir a todas las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como el ordenador personal, la telefonía móvil, la banda ancha y otros dispositivos. Como tal, la brecha digital se basa en diferencias previas al acceso a las tecnologías. Este término también hace referencia a las diferencias que hay entre grupos según su capacidad para utilizar las TIC de forma eficaz, debido a los distintos niveles de alfabetización y capacidad tecnológica. También se utiliza en ocasiones para señalar las diferencias entre aquellos grupos que tienen acceso a contenidos digitales de calidad y aquellos que no.

<sup>24</sup> Observatorio de las cualificaciones : "Los trabajadores y trabajadoras del cuidado ante la próxima convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales (2011)  
[http://www.larioja.org/upload/documents/555483\\_Sector\\_Atencion\\_a\\_la\\_dependencia\\_II.pdf?idtab=722552](http://www.larioja.org/upload/documents/555483_Sector_Atencion_a_la_dependencia_II.pdf?idtab=722552)

importante de trabajadores/as que con la crisis actual han quedado expulsados/as del mercado laboral y que deben ahora reconducirse hacia otros sectores productivos.

Muchos/as de estos/as trabajadores/as son de mediana edad, pero también existe un gran número de jóvenes que abandonaron sus estudios para entrar al mercado laboral en un momento en el que la formación no se hacía imprescindible para conseguir un puesto de trabajo remunerado (particularmente en el sector de la construcción).

En este sentido se hace necesario encontrar las vías necesarias por las que estas personas no se queden al margen y puedan reengancharse a la formación: a través del reconocimiento de competencias profesionales, de la educación de adultos, la formación en cualificaciones de primer nivel, la puesta en marcha de convocatorias para la adquisición del título de la ESO, pruebas libres de acceso, etc., y en general para obtener la formación mínima en dichas competencias clave necesarias para el aprovechamiento de la formación de los certificados de profesionalidad.

Por otro lado, esta situación exige que existan cada vez más, fórmulas innovadoras e imaginativas en el diseño de la formación, en la construcción de itinerarios formativos, etc.

El analfabetismo digital no sólo dificulta el acceso a los cursos on line, o a información (sobre empleo, o sobre otros recursos sociales) sino que de manera general restringe el acceso a derechos generales en el desarrollo de una ciudadanía activa.<sup>25</sup>

## **2.2- Principales interrogantes e hipótesis de trabajo**

### **Interrogantes:**

A través de este estudio se ha tratado de responder fundamentalmente a estos interrogantes:

- 1- ¿Hasta qué punto se da este fenómeno (carencia de competencias clave) en La Rioja?
- 2- ¿En qué competencias clave se encuentran las principales carencias?
- 3- ¿Cuál es el perfil de estas personas con carencias en competencias clave?
- 4- ¿Por qué han quedado "al margen" de estos conocimientos?: resistencias, miedo, falta de motivación...
- 5- ¿Hasta qué punto (esta carencia de competencias clave), y de qué manera está frenando y/o dificultando la inserción en el mercado laboral (empleabilidad) de estas personas? ¿Hasta qué punto puede afectar la carencia de un título, a la empleabilidad de las personas?
- 6- ¿En concreto, cuáles son los efectos del analfabetismo digital?
- 7- ¿Qué se puede hacer para disminuir la brecha digital?
- 8- ¿Cómo atraer a estos colectivos (que en principio se prevé que van a ser reacios) a formarse en estos conocimientos básicos?
- 9- ¿Hasta qué punto los requisitos de acceso a los certificados de profesionalidad (pruebas de competencias clave sobre todo), se están convirtiendo en una barrera en el acceso a la formación, para las personas que más necesitan formarse y conseguir un certificado?
- 10- ¿Qué sistemas de evaluación y qué oferta formativa (en relación con las competencias clave para el aprendizaje permanente) se han puesto en marcha en otras comunidades autónomas?
- 11- ¿Hasta qué punto son transferibles estos sistemas a nuestra comunidad?

### **Hipótesis de trabajo:**

1 - En La Rioja, existe un gran número de personas que carecen de competencias básicas, que son por otra parte clave para el desarrollo del aprendizaje permanente, para el acceso al mercado laboral, y en general para ejercer plenamente la ciudadanía y aprovecharse de algunas de las ventajas que ofrece el sistema (formación on-line, orientación, recursos para la búsqueda de empleo...).

---

<sup>25</sup> Castells, Manuel. La era de la información. Alianza editorial. Madrid 2005

2- El problema de la carencia de competencias clave se ha agudizado con la crisis actual, y puede hacerse extensible a un grupo importante de trabajadores/a de mediana edad, pero también de jóvenes. Muchos/as de estos/as trabajadores/as que con la crisis se han visto expulsados/as del mercado laboral, abandonaron sus estudios para comenzar a trabajar en un momento en el que la formación no se hacía imprescindible para conseguir un puesto de trabajo remunerado<sup>26</sup>.

3- La carencia de competencias clave supone un importante freno en la inserción laboral de las personas desempleadas en el mercado laboral. Reduce notablemente su empleabilidad.

4- Genera una fuerte desmotivación e insatisfacción (incluso podríamos hablar de que hace disminuir la autoestima) entre las personas con estas carencias.

5- Las personas desempleadas, que han sido expulsadas del mercado laboral en estos últimos años, carecen de conocimientos informáticos suficientes para aprovechar las ventajas que Internet les ofrece en la búsqueda activa de empleo, la formación on- line... etc.

6- Las personas afectadas del analfabetismo digital son principalmente personas con cualificaciones de base reducida, que han abandonado pronto sus estudios, y desempleados/as de larga duración.

7- Precisamente, estos colectivos de personas, son los que podrían rentabilizar más y mejor el aprendizaje digital: para hacer cursos on-line por ejemplo.

8- La carencia de un sistema integrado de evaluación, reconocimiento, certificación y formación en competencias clave, está creando una barrera en el acceso de las personas menos cualificadas (y por tanto con una mayor necesidad) en la formación conducente a un certificado de profesionalidad.

9- Ante la carencia de un sistema claro y definido para evaluar dichas competencias, algunas de las entidades que ofertan este tipo de formación, establecen como criterios para formar parte de los cursos, el título de graduado ESO u otras requisitos de acceso, y no verse así en la obligación de hacer un prueba de evaluación para valorar si la persona efectivamente posee "los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación", tal y como establece la norma.

10- Esta circunstancia está provocando una barrera en el acceso a los certificados de profesionalidad, precisamente para aquellas personas que más lo necesitan (personas con baja cualificación y sin titulación).

### **2.3- Aspectos metodológicos: fases del estudio y metodología empleada**

- **FASE 1- Análisis documental**

---

<sup>26</sup> España posee uno de los porcentajes de abandono escolar temprano más altos de la UE-27 (30 por 100) llegando a duplicar la media europea (15,3 por 100). Según se cita en el informe "sistema educativo y capital humano" del Consejo Económico y Social (2009-2010), "lo alarmante del caso español no reside únicamente en lo elevado del porcentaje de abandono, sino en su evolución temporal, que en los últimos años ha sido, además, muy negativa, habiendo registrado un aumento de casi un punto porcentual entre 2000 y 2006, frente a la clara tendencia descendente de la Unión Europea (-2,3 puntos porcentuales en el mismo periodo). España se sitúa, pues, aún a mucha distancia de alcanzar el objetivo europeo establecido para 2010 (10 por 100) y, por tanto, de los países que ya lo han logrado como Polonia, Eslovaquia, República Checa, Austria, y Finlandia" (Pág. 31)

En esta fase se realizó una primera recopilación y análisis de toda aquella información de interés que estuviera relacionada con el tema de nuestro estudio: "la adquisición de las competencias clave para el aprendizaje permanente".

Se exploraron, empleando la técnica del análisis documental; estudios, datos secundarios (principalmente estadísticos), experiencias, legislación relacionada, etc. y en general todos aquellos documentos de los que se pudiera extraer información relevante; seleccionando y analizando los contenidos que se relacionaban directamente con el objeto de estudio y sintetizando dicha información para ponerla al servicio e interés de la investigación.

En cada uno de los epígrafes que componen este informe se han ido citando las principales fuentes consultadas. La mayoría de ellas se pueden revisar íntegramente a través de Internet, o se puede consultar en la bibliografía de este informe.

En especial, se han revisado los datos disponibles sobre formación y empleo, en las siguientes fuentes:

- *Ministerio de Educación: Mapa de la Oferta de Formación en España*<sup>27</sup>
- *SEPE: Estrategia española del empleo 2012- 2014*<sup>28</sup>
- *SEPE (Observatorio de las ocupaciones) Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2012 (datos del 2011)*<sup>29</sup>
- *SEPE (Observatorio de las ocupaciones): Mercado de Trabajo de La Rioja 2012 (datos del 2011)*<sup>30</sup>
- *INE: Encuesta de Población Activa*
- *EVAFOR (datos solicitados al Servicio de Formación de la Dirección General de Formación y Empleo)*
- *SISPE (datos solicitados al Servicio de Empleo de la Dirección General de Formación y Empleo)*
- *SISPI (datos solicitados al Servicio de Empleo de la Dirección General de Formación y Empleo)*

## • FASE 2- Análisis del estado de la cuestión en nuestra comunidad

En esta fase se hizo un análisis cuantitativo y cualitativo tomando como punto de partida las principales variables relacionadas con nuestro objeto de estudio (la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente).

Asimismo se consultaron:

- Entidades que ofertan formación conducente a certificado en La Rioja
- Colaboradores de la red de empleo (principalmente orientadores/as de la red)

### **- Entidades que ofertan formación conducente a certificado en La Rioja**

- A través de la consulta a las personas de referencia en estas entidades, se trató de recopilar información suficiente para responder a las siguientes preguntas:

---

<sup>27</sup> Ministerio de educación: "Mapa de la Oferta de Formación Profesional en España". 2011. En: <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/10/mapafp-informecompleto?documentId=0901e72b80fa19b2>

<sup>28</sup> SEPE: "Estrategia española del empleo 2012-2014". En <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/19/pdfs/BOE-A-2011-18146.pdf>

<sup>29</sup> SEPE: Observatorio de las ocupaciones: "Informe del mercado de trabajo estatal 2012" (datos del 2011). En: [http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado\\_trabajo/1884-4.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/1884-4.pdf)

<sup>30</sup> SEPE . Observatorio de las ocupaciones: "Mercado de trabajo en La Rioja 2012" (datos del 2011) [http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado\\_trabajo/2002-1.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/2002-1.pdf)



- ¿Qué tipo de pruebas realizan en las entidades, para identificar si las personas que van a cursar cursos de certificado, tienen "los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación"?
- ¿En qué medida se superan estas pruebas, cuando se hacen?
- ¿Cuáles son las necesidades reales de los/as trabajadores/as riojanos/as, en cuanto a la adquisición de competencias clave se refiere?
- ¿Cómo afectan estas carencias en su empleabilidad? (demandas del sistema productivo)
- ¿Cómo valoran estas competencias los/as empleadores/as?

- Previamente, para conocer la oferta formativa conducente a certificado en La Rioja, se realizó una entrevista con la Jefa de Sección de Diseño de Formación, quién facilitó la información suficiente para analizar dicha oferta formativa y formalizó un primer contacto con las entidades de formación.

- Una vez analizada la información de las bases de datos proporcionadas desde el Servicio de Formación de la Dirección General de Formación y Empleo, se realizó un primer contacto con las 26 entidades que en la convocatoria 2011 del SRE realizaron cursos de nivel dos conducentes a certificado de profesionalidad. Este primer contacto se realizó mediante una carta enviada por mail y firmada por el Director General de Formación y Empleo. En dicha carta se les solicitaba (a las entidades de formación) colaboración en la cumplimentación de dos tipos de cuestionario: un cuestionario on line por cada entidad, y una ficha de recopilación de datos de cada uno de los cursos completos de certificado de nivel 2, que hubieran realizado dentro de la Convocatoria 2011 del SRE. .

El segundo y posteriores contactos<sup>31</sup>, con las instrucciones para colaborar con el aporte de datos y cuestionarios, se realizó desde el Observatorio de las Cualificaciones (CCOO)<sup>32</sup>

A continuación describimos los instrumentos de recogida de datos que se utilizaron para las entidades de formación:

- 1- Cuestionario on line
- 2- Hoja de recogida de datos

1- Cumplimentación de un **cuestionario on line** en cada una de las 26 entidades que ofertan formación conducente a certificado de profesionalidad de nivel dos en La Rioja.

### Entidades que ofertan formación de certificado de nivel dos en La Rioja

(Convocatoria 2011- SRE)

NOMBRE	TOTAL CURSOS	COMPLETOS	PARCIALES
1- CCOO	17	6	11
2- CSIF	6	5	1
3- AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	4	4	0
4- MECOHISA	4	4	0
5- CRMF	4	4	0
6- UGT	15	3	12
7- INSTITUCIÓN EDUCATIVA SOCIAL- LOS BOSCOS	2	2	0
8- EUDITEC ESTUDIO	2	2	0
9- ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MEDIO RURAL	1	1	0
10- AYUNTAMIENTO DE ALCANADRE	1	1	0
11- AYUNTAMIENTO DE AUTOL	1	1	0
12- AYUNTAMIENTO DE RINCON	1	1	0
13- EMIL	1	1	0

<sup>31</sup> Además del envío de e-mails, se realizaron varias llamadas telefónicas para aclarar dudas con respecto a la cumplimentación de los cuestionarios, a los objetivos que se pretendían obtener con esta investigación, etc.

<sup>32</sup> En el anexo de este informe se puede consultar las cartas enviadas, así como la hoja de recogida de datos.

<b>14- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN</b>	1	<b>1</b>	0
<b>15- LA POZA</b>	1	<b>1</b>	0
<b>16- AYUNTAMIENTO DE OCÓN</b>	1	<b>1</b>	0
<b>17- CENFORMADU</b>	1	<b>1</b>	0
<b>18- CPIE</b>	1	<b>1</b>	0
<b>19- YMCA</b>	1	<b>1</b>	0
<b>20- ADESOS RIOJA</b>	1	<b>1</b>	0
<b>21- IDC LA RIOJA</b>	3	<b>2</b>	1
<b>22- ARPS</b>	1	<b>0</b>	1
<b>23- ARPA AUTISMO</b>	1	<b>0</b>	1
<b>24- FUNDACIÓN ASPREM</b>	1	<b>0</b>	1
<b>25- UCOTAR</b>	4	<b>0</b>	4
<b>26- FER</b>	4	<b>0</b>	4
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>44</b>	<b>36</b>

Elaboración propia a partir de la base de datos proporcionada por del Servicio de Formación de la Dirección General de Formación y Empleo

El cuestionario está compuesto por 37 preguntas (combinación de preguntas abiertas y cerradas) agrupadas de los siguientes bloques temáticos:

- I- Datos de clasificación
- II- Sobre los requisitos de acceso a los cursos de certificado de profesionalidad de nivel 2
- III- Bloque de preguntas sólo para las entidades/ empresas que hayan realizado pruebas de competencias clave
- IV- Preguntas sólo para las entidades/ empresas que no hayan realizado pruebas de competencias clave
- V- Sobre las prácticas empleadas en otras comunidades autónomas
- VI- Con respecto a las competencias digitales
- VII- Posibles resistencias y motivaciones para el aprendizaje permanente
- VIII- Para dimensionar el problema de la carencia de competencias clave entre las personas desempleadas sin titulación en La Rioja

Se puede acceder a este cuestionario a través del siguiente enlace:

<https://docs.google.com/a/rioja.ccoo.es/spreadsheet/viewform?pli=1&formkey=dG9kWEViQTN6UEVvSmFkMTIMTlg2U3c6MQ#gid=0>

2- Cumplimentación de una **hoja de recogida de datos** por cada uno de los cursos de certificado completo de nivel dos, que hubieran ofertado a través de la convocatoria 2011 del SRE. En total 44 hojas de recogidas de datos

<b>NOMBRE</b>	<b>TOTAL CURSOS</b>	<b>COMPLETOS</b>	<b>PARCIALES</b>
<b>1- CCOO</b>	17	6	11
<b>2- CSIF</b>	6	5	1
<b>3- AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO</b>	4	4	0
<b>4- MECOHISA</b>	4	4	0
<b>5- CRMF</b>	4	4	0
<b>6- UGT</b>	30	3	27
<b>7- INSTITUCIÓN EDUCATIVA SOCIAL- LOS BOSCOS</b>	2	2	0
<b>8- EUDITEC ESTUDIO</b>	2	2	0
<b>9- ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MEDIO RURAL</b>	1	1	0
<b>10- AYUNTAMIENTO DE ALCANADRE</b>	1	1	0
<b>11- AYUNTAMIENTO DE AUTOL</b>	1	1	0
<b>12- AYUNTAMIENTO DE RINCON</b>	1	1	0
<b>13- EMIL</b>	1	1	0
<b>14- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN</b>	1	1	0
<b>15- LA POZA</b>	1	1	0
<b>16- AYUNTAMIENTO DE OCÓN</b>	1	1	0

<b>17- CENFORMADU</b>	1	1	0
<b>18- CPIE</b>	1	1	0
<b>19- YMCA</b>	1	1	0
<b>20- ADESOS RIOJA</b>	1	1	0
<b>21- IDC LA RIOJA</b>	3	2	1
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>	

Esta hoja de recogida de datos se compone de 16 preguntas (combinación de preguntas abiertas y cerradas) agrupadas de los siguientes bloques temáticos:

- *Presentación del estudio e instrucciones en la cumplimentación y envío del cuestionario*
- *I-Datos de clasificación*
- *II- Datos sobre el curso*
- *III- Requisitos de acceso al curso*
- *IV- Características de las pruebas realizadas*
- *V- Datos acerca de los resultados de la aplicación de las pruebas de competencias clave*
- *VI- Datos sobre los resultados de la acción formativa*

### **- Red de empleo<sup>33</sup>**

Las preguntas que se quisieron responder a través de la red de empleo fueron las siguientes:

- *¿Hasta qué punto hay una carencia de competencias clave entre los/as trabajadores/as riojanos/as?*
- *¿En qué competencias existen las principales carencias?*
- *¿Cómo afectan estas carencias en su empleabilidad?*
- *¿Cómo valoran estas competencias los/as empleadores/as?*
- *¿Cuál es la importancia de la brecha digital? ¿Cuáles son los componentes de la brecha digital que prevalecen en nuestra comunidad?*

Para ello se diseñó un nuevo cuestionario on- line para cada uno de los componentes de la Red de empleo: "Cuestionario para el debate sobre competencias clave para el aprendizaje permanente en La Rioja", y un trabajo de campo a realizar por los/as orientadores de la red de empleo.

1- Cuestionario para el debate sobre competencias clave para el aprendizaje permanente

Se puede acceder al mismo desde el siguiente enlace:

<sup>33</sup> En <http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=423415>

**"¿Quiénes integran la red de empleo? ¿Qué son?:** *Son técnicos especializados en empleo que desde el Servicio Riojano de Empleo o coordinados por él ofrecen apoyo y ayuda vinculada al empleo. Estos técnicos constituyen una Red de Empleo, formada por 60 profesionales.*

*La Red de Empleo está implantada en todo el territorio regional y es accesible a todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente a los/as desempleados/as. ¿Qué servicios ofrecen?*

*Información y Orientación Laboral.*

*Información, orientación y gestión de Ofertas de Empleo.*

*Información y acceso a los Programas de empleo: Primer empleo, Mujer y empleo, Escuelas taller y Talleres de empleo*

*Acciones de Formación para el Empleo.*

*Reconocimiento de competencias profesionales a través del Departamento de Cualificaciones.*

*Información, orientación y gestión de Contratos de Trabajo.*

*Asesoramiento Empresarial.*

*Información de las Ayudas e incentivos al empleo.*

*Información de las Ayudas a colectivos con especiales dificultades"*

<https://docs.google.com/a/rioja.ccoo.es/spreadsheet/viewform?formkey=dFIwaExJOVN6ZTJV M29DQXpGbXIySGc6MQ#gid=0>

Los contenidos de este cuestionario con 25 preguntas (abiertas y cerradas) se estructuraron en los siguientes bloques temáticos:

- *Presentación del estudio e instrucciones en la cumplimentación y envío del cuestionario*
- *I- Para dimensionar el problema de la carencia de competencias clave entre las personas desempleadas sin titulación en La Rioja*
- *II- Con respecto a las competencias digitales; y a las motivaciones y a las posibles resistencias que pudieran tener los/as desempleados/as sin titulación para el aprendizaje permanente*
- *III- En relación a la orientación como factor facilitador del aprendizaje permanente*
- *IV- Con respecto a las competencias clave como requisito para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel dos y tres*

El acceso a la red de empleo, se realizó a través de la Sección de Inserción Laboral y Desarrollo Local de la Dirección General de Formación y Empleo.

Para ello se realizó previamente una reunión para coordinar el trabajo de campo con el Jefe de Servicio de dicha Sección, y con el Jefe de Sección.

La solicitud de colaboración (tanto para la realización del trabajo de campo que se explica a continuación, como para la cumplimentación del cuestionario on- line) se realizó a través de un correo electrónico dirigido a orientadores/as, firmado por el Jefe de Servicio.

## 2- Trabajo de campo para los/as orientadores/as de la red de empleo

A través de los/as orientadores/as de la Red de empleo se pretendía obtener datos para dimensionar en la medida de lo posible, las necesidades que pudieran tener los/as desempleados/as sin titulación, en el ámbito de las competencias digitales (evaluar la brecha digital en sus dos componentes fundamentales: los conocimientos y la accesibilidad), así como indagar en otras cuestiones relacionadas con las motivaciones, dificultades y resistencias que pudieran tener estas personas para seguir formándose.

El trabajo de campo consistió en la cumplimentación (por parte del orientador o la orientadora) de un cuestionario por cada una de las personas que pasara por el Servicio de Orientación en una semana completa de trabajo.

Dicho cuestionario se probó y modificó hasta la versión actual (realización del pretest), desde el Servicio de Orientación de Forem<sup>34</sup>

Teniendo en cuenta el protocolo a seguir, el cuestionario tenía que ser cumplimentado por el/la orientador/a al final de la sesión, pues muchos de los datos a cumplimentar, son cuestiones abordadas habitualmente en las sesiones de orientación.

Cuando la persona usuaria tenía alguna titulación, únicamente había que cumplimentar una primera hoja del cuestionario (básicamente con los datos sobre su formación).

El cuestionario completo (con 31 preguntas) se administraba sólo a las personas que no tenían ninguna titulación.

---

<sup>34</sup> El objetivo del pretest es mejorar los cuestionarios ajustándolos a la realidad sobre la que posteriormente se aplican, y a la vez detectar posibles problemas en el desarrollo del trabajo de campo: reticencias de las personas entrevistadas, tiempo en el que se desarrolla la entrevista, deficiencias en la redacción u orden de las preguntas dentro del cuestionario...

El cuestionario se probó con 10 trabajadoras, antes de distribuirlo entre los/as orientadores/as de la Red de Empleo.

En la fase del pretest se encontraron preguntas innecesarias o que no "funcionaban" bien, y el cuestionario fue perfeccionándose hasta llegar a la versión que se ha administrado finalmente.

Han colaborado en este trabajo de campo 6 orientadores/as de la red de orientación compuesta en su totalidad por 24 profesionales. En total se han recopilado 127 cuestionarios de personas desempleadas.

Los bloques temáticos de los que se compone dicho cuestionario son:

- I- Datos de identificación para el/la orientador/a
- II- Datos de clasificación de la persona usuaria del Servicio de Orientación
- III- Aspectos motivacionales
- IV- Competencias digitales/ brecha digital (condiciones de accesibilidad, habilidades y conocimiento)
- V- Competencias en lengua castellana para personas extranjeras procedentes de países de habla no castellana

### 3- Dinamización desde el Foro para el empleo del Gobierno de La Rioja

Todo este trabajo pretendía, a la vez, estar dinamizado desde el foro para el empleo del Gobierno de La Rioja (de reciente creación).

Desde esa perspectiva, además de presentar el estudio, se incluyeron en el foro para el empleo del Gobierno de La Rioja, algunos documentos para la reflexión y el debate.

En concreto, los siguientes documentos:

- Gobierno de España. Ministerio de Educación. Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional: "El aprendizaje permanente en España". Madrid 2011

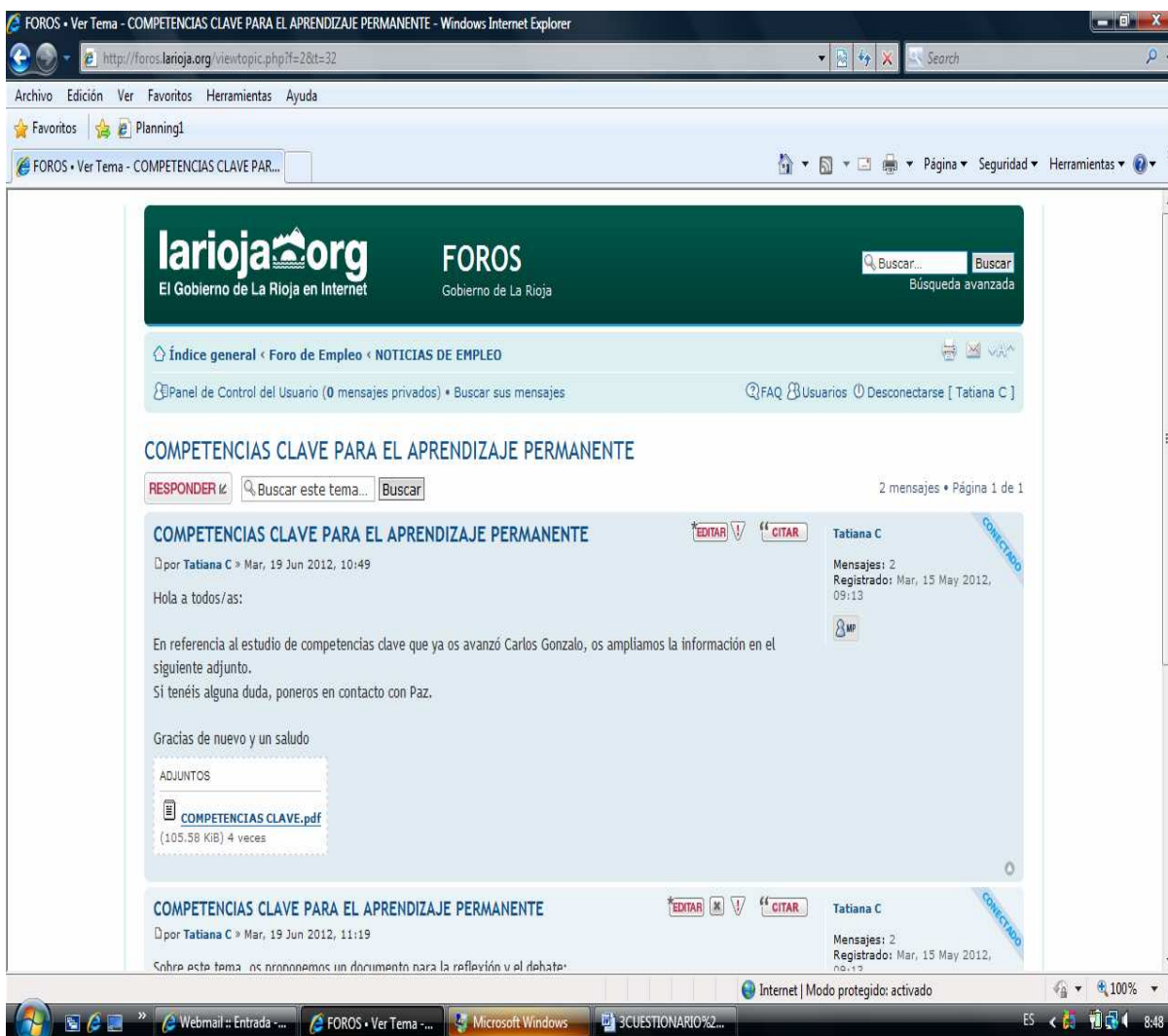
En:<http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/11/el-aprendizaje-permanente-en-espan?documentId=0901e72b81071ba3>

- Gobierno de España. Ministerio de Educación: "Mapa de la Oferta de Formación Profesional en España" 2011

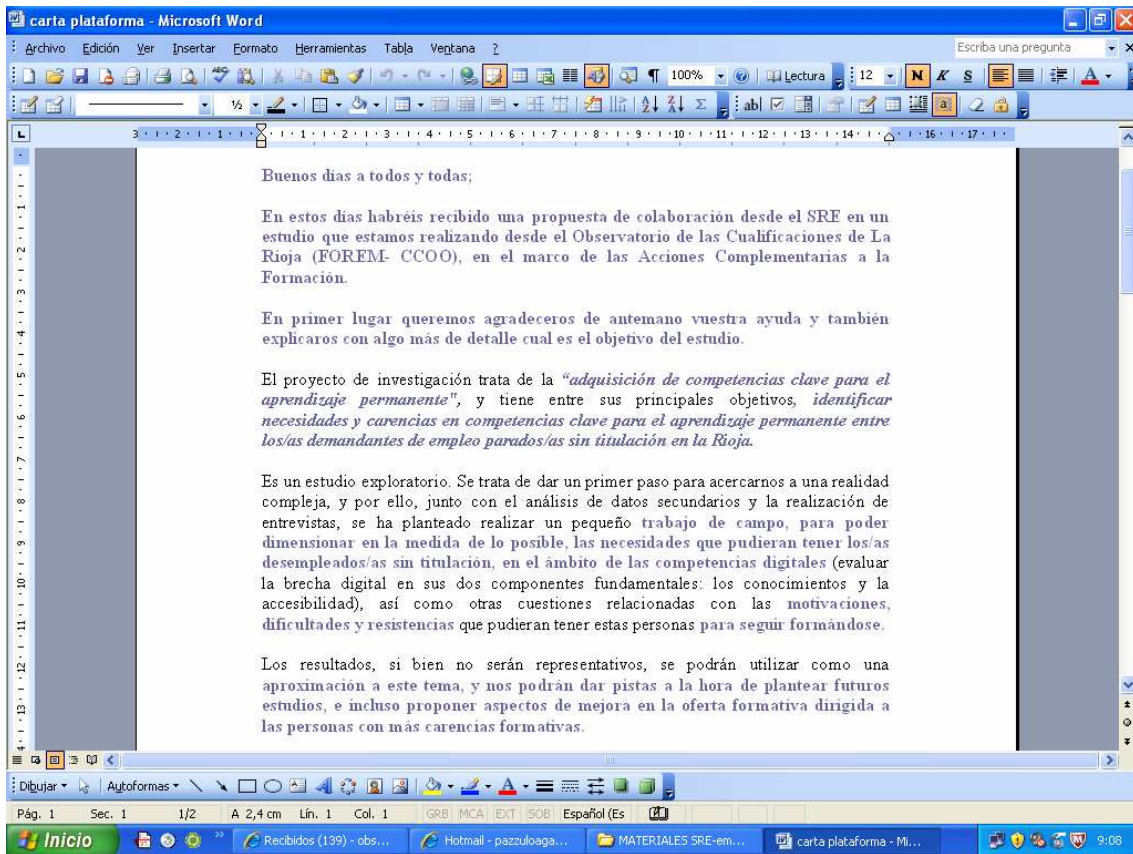
En:<http://todofp.es/dctm/todofp/20111018-mapafp.pdf?documentId=0901e72b80fea542>

A continuación se pueden ver las fotos de pantalla del Foro para el Empleo, donde aparecen los comentarios con respecto a esta investigación:

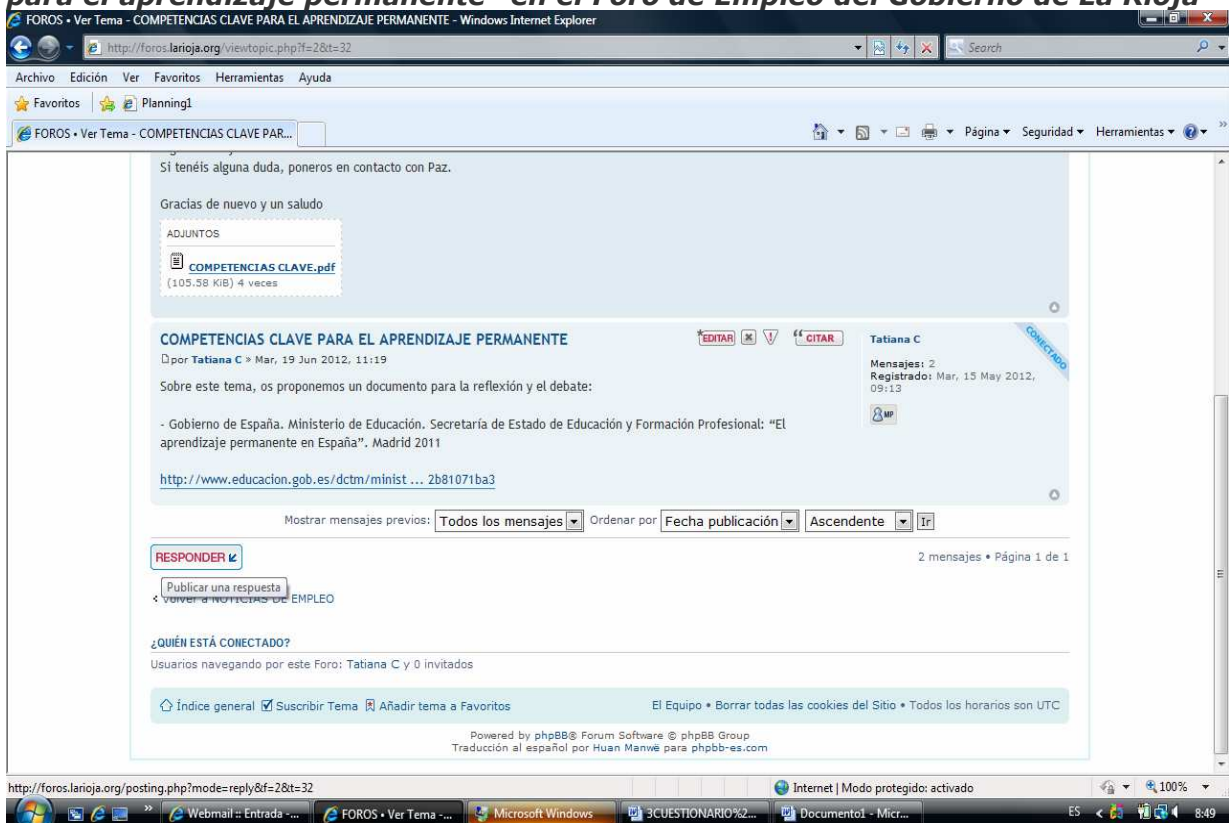
**Foto de pantalla1 del espacio dedicado a la discusión sobre "competencias clave para el aprendizaje permanente" en el Foro de Empleo del Gobierno de La Rioja**



**Foto de pantalla2 del espacio dedicado a la discusión sobre "competencias clave para el aprendizaje permanente" en el Foro de Empleo del Gobierno de La Rioja**



**Foto de pantalla3 del espacio dedicado a la discusión sobre "competencias clave para el aprendizaje permanente" en el Foro de Empleo del Gobierno de La Rioja**





- **FASE 3- Identificación y revisión de modelos de intervención en la evaluación y la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente**

#### **Revisión de modelos de intervención:**

Para la consecución de esta fase se realizó en primer lugar, una revisión de páginas Web y diversos documentos, para identificar los diferentes modelos de intervención en la evaluación y la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente, que se habían puesto en marcha en otras comunidades autónomas.

A través de esta primera revisión, se identificaron principalmente tres modelos de intervención, que se tratarán con más profundidad en el capítulo IV de este informe:

**Navarra:** *El Servicio Navarro de Empleo realiza periódicamente pruebas de evaluación de competencias clave. Dichas pruebas no son exclusivas para las personas que quieren acceder a certificados de profesionalidad. Se certifica si se poseen dichas competencias y se oferta formación para quienes no poseen dichas competencias*

**Galicia:** *Reconocimiento y acreditación de competencias clave a través del Instituto Gallego de las Cualificaciones, mediante Resolución de la Dirección General de Formación y Colocación. A través del Instituto Gallego de las Cualificaciones, se convoca mediante Orden por lo menos una vez al año, pruebas de evaluación en competencias clave para facilitar que las personas sin titulación puedan acreditar las competencias clave que se requieren para acceder a las acciones formativas de los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3*

**Aragón:** *En Aragón, a partir de las siguientes normativas, se establece un procedimiento para la evaluación, la certificación y la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente:*

- Ley 16/2002, de 28 de junio, de Educación Permanente de Aragón

- Orden del 17 de Marzo del 2011 del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo y la Consejería de Educación Cultura y Deporte, por la que se autoriza y se establecen los procesos para la obtención de los conocimientos formativos suficientes para cursar con aprovechamiento los módulos formativos de los certificados de Nivel 2 en la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Instrucciones de 16 de septiembre de 2011 del Director General de Política Educativa y Educación Permanente para la impartición de los Módulos formativos en la modalidad a distancia que permiten en acceso a los Certificados de profesionalidad de nivel 2 a las personas que no posean la titulación requerida para el curso 2011/12

#### **Realización de entrevistas en profundidad a informantes clave**

Se realizaron dos entrevistas a informantes clave (en los dos casos en Navarra).

Las razones para centrar nuestra atención en esta experiencia de Navarra, han sido en primer lugar la idoneidad de este modelo (una vez revisados varios documentos que describen el sistema), la similitud de las características de nuestra comunidad con la de Navarra, y la cercanía y accesibilidad de los/as informantes clave, concretamente:

- Cruz Martínez Erauskin: Jefe de Sección del Servicio Navarro de Empleo

- Pilar Ruiz: Técnica del Área de Empresa de Forem Mutilva (Navarra)

- **FASE 4- Recopilación y análisis de materiales para la evaluación y la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente**

Esta cuarta fase se ha realizado en paralelo a la anterior, y utilizando las mismas técnicas de investigación: análisis documental y entrevistas en profundidad.



Como ya se ha comentado, el objetivo último de este estudio ha sido la elaboración de Propuestas de actuación en la Comunidad Autónoma de La Rioja con respecto a la puesta en marcha de un sistema que propicie la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente, entre la población con mayores carencias formativas.

En particular, en estas dos últimas fases de la investigación, se ha tratado de encontrar referentes válidos para la implantación en La Rioja de un sistema de evaluación y formación en competencias clave para el aprendizaje permanente, además de identificar y situar materiales concretos para la puesta en marcha de dicho sistema (materiales tanto en la evaluación de estas competencias clave como en la formación para la adquisición de dichas competencias)

En esta fase del estudio se ha tratado de responder a esta pregunta: ¿Cómo articular en la Comunidad Autónoma de La Rioja un sistema de evaluación, formación y certificación en competencias clave para el aprendizaje permanente?

Para ello se han analizado los modelos existentes en otras Comunidades Autónomas, tratando de aprovechar los materiales ya elaborados y trasladando las buenas prácticas a nuestra comunidad.

- **FASE 5- Análisis de datos y elaboración de informe final**

Tanto el tratamiento, como el análisis de los datos se han realizado con la ayuda del paquete estadístico SPSS versión 15.0 para Windows.

## **2.4- Alcance y limitaciones del estudio**

### **Alcances:**

Como ya se ha comentado, el objetivo último de este estudio ha sido la elaboración de propuestas de actuación en la Comunidad Autónoma de La Rioja con respecto a la puesta en marcha de un sistema que propicie la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente, entre la población con mayores carencias formativas.

Lo que aporta esta investigación es un marco de referencia para poner en marcha medidas (y/o tomar decisiones), concretas para propiciar la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente entre la población con menor nivel formativo, a través de:

- La orientación
- La puesta en marcha de sistemas de evaluación y reconocimiento de competencias clave para el aprendizaje permanente.
- Una oferta formativa que de respuesta a estas necesidades

En primer lugar, este informe proporciona una visión del contexto general donde se encuentra el por qué de la importancia de la adquisición de las competencias clave para el aprendizaje permanente.

En segundo lugar, ofrece una idea de las principales necesidades y/o carencias que existen en La Rioja en lo que se refiere este tipo de formación.

En tercer lugar, muestra la oferta formativa conducente a certificado de profesionalidad en La Rioja, y se hace un inventario de entidades y/o empresas relacionadas con la formación de adultos, y/o que pudieran estar realizando actividades encaminadas a la formación en estas competencias clave.

También se muestra, cómo se están realizando en la actualidad los procesos selectivos y/o la comprobación de que el alumnado tiene conocimientos suficientes para aprovechar la formación de certificado, en las entidades que ofertan este tipo de formación, en La Rioja.

Por último se presentan modelos concretos de intervención que se han puesto en marcha en otras Comunidades Autónomas, tratando de recoger las buenas prácticas y también los aspectos de mejora que pudieran perfeccionar dichos modelos.

A la vez, se recopilan materiales tanto para la evaluación en competencias clave para el aprendizaje permanente (pruebas de evaluación, como en la formación (guías y manuales para docentes y alumnado...) así como para la orientación.

Finalmente a través de este informe, se ofrecen propuestas y elementos de debate para facilitar la puesta en marcha de un sistema adaptado a las necesidades y especificidades propias de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que logre mejorar la formación y la empleabilidad de las personas que han quedado "fuera del sistema".

### **Limitaciones:**

El estudio que se presenta a través de este informe es exploratorio y descriptivo.

Con esta investigación se trata de dar un primer paso para acercarnos a una realidad que no se ha investigado antes en nuestra comunidad<sup>35</sup>.

Los resultados de esta investigación, si bien no son representativos, se pueden utilizar como una primera aproximación a este tema, y como referente válido a la hora de planificar acciones en la Comunidad Autónoma de La Rioja<sup>36</sup>.

A partir de las conclusiones extraídas de este estudio, pueden proponerse aspectos de mejora en la oferta formativa dirigida a las personas con más carencias formativas; o bien plantear futuros estudios, centrados en alguno de los aspectos que se han tratado en esta primera investigación (aquellos que se identifiquen como más importantes y/o necesarios) para dar una idea más completa y fidedigna sobre el objeto de la investigación.

Las principales limitaciones del estudio tienen que ver con la falta de medios disponibles, la fechas en las que se ha realizado el trabajo de campo y en algunas ocasiones con la falta de apoyo institucional.

### **Fechas y apoyo institucional**

Una de las principales limitaciones en la elaboración de este estudio ha sido las **fechas en las que se ha desarrollado el trabajo de campo**, que han coincidido, por un lado con el periodo vacacional (mediados de julio y agosto), y por otro lado con el fin de contrato de una gran parte de los/as orientadores/as de la red de empleo.

El retraso en la puesta en marcha del trabajo de campo, con el retraso en el inicio de la investigación (16 de Febrero), y con la falta de agilidad en la toma de decisión y/o

---

<sup>35</sup> De acuerdo con Kerlinger (1983) los estudios exploratorios buscan hechos sin el objetivo de predecir las relaciones existentes entre las variables. Se utilizan en situaciones en las que prácticamente no se dispone de información.

<sup>36</sup> Para obtener unos resultados representativos hubiera sido necesario realizar pruebas de competencias clave a una muestra representativa de personas desempleadas en La Rioja.

Por ejemplo, contando con una población desempleada (demandantes desempleados/as) sin titulación de 12.954 personas (según datos del 2010), y partiendo de un margen de error de +-5%, un nivel de confianza del 95% ( $Z=1,96$ ) y una varianza del universo=0,25 (% esperado de la población  $p=q=0,5$ ), se obtiene una muestra de **373 personas**.

Esta opción se descartó por la falta de medios con la que se dispone para hacer un trabajo de campo de esta envergadura.

coordinación entre las partes implicadas en dicho estudio, lo que ha retrasado enormemente el cronograma que se tenía previsto en el diseño de la investigación, en el que se había proyectado realizar el trabajo de campo a partir de mediados de junio<sup>37</sup>.

Este tipo de proyectos en los que se cuenta con escasos recursos<sup>38</sup>, necesitan para compensar estas carencias, una gran dosis de creatividad, esfuerzos y sinergias compartidas, que no siempre se han producido, y que se han visto reflejadas sobre todo en la falta de participación en la cumplimentación de cuestionarios, especialmente desde la Red de Empleo.

En este sentido ha de decirse, que este proyecto se presentó desde su inicio, mencionando expresamente la necesidad de obtener este apoyo por parte de la Administración, sin el cual era inviable proseguir con el mismo.

Para conseguir mejores resultados, la implicación, el compromiso y respaldo por parte de la Administración en la realización de estos estudios, ha de ser mayor<sup>39</sup>.

### **Demora en la publicación de la modificación del R.D. 34/2008 que regula los Certificados de Profesionalidad**

---

<sup>37</sup> Para tener una referencia de la Cronología del proyecto, estas son algunas fechas clave en la realización del mismo:

16 Febrero→ Comienzo de la puesta en marcha de los diversos proyectos enmarcados en la acción complementaria 2012

19 Febrero→ Presentación del planteamiento de proyectos a ejecutar en el marco de las acciones complementarias a la formación 2012, en CCOO- La Rioja

10 Abril→ Una vez seleccionados los proyectos en CCOO, diseño de un documento con el Plan de trabajo y presentación al Consejo de FP y a la Sección de Cualificaciones de La Rioja (Dirección General de Formación y Empleo).

En dicho documento están programadas, entre otras actividades, la realización del estudio sobre competencias clave para el aprendizaje permanente.

23 Mayo → Reunión de seguimiento de los proyectos- Dirección General de Formación y Empleo

4 Junio→ Presentación del trabajo de campo en el Servicio de Empleo a través de una reunión de trabajo.

15 Junio→ Envío e-mail orientadores/as de la red de empleo solicitando su colaboración

30 Junio→ Fin de contrato orientadores/as OPEA

20 Julio → Envío e-mail entidades de formación solicitando colaboración

Del 9 de julio al 24 de agosto→ Contratación de otra profesional de apoyo para la realización del estudio.

14 Septiembre entrega del informe final del estudio y del resto de productos obtenidos en el marco de las acciones complementarias programadas.

<sup>38</sup> En concreto, este estudio es uno de los cuatro productos proyectados en el marco de las acciones complementarias para la formación en el 2012.

En este mismo periodo (Febrero- Septiembre 2012) se ha trabajado paralelamente en las siguientes acciones:

- Finalización del estudio: *"lecciones aprendidas y buenas prácticas en el desarrollo de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales"*

- Edición de la *"guía para los servicios de información y orientación ligados al procedimiento de reconocimiento de competencias"*

- Participación en la evaluación del I Plan de FP (2009-2011) en la elaboración del II Plan de FP (2012-2015)

Ver documento *"Propuesta de trabajo 2012 en el marco de las acciones complementarias- CCOO"*. ANEXO Nº 1

Para la realización de dichos proyectos se ha contado con la contratación de una profesional a tiempo completo durante siete meses, y el apoyo de otra durante mes y medio.

<sup>39</sup> Un ejemplo de que este tipo de colaboraciones y sinergias funcionan, fue el trabajo conjunto que se realizó entre el Departamento de Cualificaciones de La Rioja y el Observatorio de las Cualificaciones (CCOO), para la puesta en marcha del Servicio de Orientación en la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales.

En concreto, se podría haber centrado más la investigación a partir de la publicación del Real Decreto en el que se modificará el R:D: 34/2008 por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

En este momento estamos pendientes de la publicación del mismo, y sólo contamos con el borrador de dicho RD.

## **BLOQUE 2- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN LA RIOJA**

**III- Mercado laboral y nivel formativo**

**IV- Principales carencias de competencias clave para el aprendizaje permanente en La Rioja**

**V- Oferta formativa conducente a certificado de profesionalidad en La Rioja**

**VI- Oferta formativa enfocada a la adquisición de competencias clave y entidades relacionada con la formación de adultos en La Rioja**

**VII- Aplicación de pruebas para la evaluación de competencias clave en La Rioja**

## • III- Mercado laboral y nivel formativo

### **3.1- Algunos datos sobre el nivel de cualificación de la población europea, española y riojana**

Introducimos este capítulo, apuntando algunos de los datos más significativos sobre el nivel de cualificación de la población europea y española.

Dicho nivel de cualificación está caracterizado (entre otros) por un alto porcentaje de personas con cualificaciones bajas o básicas. Este rasgo, como se verá a continuación, es especialmente significativo en España, y aunque en menor proporción, también en La Rioja.

#### **Algunos datos en Europa:**

Con datos del CEDEFOP (2010) y la Estrategia Europea 2010, se estima que en Europa existen 80 millones de trabajadores/as que sólo tienen las cualificaciones bajas o básicas, y nueve millones de trabajadores/as sin cualificación (cifra que se quiere reducir hasta los siete millones para el año 2020); fijándose en un 85% la proporción de puestos de trabajo que requerirán una cualificación específica para este año.

#### **El nivel de cualificación en España y en La Rioja:**

Considerando ahora, los datos ofrecidos en el estudio "*Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2011*", en el año 2009 el 48,2% de la población española de entre 25 y 64 años de edad, tenía un **nivel de formación correspondiente a la educación secundaria obligatoria o inferior**. Esta cifra en La Rioja, según el mismo estudio, es el 42,8%.

En las edades comprendidas entre los 25 y 34 años el dato mejora sensiblemente, siendo para el conjunto de España del 35,9%, y en La Rioja del 29,4%.

Como ya se ha dicho, el número de personas con un bajo nivel de cualificación está muy por debajo de las cifras que se han establecido como aceptables desde la Unión Europea. En concreto la cifra deseable, según el CEDEFOP, no debería superar el 15%.

A la vez, destacan las cifras relativas al **abandono escolar temprano**, que ha crecido rápidamente en la última década, motivada entre otras causas, por el rápido acceso al empleo de baja cualificación que los jóvenes tuvieron en los años previos a la crisis en el sector de la construcción <sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Uno de los efectos ha sido la gran diferencia que se observa en el nivel de formación entre hombres y mujeres.

Ministerio de Educación: Mapa de la Oferta de Formación Profesional en España. (2011). Pág. 7 y siguientes.

*"... En la población de entre 25 y 29 años, observamos una gran polarización en el nivel de formación, con una inquietante inversión de cifras entre hombres y mujeres en lo que respecta a los sectores de más alta y más baja cualificación, de modo que en los hombres el porcentaje de personas con baja cualificación llega al 42%, mientras que en las mujeres se sitúa en un 30,3%. En el tramo de alta cualificación los hombres obtienen un 30,7% por un 43,3% de mujeres. Una vez más podemos aquí apreciar la influencia que el acceso fácil al empleo de baja cualificación especialmente en el sector de la*

*Estudio sobre la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente*

En España, con datos del 2010, la tasa de abandono temprano<sup>41</sup> fue del 28,4%. Un poco menor, pero igualmente preocupante, es el porcentaje en La Rioja: el 28,1%.

La incidencia por sexo del abandono temprano, es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Con datos del 2007, esta diferencia en España se sitúa en torno a los 11 puntos porcentuales.

Las cifras apuntan la misma dirección (predominio en los niveles bajos de formación - titulación) al tomar como referencia el análisis de datos que se hace en el documento "el aprendizaje permanente en España": "En España, según la Encuesta de Población Activa 2010 (2º T), existen 12.881.100 personas mayores de 16 años, el 33,5%, que no poseen titulación de enseñanza básica obligatoria, y 13.459.400, el 58,2%, que no han recibido preparación específica para el desempeño de un puesto de trabajo"<sup>42</sup>

En este mismo documento se hace referencia a cifras que señalan la preeminencia en España de cualificaciones bajas y la carencia de cualificaciones medias.

"En Europa la cualificación del sistema productivo se asienta sobre una base del 48,9% de cualificaciones medias, mientras que en España predominan las cualificaciones bajas (42,4%), con un déficit claro de cualificaciones medias respecto de las necesidades en 2020"<sup>43</sup>

Los colectivos más afectados por dicha situación, según este diagnóstico son:

- La población adulta que carece de las competencias básicas correspondientes a la enseñanza obligatoria. Según la EPA 2T 2010, 12.881.100
- Las personas mayores de 16 años. El 33.5% de esta población, carecen de acreditación de estas competencias básicas.
- La población activa que carece de acreditación de su cualificación profesional, que alcanza el 58,2% (13.459.400 trabajadores), según la EPA 2T 2010.
- Los jóvenes que no obtienen el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria al finalizar el 4º curso de ESO (79.537 en el curso 2007/2008).
- Los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios (el 31,2% de la población entre 18 y 24 años, año 2009).

Centrándonos ahora en el **nivel de competencias clave**, desde el Consejo Económico y Social de España, con datos del informe PISA, se califica la situación de nuestro país como "preocupante", y señala como principal carencia el rendimiento en comprensión lectora:

"Entre las competencias clave, cobran especial protagonismo el rendimiento en matemáticas, ciencia y sobre todo, lectura... De acuerdo con los resultados de las sucesivas ediciones del informe PISA, la situación de nuestro país es preocupante. El porcentaje de alumnado con bajos niveles de rendimiento en matemáticas, ciencias y lectura es muy elevado, y lo que es peor, su evolución en los últimos años ha sido negativa (...) El dato más alarmante es el referido a comprensión lectora, dado que el porcentaje de alumnos que no posee el mínimo requerido en lectura es uno de los más elevados, tanto en la OCDE, como en la UE- 27. Por añadidura, la evolución en los últimos años ha sido especialmente negativa: se ha pasado de un porcentaje medio de 16,3 por 100 en 2000 a casi el 26 por 100 en 2006"

---

construcción y de la obra pública, han tenido sobre el nivel de cualificación de la población, en este caso sobre los hombres" Pág. 24

<sup>41</sup> Porcentaje de población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de E. Secundaria 2ª etapa y no sigue ningún tipo de educación- formación

<sup>42</sup> Ministerio de Educación. El aprendizaje permanente en España. 2011. Pág. 5

<sup>43</sup> Ibídem Pág. 7

En La Rioja, este porcentaje sin embargo es inferior a la media española (en concreto es del 19,6%) situándose más cerca de países como Bélgica o Alemania (19,4% y 20% respectivamente) y del punto de referencia en la UE (para el 2010 el 17%).

### **Relación entre grado de formación y empleabilidad<sup>44</sup>**

En lo que respecta a la relación entre el grado de formación y la empleabilidad de las personas; no quedan dudas acerca de esta correspondencia, una vez se analizan los datos.

Tal y como se argumenta en el Documento de análisis y conclusiones "Mapa de la oferta de formación profesional" (2011) <sup>45</sup> esta relación es "inequívoca":

*"El incremento del paro ha tenido mayor incidencia en las personas con un menor nivel de formación. Las cifras nos indican que el paro aumentó un 20,5% en las personas analfabetas o sólo con estudios primarios, incrementándose en un 15,6% para las personas con estudios secundarios, y sólo en un 7,3% para las personas con estudios superiores.*

*Por tanto la relación entre formación y empleabilidad es inequívoca, a pesar de los cual sólo un 10% de la ciudadanía asocian la baja empleabilidad con la falta de formación, mientras que el 48% creen que la causa es la falta de ofertas, y el 13% la falta de experiencia. Vemos aquí un claro exponente de la necesidad que tenemos de potenciar nuestros sistemas de información y orientación, para dar a conocer a la sociedad en su conjunto la importancia que la formación tiene en relación con el empleo"*

En La Rioja, también está clara esta relación. Tal y como se refleja en el Plan de Empleo de La Rioja 2011- 2015. "Las tasas de desempleo por nivel formativo aumentan tanto en cuanto la formación que ostentan los desempleados es menor".

Esta relación puede apreciarse en la siguiente tabla sobre la Formación de la población activa y media de parados por niveles de formación:

<b>NIVEL FORMATIVO</b>	<b>Población Activa en miles</b>	<b>Media de parados</b>	<b>Tasa de paro en el estrato</b>
Educación primaria	15.200	6.581	43,30%
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	47.800	10.978	22,97%
Educación secundaria 2ª etapa	37.800	3.627	9,59%
Estudios Universitarios	54.500	1.727	3,17%
<b>Total</b>	<b>155.300</b>	<b>22.914</b>	<b>14,75%</b>
<i>Año 2011 2T. Formación de la población activa y media de parados por niveles de formación</i>			
<i>Fuente: EPA y SPEE</i>			

Cuadro Nº 7- Plan de empleo de La Rioja 2011- 2015

### **3.2- Mercado Laboral y nivel formativo en La Rioja (titulados/as vs. no titulados)**

<sup>44</sup> La empleabilidad es definida por la OIT (2003) como "uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y capacidad para aprender a aprender, así como competencias para protegerse a sí mismos y proteger a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales" pp. 41 "elaboración de recursos didácticos..."

<sup>45</sup> Pag. 17



## Nivel formativo de los/as demandantes de empleo en la Rioja

Según el informe del mercado de trabajo de La Rioja (2012), con datos del 2011, "el 74,81% de los/as demandantes de empleo posee una titulación igual o inferior a la Educación Secundaria Obligatoria, el 16,37% de Bachillerato o Formación Profesional y el 8,82% de Estudios Universitarios.

Comparando estos datos con los nacionales, "en España esta cifra es cuatro puntos inferior al porcentaje de los que poseen titulación igual o inferior a la Educación Secundaria Obligatoria y los que poseen Bachillerato o Formación Profesional, siendo similar el porcentaje de los que poseen titulación universitaria"

Según el mismo informe, "Los hombres son mayoría en el nivel de Educación Secundaria Obligatoria o nivel inferior (41,95% de hombres y 32,86% de mujeres) y las mujeres son mayoría en el nivel de Bachillerato o Formación Profesional (6,62% de hombres y 9,75% de mujeres) y en el nivel de Estudios Universitarios (2,78% de hombres, 6,04% de mujeres"

El 18,33% de estos/as demandantes de empleo riojanos/as estarían dentro de la categoría "sin estudios o estudios no acreditados", y el 57,5% no tendría ninguna titulación.

<b>DEMANDANTES PARADOS/AS SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO.<sup>46</sup></b>				
<b>Nivel</b>	<b>Número demandantes parados/as</b>			
	<b>hombres</b>	<b>mujeres</b>	<b>total</b>	<b>% sobre total</b>
Sin estudios/ no acreditados	2.786	1.969	<b>4.755</b>	18,7
Estudios primarios	1.343	1.100	<b>2.443</b>	9,6
ESO sin titulación	4.352	3.048	<b>7.400</b>	29,1
ESO con titulación	2.166	2.244	<b>4.410</b>	17,4
Bachillerato y equivalentes	525	716	<b>1.241</b>	4,9
Grado Medio FP	549	880	<b>1.429</b>	5,6
Grado Superior FP	606	878	<b>1.484</b>	5,8
Universitarios Ciclo Medio	348	805	<b>1.153</b>	4,5
Universitarios Segundo Ciclo	343	699	<b>1.042</b>	4,1
Espacio Europeo Enseñanza Superior	6	19	<b>25</b>	0,1
Otras Titulaciones	7	9	<b>16</b>	0,06
indeterminado	1	2	<b>3</b>	0,01
<b>TOTAL</b>	<b>13.032</b>	<b>12.369</b>	<b>25.401</b>	100

## Demandantes de empleo titulados/as y no titulados/as

Agrupando el nivel de estudios en estas dos categorías "con titulación" y "sin titulación"<sup>47</sup>, se puede apreciar como el 57,5% de los/as demandantes de empleo no poseen ninguna titulación, mientras que el 42,5% tienen como mínimo un título.

### DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN NIVEL FORMATIVO (TITULADOS VS NO TITULADOS)

NIVEL	TOTAL	% TOTAL
SIN TITULACIÓN	14.598	57,5
CON TITULACIÓN	10.803	42,5
<b>TOTAL</b>	<b>25.401</b>	<b>100</b>

<sup>46</sup> SEPE-Observatorio de las ocupaciones 2012 Informe de Mercado de trabajo de La Rioja. Datos 2011

<sup>47</sup> La categoría "sin titulación" agrupa a las personas demandantes de empleo "sin estudios", "estudios primarios" y "ESO sin titulación", mientras que la categoría "con titulación" son los/as demandantes de empleo que tienen: "ESO con titulación", "Bachillerato y equivalentes", "Grado Medio FP", "Grado Superior FP", "Universitarios/as Ciclo Medio", "Universitarios/as Segundo Ciclo", "Espacio Europeo Enseñanza Superior", "Otras Titulaciones".

La mayor parte de estas personas demandantes de empleo con titulación, se sitúan en los niveles más bajos, es decir tienen el título de la ESO, un bachillerato o un Grado Medio de FP.

Dichas categorías (ESO, Bachillerato o formación profesional y grado medio de FP) suman 7.080 personas, y representan el 65,5% de los/as titulados/as

### **Demandantes de empleo titulados/as y no titulados/as por sexo**

Haciendo un análisis por sexo, se advierte un mayor número de personas sin titulación entre los demandantes de empleo varones.

#### **DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN NIVEL FORMATIVO (TITULADOS VS NO TITULADOS) Y SEXO**

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SIN TITULACIÓN	8.481	6.117	<b>14.598</b>
CON TITULACIÓN	4.551	6.252	<b>10.803</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13.032</b>	<b>12.369</b>	<b>25.401</b>

*Elaboración propia a partir de datos del SEPE- Observatorio de las ocupaciones 2012- Informe de mercado de trabajo de La Rioja. Datos del 2011*

Las distribución porcentual de hombres y mujeres demandantes de empleo, dependiendo de si tienen o no titulación, indica que existe un desequilibrio por sexo, de manera que encontramos una mayor proporción de hombres sin titulación, que de mujeres (más de 15 puntos porcentuales).

#### **Tabla de porcentajes: DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN NIVEL FORMATIVO (TITULADOS VS NO TITULADOS) Y SEXO**

NIVEL	HOMBRES	MUJERES
SIN TITULACIÓN	65,1%	49,5%
CON TITULACIÓN	34,92%	50,5%
TOTAL	100%	100%

*Elaboración propia a partir de datos del SEPE- Observatorio de las ocupaciones 2012- Informe de mercado de trabajo de La Rioja. Datos del 2011*

En la siguiente tabla de porcentajes; para cada uno de los niveles teniendo en cuenta la variable sexo, se puede ver como el porcentaje de mujeres es mayor en los niveles de titulación más altos, mientras que la tendencia en el caso de los hombres es la inversa, es decir los porcentajes más altos aparecen en los niveles más bajos de formación.

#### **Tabla de porcentajes: DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO**

Nivel	Número demandantes parados/as			
	hombres	%	mujeres	%
Sin estudios/ no acreditados	2.786	21	1.969	16
Estudios primarios	1.343	10	1.100	9
ESO sin titulación	4.352	33	3.048	25

ESO con titulación	2.166	17	2.244	18
Bachillerato y equivalentes	525	4	716	6
Grado Medio FP	549	4	880	7
Grado Superior FP	606	5	878	7
Universitarios Ciclo Medio	348	3	805	7
Universitarios Segundo Ciclo	343	3	699	6
Espacio Europeo Enseñanza Superior	6	0	19	0
Otras Titulaciones	7	0	9	0
indeterminado	1	0	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>13.032</b>	100	<b>12.369</b>	100

*Datos del SEPE- Observatorio de las ocupaciones 2012- Informe de mercado de trabajo de La Rioja. Datos del 2011*

### Demandantes de empleo titulados/as y no titulados/as por edad<sup>48</sup>

Teniendo en cuenta la edad, encontramos mayores carencias (en cuanto a titulación se refiere), en el tramo de edad de los 16 a 24 años (probablemente porque en esa edad se están completando aún los estudios), y principalmente entre las personas de más de 55 años, donde el 73% de los/as demandantes de empleo de esa edad, no tendría en su haber ninguna titulación.

**Tabla de porcentajes: DEMANDANTES PARADOS/AS SEGÚN NIVEL FORMATIVO (TITULADOS VS NO TITULADOS) Y EDAD**

	16-24	25-34	35-44	45-54	MAS 55
SIN TITULACIÓN	66,3%	50,6%	52%	59,9%	73,3%
CON TITULACIÓN	33,7%	49,4%	48%	40,1%	26,7%
	100%	100%	100%	100%	100%

*Elaboración propia a partir de datos del SISPE (La Rioja)- Datos del 2010*

En cifras numéricas, el total de personas demandantes de empleo sin titulación en la Rioja, es de 12.596 personas. El mayor número de las mismas, se encuentra entre los 25 y los 44 años, aunque no son despreciables ninguna de las cifras que se encuentran en los otros tramos de edad.

**NÚMERO DE DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN NIVEL FORMATIVO (TITULADOS VS NO TITULADOS) Y EDAD**

	16-24	25-34	35-44	45-54	MAS 55	TOTAL
SIN TITULACIÓN	1648	3106	3095	2692	2055	12596
CON TITULACIÓN	836	3029	2858	1803	747	9273
<b>TOTAL</b>	<b>2484</b>	<b>6135</b>	<b>5953</b>	<b>4495</b>	<b>2802</b>	<b>21869</b>

*Elaboración propia a partir de datos del SISPE (La Rioja)- Datos del 2010*

La siguiente tabla, muestra el número y el porcentaje de personas desempleadas para cada grupo de edad y nivel de titulación.

<b>NÚMERO DE DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y EDAD</b>										
Nivel	de 16 a 24	%	de 25 a 34	%	de 35 a 44	%	de 45 a 54	%	Mayor o igual	%

<sup>48</sup> A partir de este momento se emplean datos del SISPE (2010). Esa es la razón de que se encuentren algunos desfases en la cifras con respecto a apartados anteriores en los que se utilizan los datos del SEPE del 2011.

									a 55	
Sin estudios	13	0,5	18	0,3	13	0,2	13	0,3	9	0,3
Estudios primarios	726	28,8	1624	26,5	1553	26,1	1071	23,8	640	22,8
Graduado escolar o ESO sin titulación	945	37,5	1464	23,9	1529	25,7	1608	35,8	1406	50,2
Graduado escolar o ESO con titulación	327	13,0	1158	18,9	1206	20,3	926	20,6	463	16,5
Bachillerato y equivalentes	95	3,8	308	5,0	352	5,9	224	5,0	118	4,2
Grado Medio FP	184	7,3	332	5,4	345	5,8	225	5,0	54	1,9
Grado Superior FP	104	4,1	498	8,1	411	6,9	180	4,0	34	1,2
Universitarios Ciclo Medio (diplomados)	76	3,0	347	5,7	268	4,5	131	2,9	44	1,6
Universitarios Segundo Ciclo (licenciados)	48	1,9	381	6,2	272	4,6	115	2,6	33	1,2
Espacio Europeo Enseñanza Superior (grados y máster)	2	0,1	3	0,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0
Otras Titulaciones (doctorados)	0	0,0	2	0,0	2	0,0	2	0,0	1	0,0
<b>Total</b>	<b>2520</b>	<b>100,0</b>	<b>6135</b>	<b>100,0</b>	<b>5953</b>	<b>100,0</b>	<b>4495</b>	<b>100,0</b>	<b>2802</b>	<b>100,0</b>

*Elaboración propia a partir de datos del SISPE (La Rioja)- Datos del 2010*

### **En síntesis:**

Según el informe del mercado de trabajo de La Rioja (2012), con datos del 2011, "el 74,81% de los/as demandantes de empleo posee una titulación igual o inferior a la Educación Secundaria Obligatoria, el 16,37% de Bachillerato o Formación Profesional y el 8,82% de Estudios Universitarios.

Según el mismo informe, "Los hombres son mayoría en el nivel de Educación Secundaria Obligatoria o nivel inferior (41,95% de hombres y 32,86% de mujeres) y las mujeres son mayoría en el nivel de Bachillerato o Formación Profesional (6,62% de hombres y 9,75% de mujeres) y en el nivel de Estudios Universitarios (2,78% de hombres, 6,04% de mujeres"

El 18,33% de estos/as demandantes de empleo riojanos/as estarían dentro de la categoría "sin estudios o estudios no acreditados", y el 57,5% no tendría ninguna titulación.

La mayor parte de las personas demandantes de empleo que si tienen titulación, se sitúan en los niveles más bajos, es decir tienen el título de la ESO, un bachillerato o un Grado Medio de FP.

Dichas categorías (ESO, Bachillerato o formación profesional y grado medio de FP) suman 7.080 personas, y representan el 65,5% de los/as titulados/as

La relación entre nivel de estudios y empleabilidad está clara también en La Rioja, de manera que las tasas de desempleo por nivel formativo aumentan tanto en cuanto la formación que ostentan los/as desempleados/as es menor"

## • **IV- Principales carencias en cuanto a competencias clave para el aprendizaje permanente en La Rioja**

### **4.1- Introducción**

En el siguiente epígrafe se recogen los resultados del análisis de datos a partir del trabajo de campo realizado en colaboración de la red de empleo:

- Cuestionario administrado a los usuarios/as del Servicio de Orientación<sup>49</sup>
- Cuestionario on line a profesionales de la red de empleo

Con estos datos trataremos de dimensionar y caracterizar, en la medida de lo posible, el problema de la carencia de competencias clave entre las personas desempleadas en La Rioja, respondiendo a los siguientes interrogantes:

¿En qué competencias clave se aprecian las principales deficiencias?, ¿hasta qué punto limitan la empleabilidad de las personas?, ¿en qué medida es importante la brecha digital en nuestra comunidad?, ¿qué componentes de la brecha digital suponen una barrera mayor en para las personas desempleadas de La Rioja?, ¿qué motivaciones, resistencias y/o miedos tienen las personas con menor formación para seguir formándose?, ¿qué se puede hacer para facilitar el aprendizaje de las personas adultas sin titulación?, ¿cómo se puede contribuir a este fin, desde la orientación?, ¿hasta qué punto representan una barrera, los requisitos de acceso a los certificados de profesionalidad, para las personas con más necesidades formativas? ...

Como se ha visto en la fundamentación de este estudio, la investigación que se ha llevado a cabo es exploratoria y descriptiva, y los resultados que se muestran no son representativos, si bien nos pueden ofrecer una idea de cual es la situación.

Estos datos si bien son de interés, han de tomarse con precaución, y siempre teniendo en cuenta el contexto en el que se ha realizado el trabajo de campo, que se describe en el primer bloque de este informe y en los siguientes apartados.

### **4.2- Características de la muestra y perfil de las personas desempleadas entrevistadas**

Los datos que se analizan parten de los cuestionarios cumplimentados por seis orientadores/as de la red de empleo, en las sesiones de orientación de una semana de trabajo (semana del 18 al 22 de junio o semana del 25 al 29 de junio).

En total se entrevistaron a 127 desempleados/as (demandantes de empleo).

La media de edad de las personas entrevistadas fue de 37,73 años (la persona de menor edad tenía 17 años y la de mayor edad 59).

---

<sup>49</sup> En la fundamentación de este estudio se encuentran los detalles de la realización del trabajo de campo

### Número de personas entrevistadas según edad (intervalos)

Intervalo de edad	Número de personas	Porcentaje
De 17 a 25	19	15%
De 26 a 45	73	57,5%
De 46 a 59	35	27,5%
	127	100%

El 61,4% fueron hombres y el 38,6% mujeres.

El tiempo en desempleo de estas personas, como media es de 18,11 meses. Algunas de ellas no llevaban aún un mes en desempleo, y la persona con más antigüedad como desempleada contaba con 10 años como demandante de empleo.

### Número de personas entrevistadas según tiempo en desempleo (intervalos)

Intervalo de meses	Número de personas	Porcentaje válido
De 0 a 12 meses	63	51,3%
De 13 a 24 meses	36	29,2%
De 25 a 45 meses	16	13%
Más de 45 meses	8	6,5%
Ns/Nc	4	
	127	100%

La mayor parte de las personas entrevistadas fueron de Logroño (83,5%), el resto son usuarias/os del servicio de orientación de Calahorra (14,2%) y de Arnedo (2,4%).

En cuanto al país de origen, el 63% había nacido en España y el resto el 37% en otros países, la mayor parte de los mismos de habla no castellana (41,7% de las personas extranjeras, sobre todo provenientes de Marruecos, Senegal y Rumania); y el resto de usuarios/as eran procedentes de países de habla castellana (58,3%). Colombia, Ecuador y Bolivia principalmente.

El 65,6% de las personas consultadas (80 de las 127) no tenían ninguna titulación, el resto, es decir el 37% (47 de las 127), poseían al menos un título.

A la pregunta ¿cuál fue su última ocupación antes de estar desempleado/a?, respondieron sólo 57 personas (de las 127). La gran mayoría habían trabajado como operarios/as (15 personas), auxiliares administrativos (7), en la construcción (5), como limpiadores/as (3), como cuidadores/as de personas dependientes (3), como montadores de muebles (2) y en otras actividades varias como escolta, vigilante de seguridad, encargado de fábrica, ayudante de cocina, camarera, transportista, repartidor/a, carpintero/a, almacenista ...

Según se apunta en el actual Plan de empleo, *el perfil mayoritario de las personas desempleadas en La Rioja, es el de un varón de edad media (25- 45 años) y nacionalidad española, con escasa formación (el 57% no tiene ninguna titulación)*. Dicho perfil, según se ha visto, no dista demasiado con el que se obtiene analizando los datos de este cuestionario administrado por los/as orientadores/as de la red de empleo.

## **4.3- Nivel de estudios alcanzados y motivaciones para seguir formándose**

### **Nivel de estudios alcanzados**

El mayor número de las personas desempleadas demandantes de empleo tienen estudios primarios (el 34,6%).

### **Mayor nivel de estudios alcanzados**

Nivel de estudios	Número de personas	Porcentaje válido
-------------------	--------------------	-------------------

Sin estudios	3	2,4
Estudios primarios	44	34,6
ESO sin titulación	8	6,3
Titulaciones obtenidas en otro país	21	16,5
ESO con titulación	10	7,9
Bachillerato y equivalentes	10	7,9
Grado medio de FP	15	11,8
Grado superior de FP	6	4,7
Estudios universitarios- ciclo medio	9	7,1
Estudios universitario- segundo ciclos	1	0,8
Espacio Europeo Enseñanza Superior	0	0
Otras titulaciones	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

También es llamativo el porcentaje de personas que, según han manifestado, tiene una titulación válida en su país pero que no han convalidado en España (en total 21 personas, el 16,5%). Sólo 4 de estas 21 personas estarían realizando los trámites de convalidación.

#### Titulados/as vs. no titulados/as

Como ya se ha mencionado, 80 de las 127 personas entrevistadas, es decir el 63% de las mismas, no tiene ninguna **titulación**.

#### Número de personas y porcentajes según si tienen o no alguna titulación

	Número de personas	Porcentaje válido
<b>Sin titulación</b>	80	63%
<b>Con titulación</b>	47	37%
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Más de la mitad de las personas desempleadas sin titulación tienen estudios primarios, y casi un 32% (25 personas) tienen alguna titulación obtenida en otros países sin convalidar. De estas 25 personas, sólo estarían tramitando la convalidación de su título en España, cuatro.

#### Nivel de estudios de las personas sin titulación

Nivel de estudios	Nº personas	% sobre el total (sin estudios)
Sin estudios	3	3,8%
Estudios primarios	44	55%
ESO sin titulación	8	10%
Titulaciones obtenidas en otro país sin convalidación	25	31,2%
<i>Total</i>	<i>80</i>	<i>100</i>

Una de las variables que parece influir en la posesión o no de un título es el **lugar de nacimiento**, es decir si han nacido o no en España; lo cual no es sorprendente dado que hay un número importante de personas extranjeras, que como se ha dicho, obtuvieron un título en su país (en concreto 25 personas), y que sin embargo no se ha convalidado en España.

Más de la mitad de los/as nacidos/as en España tendrían una titulación, frente a un 11% de las/os de origen extranjero.

#### Titulados/as vs. no titulados/as según lugar de nacimiento (España, extranjero)

	En España	Fuera de España
<b>Sin titulación</b>	47,5% (38 personas)	89,4% (42 personas)

<b>Con titulación</b>	52,5% (42 personas)	10,6% (5 personas)
<b>TOTAL</b>	100	100

Otra variable que podría influir en la posesión o no de un título, es el **sexo**. Sin embargo no se observa una relación de dependencia importante entre ambas variables, lo que contradice las cifras que disponemos del SEPE donde si que se evidencia un desequilibrio por sexo, de manera que se encuentra una mayor proporción de hombres sin titulación, que de mujeres (más de 15 puntos porcentuales según datos del SEPE)

#### Titulados/as vs. no titulados/as según sexo

	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
<b>Sin titulación</b>	61,5% (48 personas)	65,3% (32 personas)
<b>Con titulación</b>	38,5% (30 personas)	34,7% (17 personas)
<b>TOTAL</b>	100	100

#### Tabla de porcentajes: DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN NIVEL FORMATIVO (TITULADOS VS NO TITULADOS) Y SEXO

NIVEL	HOMBRES	MUJERES
SIN TITULACIÓN	65,1%	49,5%
CON TITULACIÓN	34,92%	50,5%
TOTAL	100%	100%

*Elaboración propia a partir de datos del SEPE- Observatorio de las ocupaciones 2012- Informe de mercado de trabajo de La Rioja. Datos del 2011*

La media de **edad**, cuando se comparan los dos grupos: titulados/ no titulados, aumenta ligeramente en el grupo de los no titulados (35,9 frente a 38,8).

La **media de tiempo en desempleo** aumenta considerablemente (es casi el doble) entre las personas desempleadas sin titulación (21,84 meses), si lo comparamos con las que tienen titulación (12,06 meses).

Este dato nos indica la importancia que puede tener un título a la hora de encontrar un empleo, y responde a uno de los interrogantes planteados en nuestra investigación:

¿Hasta qué punto puede afectar la carencia de un título a la empleabilidad de las personas?

#### Edad y motivaciones para el abandono de los estudios<sup>50</sup>

#### **¿A qué edad y por qué motivos dejaron de estudiar las personas desempleadas que en la actualidad no tienen ningún título?**

La media de edad en la que estas personas desempleadas sin titulación abandonaron sus estudios, es de 15,44 (la edad mínima a los 10 años y la máxima 27 -esta última es de una licenciada con el título sin convalidar-).

El principal motivo de abandono de los estudios es, según manifiestan los/as entrevistados/as<sup>51</sup> "para trabajar", "por motivos económicos" o "para ayudar a la familia".

<sup>50</sup> A partir de ahora el análisis se realizará sobre las base de las personas que no tienen ningún título (es decir 80 personas de las 127 entrevistadas en total), ya que las preguntas del resto de cuestionario se centraban en este grupo particular de personas: "desempleadas demandantes de empleo que no han obtenido ninguna titulación"

<sup>51</sup> La pregunta que se les hizo a los/as usuarios/as del Servicio que no tenían ninguna titulación, era abierta, y se planteó en el cuestionario de la siguiente manera:  
- ¿A qué años abandonó la educación formal (conducente a algún título oficial)?.



También se señalan como motivos de abandono, la falta de motivación y/o interés por el estudio, o la percepción de "no servir para estudiar".

### Motivos de abandono de los estudios conducentes a una titulación

Motivos	Número de personas
<b>El trabajo</b> <i>"encontré trabajo", "para trabajar"</i>	<b>53</b>
<b>Desinterés, falta de motivación y autopercepción de incapacidad para cursar estudios</b> <i>"no me gusta estudiar", "no valía para estudiar", "no me gustaba", "no se le da bien", "baja motivación para estudiar", "desinterés por el estudio"</i>	<b>7</b>
<b>Por cuestiones económicas, para ayudar a la familia</b> <i>"lo dejé para trabajar y ayudar a la familia", "por motivos económicos", "por motivos familiares", "para independizarme", "empecé a trabajar por necesidad económica"</i>	<b>10</b>
<b>Otros motivos</b> <i>"Se fue de su país", "vino a España", "me metí en una academia de peluquería", "Hice pcpí pero no me saqué las asignaturas que no eran prácticas", "porque es la tradición en mi país", "no estudié, es lo habitual en mi país", "terminé la diplomatura de administración y finanzas", "no lo recuerda, estudió en un centro de educación especial", "finalizó el bachillerato"</i>	<b>10</b>

### Sobre las motivaciones, preferencias y/o posibles dificultades para seguir formándose:

#### ¿Están realizando en la actualidad alguna acción formativa?

El 17,5% de las personas desempleadas sin titulación están realizando una acción formativa en estos momentos:

	Número	Porcentaje
<b>Si</b>	14	17,5%
<b>No</b>	66	82,5%
<b>TOTAL</b>	80	100

En concreto, estas son las acciones formativas en las que están participando estas personas:

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudante de cocina</li> <li>- Curso de caritas- chavicar</li> <li>- Eficiencia energética</li> <li>- Gestión almacén</li> <li>- Habilidades sociales</li> <li>- Idioma castellano</li> <li>- Informática básica</li> <li>- Informática (búsqueda de empleo)</li> <li>- Inglés</li> <li>- Radioscopia</li> <li>- Taller PIO</li> </ul>
--

#### ¿Están interesados/as en participar de nuevo en alguna acción formativa?

Casi el 80% del total de los no titulados consultados, en estos momentos están interesados/as en participar en alguna acción formativa.

	Número	Porcentaje
<b>Si</b>	63	78,8%

- ¿Por qué? ¿Cuáles fueron los motivos?

<b>No</b>	7	8,8%
<b>Ns/Nc</b>	10	12,5
<b>TOTAL</b>	80	100

Aunque hay una gran diversidad en cuanto a las temáticas de los cursos demandados, los relacionados con la informática y los de "carretillero" se señalan como **preferencias** a la hora de realizar una acción formativa:

<b>Cursos demandados</b>	<b>Número de personas</b>
Informática, Internet, ofimática y programas de gestión	12
Carretillero	9
Atención sociosanitaria	5
Cocina, panadería, repostería	5
Manipulador de alimentos	3
Carpintería	2
Castellano	2
En cualquier oficio, me da igual, no se...	4
Otros cursos: socorrista, electricidad, jardín de infancia, manipulador de fitosanitarios, placas solares, electricidad, FPII mecanizado, restauración de muebles, automoción ...	21
<i>Total</i>	63

### ¿Cuáles son las principales dificultades que encuentran a la hora de iniciar una actividad formativa?<sup>52</sup>

Las mayores dificultades que encuentran estas personas para seguir formándose son "la falta de oferta de cursos" y relacionada con esto, el "no ser seleccionados/as" una vez que se preinscriben en los cursos. También se apunta, como dificultad para seguir formándose, la "falta de conocimientos de base".

<b>Dificultades para seguir formándose</b>	<b>Número de personas</b>	<b>%</b>
Falta de tiempo	5	6,2
Dificultades para conciliar los horarios de la formación con las responsabilidades familiares	3	3,8
Desmotivación (no tengo alicientes para seguir formándome)	3	3,8
<b>Falta de oferta de cursos (no encuentro cursos que me interesen)</b>	<b>33</b>	<b>41,3</b>
Falta de incentivos (¿y para que voy a formarme?)	1	1,3
Falta de formación de base (tengo dificultades para comprender los contenidos de los cursos)	8	10
Tengo que desplazarme de localidad. Lejanía de los centros que imparten la formación de interés	2	2,5
El idioma. No tengo nivel de castellano para seguir los cursos	2	2,5
La edad	3	3,8
"No me seleccionan", "no me cogen", "no me llaman" "no cumplo requisitos de acceso"	12	15
"soy mayor", "la edad"	3	3,8
No tengo ninguna dificultad	5	6,2
<i>Total</i>	80	100

### Preferencias en cuanto a la modalidad de formación

<sup>52</sup> Esta pregunta, como casi todas las anteriores, es abierta y se ha categorizado con posterioridad, teniendo en cuenta las respuestas espontáneas de las personas entrevistadas.

La pregunta que se les hizo en concreto sobre este tema fue: **"Si la semana que viene empezaras un curso/ actividad formativa, ¿cuáles serían tus preferencias? ¿Qué modalidad de curso se ajusta mejor a tus posibilidades y/o necesidades?"**

La preferencia en cuanto a la modalidad de formación está clara, ya que 72 de las 80 personas que responden a esta pregunta, elegirían si pudieran en primera opción la modalidad presencial.

No es de extrañar, según veremos más adelante, el escaso interés que se tiene por las modalidades relacionadas con la teleformación, ya que los conocimientos sobre informática y el acceso a Internet, son bastante limitados.

Modalidad	Número	Porcentaje
Curso presencial	<b>72</b>	<b>90</b>
A través de Internet (con plataforma)- Teleformación	4	5
Semipresencial (en parte presencial, en parte a través de Internet)	1	1,2
Mixta (una parte importante del curso se realiza fuera del aula pero sin plataforma on- line)	1	1,2
Ns/Nc	2	2,5
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

#### **4.4- Brecha digital (condiciones de accesibilidad y conocimientos)<sup>53</sup>**

En este punto se analiza, teniendo en cuenta los datos del cuestionario a demandantes de empleo desempleados/as, la brecha digital en su doble componente: la accesibilidad tanto a ordenadores como a Internet, y los conocimientos que tienen las personas para aprovechar los recursos TIC.

- **ACCESIBILIDAD**

##### **Condiciones de accesibilidad**

La mitad de las personas desempleadas sin titulación consultadas, no dispone de ordenador en su casa.

¿Dispones en tu casa de ordenador?	Número	Porcentaje
SI	<b>39</b>	<b>48,8</b>
NO	40	50
Ns/Nc	1	1,2
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

##### **¿Por qué no tienen ordenador en casa?**

Los motivos por los que no tienen ordenador en casa son principalmente económicos, y debido a la carencia de conocimientos informáticos para utilizarlo.

¿Por qué no tienes ordenador en casa?	Número	Porcentaje
"no tengo dinero" "no puedo comprarlo"	<b>18</b>	<b>45</b>
"no se utilizarlo" "no tengo conocimientos" "no lo se manejar"...	14	35
"no lo he necesitado hasta ahora", "no lo uso"	2	5
Ns/Nc	6	15

<sup>53</sup> Brecha digital hace referencia a la diferencia socioeconómica entre aquellas comunidades que tienen accesibilidad a Internet y aquellas que no, aunque tales desigualdades también se pueden referir a todas las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como el ordenador personal, la telefonía móvil, la banda ancha y otros dispositivos. Como tal, la brecha digital se basa en diferencias previas al acceso a las tecnologías. Este término también hace referencia a las diferencias que hay entre grupos según su capacidad para utilizar las TIC de forma eficaz, debido a los distintos niveles de alfabetización y capacidad tecnológica. También se utiliza en ocasiones para señalar las diferencias entre aquellos grupos que tienen acceso a contenidos digitales de calidad y aquellos que no.

<b>TOTAL</b>	40	100
--------------	----	-----

### ¿Han utilizado el ordenador en los tres últimos meses?

Independientemente de si tienen o no un ordenador en casa, se les preguntó a los/as entrevistados/as, si habían utilizado el ordenador en los últimos tres meses. Un 30% no lo habían utilizado.

¿Has utilizado el ordenador en los últimos tres meses?	Número	Porcentaje
SI	55	68,8
NO	24	30
Ns/Nc	1	1,2
<b>TOTAL</b>	80	100

### ¿Desde qué lugar o lugares has utilizado el ordenador en los tres últimos meses?

El propio hogar es el lugar desde donde más frecuentemente se utiliza el ordenador. El centro de estudio y las casas de amistades y familiares aparecen en segundo y tercer lugar respectivamente.

Entre los otros lugares donde se ha hecho uso del ordenador destacan las cibertecas, los PIO (puntos de información y orientación), los locutorios, los sindicatos y el SRE.

¿Desde qué lugar o lugares has utilizado el ordenador en los últimos tres meses?	Número	Porcentaje
Hogar	32	58,2
Centro de estudio	7	12,6
Cibertecas	3	5,5
Casa de familiares y/o amistades	4	7,3
Otros lugares: PIO (punto de información y orientación para el empleo), locutorio, SRE y sindicatos.	9	16,4
<b>TOTAL</b>	55	100

### Acceso a Internet

En cuanto a la accesibilidad a Internet, más de la mitad de estas personas no tienen conexión a Internet desde su hogar.

¿Tienes acceso a Internet desde tu casa?	Número	Porcentaje
SI	35	43,8
NO	44	55
Ns/Nc	1	1,2
<b>TOTAL</b>	80	100

Sin embargo, el 65% de las personas consultadas han usado Internet en los últimos tres meses.

¿Has usado Internet en los últimos tres meses?	Número	Porcentaje
SI	52	65
NO	27	33,8
Ns/Nc	1	1,2
<b>TOTAL</b>	80	100

El resto de personas que no ha utilizado Internet en los últimos meses, en la mayor parte de los casos, no lo ha hecho por desconocimiento.

¿Por qué motivo o motivos no has usado Internet en los últimos tres meses?	Número	Porcentaje
Por desconocimiento	24	88,9
Falta de interés (no quiere o no lo necesita)	2	7,4
El equipamiento cuesta demasiado	1	3,7

<b>TOTAL</b>	27	100
--------------	----	-----

El **lugar desde el que se han conectado a Internet**, es principalmente el propio hogar, aunque muchos han empleado los centros de estudio, las casas de familiares y/o amigos/as, las cibertecas, los PIO, los locutorios, los sindicatos, la FER...

<b>¿Desde qué lugar o lugares te has conectado a Internet en los últimos tres meses?</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Hogar	<b>27</b>	<b>51,9</b>
Centro de estudio	6	11,5
Cibertecas	3	5,8
Casa de familiares y/o amistades	5	9,6
Otros lugares: PIO (punto de información y orientación para el empleo), locutorio, SRE, sindicatos, FER, a través del móvil, en el centro servicios sociales (trabajadora social)	11	21,2
<b>TOTAL</b>	52	100

## • CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS

### Conocimientos de informática

La mayor parte de las personas desempleadas sin titulación, dicen tener "poco" o "ningún" conocimiento de informática (si se suman las dos categorías este porcentaje alcanza el 77,5% del total).

<b>¿En qué medida dirías que tienes conocimientos de informática a nivel usuario?</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho	3	3,8
Bastante	14	17,5
<b>Poco</b>	<b>33</b>	<b>41,2</b>
<b>Nada</b>	<b>29</b>	<b>36,3</b>
Ns/Nc	1	1,2
<b>TOTAL</b>	80	100

### Grado de dominio de Internet

El grado de conocimiento de Internet es asimismo muy limitado. En la mayor parte de los casos se ha considerado que se tiene "poco" o "ningún" conocimiento sobre Internet (72,4%)

<b>¿Qué grado de dominio tienes de Internet?</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho	3	3,8
Bastante	17	21,3
<b>Poco</b>	<b>31</b>	<b>38,7</b>
<b>Nada</b>	<b>27</b>	<b>33,7</b>
Ns/Nc	2	2,5
<b>TOTAL</b>	80	100

### Realización de acciones formativas a través de Internet

Sólo el 16% ha realizado algún curso de teleformación.

<b>¿En alguna ocasión has realizado algún curso utilizando Internet?</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	<b>13</b>	<b>16,3</b>
NO	66	82,5
Ns/Nc	1	1,2
<b>TOTAL</b>	80	100

La mayor parte de estas personas (76,3%) no se encuentran preparadas para realizar un curso utilizando Internet.

<b>¿Crees que dispones de conocimientos suficientes de Internet como para poder realizar un curso on-line? (teleformación)</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	18	22,5
NO	61	76,3
Ns/Nc	1	1,2
<b>TOTAL</b>	80	100

#### **4.5- Nivel de castellano de las personas procedentes de países de habla no castellana.**

**Comprensión:** durante la entrevista el/la usuario/a ha demostrado tener un nivel de conocimiento del castellano en cuanto a la comprensión, bilingüe o alto en el 68% de los casos y medio-bajo en el 32%

<b>COMPRESIÓN: Durante la entrevista el/la usuario/ ha demostrado tener un nivel de conocimiento del castellano</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Bilingüe	4	16
Alto	13	52
Medio	6	24
Bajo	2	8
<b>TOTAL</b>	25	100

**Habla:** En cuanto al nivel de habla, se demostró un nivel medio- bajo en el 52% de los casos

<b>HABLA: Durante la entrevista el/la usuario/ ha demostrado tener un nivel de conocimiento del castellano</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Bilingüe	2	8
Alto	10	40
Medio	11	44
Bajo	2	8
<b>TOTAL</b>	25	100

#### **En síntesis:**

#### **Principales carencias en cuanto a competencias clave para el aprendizaje permanente en La Rioja**

Según los datos obtenidos a partir de los cuestionarios cumplimentados por orientadores/as en las entrevistas con desempleados/as:

→ Una de las variables que parece influir en la posesión o no de un título es el **lugar de nacimiento**, es decir si han nacido o no en España

Más de la mitad de los/as nacidos/as en España tendrían una titulación, frente a un 11% de las/os de origen extranjero. El hecho de que esta diferencia sea tan grande se debe en parte al **número de de personas extranjeras que, según han manifestado, tiene una titulación válida en su país pero que no han convalidado en España**

→ La **media de tiempo en desempleo** aumenta considerablemente (es casi el doble) entre las personas desempleadas sin titulación (21,84 meses), si lo comparamos con las que tienen titulación (12,06 meses).

Este dato nos indica la importancia que puede tener un título a la hora de encontrar un empleo, y responde a uno de los interrogantes planteados en nuestra investigación:

¿Hasta qué punto puede afectar la carencia de un título a la empleabilidad de las personas?

→ La **media de edad en la que** estas personas desempleadas sin titulación **abandonaron sus estudios**, es de 15,44 (la edad mínima a los 10 años y la máxima 27 -esta última es de una licenciada con el título sin convalidar-).

El principal **motivo de abandono** de los estudios es, según manifiestan los/as entrevistados/as "para trabajar", "por motivos económicos" o "para ayudar a la familia". También se señalan como motivos de abandono, la falta de motivación y/o interés por el estudio, o la percepción de "no servir para estudiar". Interés y motivación por el estudio

→ En cuanto al **interés y las motivaciones para seguir formándose**:

-el 17,5% de las personas desempleadas sin titulación, están realizando una acción formativa en estos momentos.

- Casi el 80% del total de los no titulados consultados, en estos momentos están interesados/as en participar en alguna acción formativa. Los cursos relacionados con la informática son los más demandados.

→ Las **mayores dificultades que encuentran estas personas para seguir formándose** son "la falta de oferta de cursos" y relacionada con esto, el "no ser seleccionados/as" una vez que se preinscriben en los cursos. También se apunta, como dificultad para seguir formándose, la "falta de conocimientos de base".

- La **preferencia en cuanto a la modalidad de formación** está clara, ya que 72 de las 80 personas que responden a esta pregunta, elegirían si pudieran en primera opción la modalidad presencial.

- No es de extrañar, el escaso interés que se tiene por las modalidades relacionadas con la teleformación, ya que los conocimientos sobre informática y el acceso a Internet, como se verá más adelante, son bastante limitados.

### **En cuanto a la brecha digital:**

Según los resultados obtenidos, tendría más peso el componente de los conocimientos que las condiciones de accesibilidad, aunque ambos son importantes.

#### **Condiciones de accesibilidad**

La mitad de las personas desempleadas sin titulación consultadas, no dispone de ordenador en su casa. Los motivos por los que no tienen ordenador en casa son principalmente económicos, y debido a la carencia de conocimientos informáticos para utilizarlo.

Un 30% no había utilizado el ordenador en los últimos tres meses

Los que han utilizado el ordenador en los últimos tres meses, lo han hecho preferentemente desde su propio hogar. El centro de estudio y las casas de amistades y familiares aparecen en segundo y tercer lugar respectivamente.

También se han empleado, aunque en menor medida, las cibertecas, los PIO (puntos de información y orientación), los locutorios, los sindicatos y el SRE.

En cuanto a la **accesibilidad a Internet**, más de la mitad de estas personas no tienen conexión a Internet desde su hogar, y sin embargo, el 65% de las personas consultadas han usado Internet en los últimos tres meses.

Las personas que no ha utilizado Internet en los últimos meses, en la mayor parte de los casos, no lo ha hecho por desconocimiento en su manejo.

El lugar desde el que se han conectado a Internet, es principalmente el propio hogar, aunque muchos han empleado los centros de estudio, las casas de familiares y/o amigos/as, las cibertecas, los PIO, los locutorios, los sindicatos, la FER...

En cuanto a los **conocimientos de informática**, el 77,5% de las personas desempleadas sin titulación, dicen tener "poco" o "ningún" conocimiento de informática

El **grado de conocimiento de Internet** es asimismo muy limitado. En la mayor parte de los casos se ha considerado que se tiene "poco" o "ningún" conocimiento sobre Internet (72,4%)

- Sólo el 16% ha realizado algún curso de teleformación.

- La mayor parte de estas personas (76,3%) no se encuentran preparadas para realizar un curso utilizando Internet.

#### **Por último, el nivel de español de los/as extranjeros/as de habla no castellana:**

En cuanto a la **comprensión**: durante la entrevista el/la usuario/a ha demostrado tener un nivel de conocimiento del castellano en cuanto a la comprensión, bilingüe o alto en el 68% de los casos y medio-bajo en el 32%

Respecto al **nivel de habla**, se demostró un nivel medio- bajo en el 52% de los casos

#### **4.6- La visión de los profesionales de la Red de empleo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente en La Rioja**

A partir de este punto, se muestran los resultados obtenidos mediante el análisis de datos del "cuestionario para el debate sobre competencias clave para el aprendizaje permanente en La Rioja" enviado a través de Google- docs (formulario- on line) a los/as profesionales de la red de empleo; y que cumplieron diez de estos/as informantes clave o especialistas.

De nuevo se ha de tener presente a la hora de considerar dichos resultados, el contexto en el que se han obtenido los datos que se analizan a continuación, y que se encuentran descritos en la parte de este informe dedicada a la fundamentación (epígrafe II).

Básicamente, este cuestionario iba enfocado a la recopilación las opiniones, reflexiones y sugerencias de los/as profesionales de la red de empleo, sobre las carencias de competencias clave entre las personas desempleadas en La Rioja. Para ello, en la entrevista se trataron los siguientes aspectos:

- 1- Aspectos para dimensionar el problema de la carencia de competencias clave entre las personas desempleadas sin titulación en La Rioja
- 2- Con respecto a las competencias digitales, y las motivaciones y las posibles resistencias que pudieran tener los/as desempleados/as sin titulación para el aprendizaje permanente
- 3- En relación a la orientación como proceso facilitador en el aprendizaje permanente
- 4- Con respecto a las competencias clave como requisito para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3

##### **1- Para dimensionar el problema de la carencia de competencias clave entre las personas desempleadas sin titulación en La Rioja**

Las personas desempleadas sin titulación en La Rioja, en opinión de los/as profesionales de la red de empleo, tienen "muchas" o "bastantes" carencias en competencias clave para el aprendizaje permanente. Sólo una de las personas entrevistadas considera que tienen "pocas" carencias, en el ámbito de las competencias clave.

Los comentarios sobre este tema en particular, hacen referencia a la existencia de un grupo importante de desempleados/as que abandonaron prematuramente el sistema educativo, señalando a los jóvenes que no han terminado la ESO, a las personas mayores de 45 años y los/as inmigrantes como colectivos en los que se encuentran principalmente estas carencias.

##### **Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿hasta qué punto crees que hay una carencia de competencias clave entre las personas desempleadas en La Rioja?**

1- *"Una gran parte de los desempleados solo tienen estudios básicos, y competencias como la digital, les cuesta mucho llevarlas a cabo aunque cada vez hay más conciencia de su importancia y por lo tanto hay bastante interés en adquirirla"*

2- *"Es un problema muy importante en nuestra comunidad, existen escasos niveles de escolaridad en la mayoría de trabajador@s adult@s, son en un porcentaje alto personas no cualificadas y es por ello que se debe mejorar el nivel de competencias básicas, porque estas van a facilitar la adaptación del trabajad@r ante los cambios del mercado laboral actual"*

3- *"El grupo de jóvenes sin ESO, y mayores que han estado su vida trabajando en el mismo puesto sin preocuparse del reciclaje y formación, me parece muy alto"*

4- *"No sé dimensionar cuántos desempleados puede haber en esta situación, pero nada más considerando el porcentaje de abandono escolar temprano sin obtener el título de graduado en ESO de estos últimos años, tiene que haberlos"*

5- *Un alto porcentaje de las personas desempleadas en La Rioja carecen de estudios secundarios,*



*incluso abandonaron los primarios sin completarlos. Las deficiencias en competencias básicas digitales, matemáticas, tecnología y lenguas extranjeras son enormes. Los desempleados a los que se asisten en su mayoría en esta oficina son personas inmigrantes sin estudios o jóvenes que no han acabado la e.s.o o personas mayores de 45 que han sido despedidos debido a cierres de empresas y realizaron estudios primarios”*

6- *“En La Rioja tenemos un nº importante de trabajadores que carecen de competencias clave para el acceso a la formación. Entre ellos se pueden diferenciar:*  
*-colectivo de inmigrantes: que carecen o que no acreditan (por no disponer de la documentación o por carecer de los medios económicos para tramitarlo) titulación alguna.*  
*- colectivo de jóvenes que han salido de la ESO.*  
*- colectivo de mayores que tienen estudios de certificado escolar o de graduado escolar que salieron del ámbito educativo para trabajar muy jóvenes y ahora se ven excluidos de ámbito laboral y del educativo por carecer o rechazar las competencias clave.*

Las mayores carencias se encuentran, en opinión de las personas consultadas, en las competencias<sup>54</sup> “comunicación en la lengua materna”, “comunicación en lenguas extranjeras”, “competencias básicas en ciencia y tecnología” y “competencias sociales y cívicas”.

La carencia en competencias clave limita “mucho” o “bastante” la empleabilidad de las personas (7 contestaron “mucho” y 3 “bastante”).

Carecer de estas competencias limita los aprendizajes a lo largo de la vida y la adaptación a los entornos cambiantes, que son dos aspectos importantes para favorecer la empleabilidad de las personas:

**Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿en qué medida piensas que carecer de estas competencias clave limita la empleabilidad de las personas?**

1- *“Una gran parte de la oferta de empleo se encuentra en Internet. Cada vez se demandan más los idiomas. Ante la falta de empleo es importante la actitud emprendedora que permita generarlo”*

2- *“La carencia de estas competencias limitan muy fuertemente la empleabilidad, de hecho la preocupación por el desarrollo de competencias clave está también asociada con la capacidad de encontrar y mantener un empleo. Los empleadores son cada vez mas conscientes de que la clave en la selección de un profesional no esta en encontrar a la persona que posea todos los conocimientos y destrezas para desarrollar un puesto, sino en una persona que sea capaz de adaptarse a los cambios dentro de la empresa en general. Además son factores importantes en la contribución de las personas a cambiar o transformar la sociedad, ayudan al éxito en áreas como productividad, sostenibilidad... Las personas necesitan apoyarse en competencias clave que les permitan adaptarse a la sociedad del cambio. En un entorno sin apenas oferta de empleo”*

3- *“Las deficiencias en competencias básicas de este tipo incapacita a las personas para adquirir nuevos conocimientos y capacidades”*

4- *“Entre los diferentes colectivos señalados arriba varían las carencias de las competencias clave que les limitan y el orden de importancia para favorecer la empleabilidad de cada uno de ellos. He señalado las 3 que considero por orden de importancia con carácter general. Considero que la competencia en el sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa en un escenario de*

<sup>54</sup> Se recuerda, que en el cuestionario se ofrecía como referencia para contestar a las preguntas, el enfoque del Parlamento Europeo sobre las competencias clave:

“Para desarrollar el aprendizaje permanente es necesario que las personas posean un conjunto de competencias clave o básicas; competencias que normalmente se obtienen en el sistema educativo reglado, pero que en muchas ocasiones, sobre todo cuando no se ha concluido la etapa escolar, no se han adquirido. Las competencias clave para el aprendizaje permanente constituyen un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contextos, particularmente necesarias para la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo. Se señalan ocho competencias clave: comunicación en la lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras, competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital, aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa, conciencia y expresiones culturales”

*crisis como el que tenemos sería la más importante, además en la competencia digital que se impone en todos los ámbitos y las competencias lingüísticas necesarias para la inserción en mercados globalizados. Pueden variar entre los diferentes colectivos. La comunicación en lengua castellana (hablado, escrito y a nivel de comprensión) puede ser la más importante para algunos de ellos. La competencia de aprender a aprender también me parece clave en colectivos con rechazo a la formación"*

Las competencias que se consideran decisivas en la mejora de la empleabilidad de las personas son en primer lugar "la comunicación en la lengua materna", la "competencia básica en ciencia y tecnología" y también "la competencia digital".

En cuanto a si la carencia de competencias clave está relacionada con la edad, con el sexo o con otras variables, hay división de opiniones. Cinco de las 10 respuestas son afirmativas, cuatro contestan que no, y una Ns/nc.

**Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿crees que la carencia de competencias clave está relacionada con la edad y/o con el sexo?**

1- "Con la edad, generación ni-ni"  
- "Con el sexo en mujeres dedicadas al hogar y que por circunstancias tienen que salir al mercado laboral"

2- "Creo que hay bastante relación con la edad. En generaciones anteriores no se daba importancia al aprendizaje de lenguas extranjeras, ni tampoco existía la brecha digital... que indudablemente es mayor conforme aumenta la edad"

3- "La edad condiciona la carencia de estas competencias clave y el acceso a ellas de forma determinante. Es un condicionante que interactúa con otros como: situación personal, cargas familiares, el rechazo a lo nuevo, el desanimo, el miedo a los cambios...  
- "El sexo también influye. Hay un numeroso grupo de trabajadores que han salido de sectores en crisis en los que desde muy jóvenes han desarrollado toda su vida laboral en una misma ocupación (construcción, madera, artes gráficas....) que carecen de competencias clave que dificultan su reinserción"  
- "Las trabajadoras que tradicionalmente se han empleado en servicios de atención a personas, empleo doméstico, limpiezas ...que se encuentran en desempleo también carecen de estas competencias clave"

El nivel de titulación alcanzado y/o el nivel de estudios, además del nivel socioeconómico, también son variables relacionadas con la carencia de competencias clave, en opinión de las/os profesionales de la red de empleo:

**Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Con qué otras variables crees que podría estar relacionada la carencia de competencias clave?**

1- "La primera mas influyente creo que sería el nivel de estudios y la segunda con el nivel socioeconómico. Hay personas que tienen interés en formarse pero no tienen recursos económicos"

2- "Las competencias se desarrollan y cambian a lo largo de la vida, con la posibilidad de adquirir o perder competencias conforme se crece"

3- "La experiencia y el contacto diario con desempleados nos lleva a decir que tanto el nivel socio-económico como el nivel de estudios determinan la capacitación laboral y las habilidades en la búsqueda de empleo de forma clara"

4- "Independientemente de las competencias que posea el trabajador la acreditación es el aspecto esencial y el acceso se establece en función de la titulación alcanzada"

**2- Con respecto a las competencias digitales, y las motivaciones y las posibles resistencias que pudieran tener los/as desempleados/as sin titulación para el aprendizaje permanente**

## ¿Hasta qué punto es importante la brecha digital en La Rioja?<sup>55</sup>

La brecha digital es, en opiniones de las/os profesionales de la red de empleo, "bastante importante".

Las personas de más de 40 años, son las que tienen más carencias en cuanto a competencias digitales se refiere, tal y como se extrae de las opiniones de los/as profesionales de la red de empleo:

<b>Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: En tu opinión, ¿hasta qué punto es importante en La Rioja la brecha digital?</b>
1- "Los jóvenes tienen una mayor formación y posibilidades de acceso"
2- "En la brecha digital sí es muy significativa la edad: a mayor edad, mayor brecha"
3- "Hay grupos de desempleados, los de menor nivel de estudios y poca experiencia laboral, que suelen tener más de 40 años, que desconocen totalmente las TIC"
4- "A la dificultad de no disponer de la competencia necesaria se une la falta de medios para hacerlo y en muchos casos se une el rechazo, que por desconocimiento y falta de interés, tienen muchos trabajadores"

El componente de la brecha digital que está suponiendo una barrera mayor en nuestra comunidad es según las personas entrevistadas "los conocimientos informáticos y/o sobre manejo de Internet". Nueve de las diez personas consultadas señalan este componente de la brecha digital como una barrera mayor para los riojanos y riojanas.

El acceso a ordenadores e Internet es cada vez mayor en La Rioja, y no supondría un problema relevante.

<b>Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿qué componentes de la brecha digital crees que están suponiendo una barrera mayor en nuestra comunidad?</b>
1- "Hay cada vez más acceso libre a Internet y ordenadores (ludotecas, cibertecas, etc.) pero no hay personal para aconsejar y enseñar allí a los usuarios... Además la tecnología y nuevos dispositivos avanzan tan rápidamente que es muy fácil quedarse "descolgado" si no hay una actualización permanente"
2- "Si se tiene la competencia/interés pienso que en la Rioja se dispone de medios públicos (cibertecas, bibliotecas, zonas wifi...) que aunque con acceso limitado se pueden utilizar para conseguir esta competencia"

## ¿Qué miedos y/o resistencias, pueden estar dificultando el aprendizaje en competencias digitales?

Una de las cuestiones que se señala como dificultad en el aprendizaje en competencias digitales, es la falsa creencia de que estos conocimientos no les van a ser útiles, o no son necesarios en su vida diaria. A esta sensación de inutilidad se une el miedo a lo desconocido y la rapidez con que operan los cambios en lo que tiene que ver con las TIC, y el esfuerzo que supone seguir estos avances para las personas que carecen por completo de competencias digitales.

Se relacionan estas resistencias y miedos con la edad: a mayor edad más resistencias, miedos y mayor sensación de que no es necesario para el día a día.

<sup>55</sup> Para contestar a esta pregunta en el cuestionario, aparece la siguiente definición de competencia digital: "diferencias que hay entre grupos según su capacidad para utilizar las TIC de forma eficaz, debido a los distintos niveles de alfabetización y capacidad tecnológica"

**Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Qué miedos y/o resistencias, pueden estar dificultando el aprendizaje en competencias digitales?**

1- *"Miedo a no saber manejarse con el ordenador. Creencia de que no le va a servir para nada"*

2- *"Es para más jóvenes. En La Rioja es mejor el cara a cara"*

3- *"La falta de experiencia en el uso de las TIC y en algunas ocasiones la dificultad de acceso a ordenadores e Internet"*

4- *"Falta de motivación para la realización de cursos"*

5- *"La Edad (sobre todo son personas mayores las que tienen mayores reticencias). Poco interés entre los adultos, por la "no necesidad" en su vida diaria"*

6- *"No acaban de ver las ventajas de estar conectados para la búsqueda de empleo por ejemplo, por otra parte no existe la cultura de cambiar de residencia por un trabajo.(yo también sería reticente)"*

7- *"Los recursos digitales avanzan a un ritmo acelerado que es difícil de seguir incluso por las personas que tienen determinadas competencias. En general, todos somos muy reticentes a la hora de afrontar un campo en el que somos desconocedores; preferimos obviarlo: "a mí no me gusta", "yo no lo veo útil", etc."*

8- *"La falta de manejo con soltura del propio idioma (dificultades en lectura comprensiva y en la expresión escrita) hace que las personas tengan muchas dificultades para aprender competencias digitales y manejarse con ellas de forma autónoma"*

9- *"En muchos casos es el miedo a lo desconocido, la vergüenza por considerarse incapaz, el rechazo por desconocimiento...."*

### ¿En qué ámbitos se debe actuar prioritariamente para que las personas, que se encuentran al margen de la revolución digital se incorporen a ella?

Los ámbitos de actuación para favorecer la inclusión de las personas que se encuentran al margen de la revolución digital, en el aprendizaje de estas competencias, son muy variados: Se señalan distintos ámbitos:

- el educativo y socio- cultural (asociaciones vecinales y culturales)
- desde la orientación y la formación
- haciendo uso de diversas modalidades: presencial, on- line...
- incidiendo en el ámbito territorial y siendo un servicio de proximidad: "para que llegue a cualquier persona"
- poniendo recursos y medios al alcance de estas personas que no tienen competencias digitales (autorización y acompañamiento)

#### **Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿En qué ámbitos se debe actuar prioritariamente para que las personas, que se encuentran al margen de la revolución digital se incorporen a ella?**

1- "Educativo, cultural, asociacionismo... (Asociaciones vecinales, culturales...)"
2- "Ámbito geográfico. Todas las edades y horarios. Presencial"
3- "Facilitación de cursos e información sobre informática y lugares disponibles para formarse en nuevas tecnologías"
4- "Orientación y Formación"
5- "Mas oferta en cursos de iniciación tanto presenciales como on-line y a ser posible cerca del entorno de residencia"
6- "Es necesario ofrecer recursos formativos en distintos ámbitos, de tal manera que lleguen a cualquier persona: a través de las asociaciones escolares de padres y madres, de las asociaciones de barrios, de otras asociaciones; de la universidad popular; de otros centros de actividades para adultos... Es decir, desvincular la oferta formativa sobre esta materia exclusivamente de los cauces de la formación para trabajadores y la formación académica"
7- "En la educación de base; no son solo "analfabetos digitales", muchos de ellos son casi analfabetos a todos los niveles (con grandes dificultades en la lectura comprensiva y graves deficiencias en expresión escrita)"
8- "En que se dispongan de los medios necesarios y se unan a una tutorización/ acompañamiento inicial para dotar a los trabajadores de las competencias para iniciarse"

### ¿Cómo facilitar el acceso de las personas adultas al aprendizaje?

Se propone ampliar la oferta formativa, con cursos que cumplan las siguientes características: que sean gratuitos, cortos, flexibles en cuanto a horarios, próximos a su lugar de residencia, inmediatos en cuanto al tiempo, básicos (empezar desde cero), que sean procesos acompañados y/o autorizados, para grupos homogéneos (del mismo nivel). La palabra y/o la idea que más aparece entre estos comentarios es: flexibilidad.

#### **Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Cómo facilitar el acceso de las personas adultas al aprendizaje?**

1- "Cursos gratuitos en diferentes ámbitos (rural..) Mayor oferta de cursos. Facilidad de horarios"
2- "Cursos cortos Con iguales"

<p><i>En sus ámbitos de reunión Inmediatos (no esperar) Conciliar"</i></p>
<p><i>3- "Realización de cursos básicos para toma de contacto con las nuevas tecnologías enfocado a temas de interés para el usuario: estar en contacto con sus hijos por Internet, llevar un control en un Excel de recibos... También facilitar instalaciones de uso gratuitas"</i></p>
<p><i>4- "Poniéndolos los medios necesarios a su alcance"</i></p>
<p><i>5- "Flexibilidad en todos los sentidos. Diversidad de formación y métodos. Horarios amplios, cercanía geográfica y obligatoriedad para personas con prestación"</i></p>
<p><i>6- "Acercando la formación inicial o básica a los campos-terrenos donde se mueven"</i></p>
<p><i>7- "Talleres que empiezan por enseñarnos a comprender un texto cuando lo leemos, a escribir y expresarnos correctamente en nuestro idioma (faltas de ortografía, errores gramaticales y de sintaxis, etc)"</i></p>
<p><i>8- "Con su inclusión en los procesos formativos ya establecidos, realizando acompañamiento inicial y seguimiento que se puede realizar en aspectos esenciales para el trabajador como, por ejemplo, la búsqueda de empleo o la formación on line"</i></p>

### **¿Qué métodos podrían ser eficaces para detectar y atender las nuevas necesidades de cualificaciones que surjan?**

"Sistematización", "evaluación" y "estudio" son los conceptos clave que se señalan cuando se les pregunta a los/as colaboradores/as de la red de empleo, sobre la detección de las necesidades en el terreno de la cualificación.

Los actores implicados en la detección de estas necesidades son, según las personas consultadas: los servicios de orientación laboral, educación, las oficinas de empleo, las empresas locales, los centros de enseñanza, las asociaciones empresariales, y en general personal especializado en el acompañamiento de personas desempleadas.

<b>Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Qué métodos podrían ser eficaces para detectar y atender las nuevas necesidades de cualificaciones que surjan?</b>
<i>1- "Servicios de orientación laboral y educativos"</i>
<i>2- "Dificultades de acceso a los cursos FP para el empleo Dónde se falla más al no finalizar la ESO"</i>
<i>3- "Evaluación en la Oficina de Empleo del nivel de cualificaciones más demandadas de los usuarios para posibles derivaciones en un futuro a itinerarios de formación"</i>
<i>4- "Realización de estudios"</i>
<i>5- "Evaluación continuada del mercado de trabajo. Los cambios producidos en el empleo hacen necesaria una evolución. A raíz de estos cambios nos planteamos como se pueden reflejar en nuevos contenidos en la formación"</i>
<i>6- "Sistematizar la información sobre la materia derivada de la atención a los trabajadores en los puntos de orientación y las oficinas de empleo. Analizando la información que aportan los distintos sectores, asociaciones empresariales y empresas al respecto. Rastreando dónde están y qué hacen los jóvenes que abandonaron la educación secundaria sin alcanzar la graduación y los que no cursaron estudios secundarios postobligatorios"</i>

7- "Personal especializado en el acompañamiento y asesoría de desempleados, que mantengan contacto permanente y fluido con las empresas locales y los centros de enseñanza"
8- "Con el estudio de ocupaciones (las existentes y las que surjan), el análisis de las competencias del trabajador y las que necesitaría para el desempeño de forma eficaz y eficiente"

**¿Qué incentivos podrían estimular el interés de las personas que no tienen titulación en querer continuar aprendiendo? ¿Cómo provocar su participación en acciones formativas?**

Se insiste en la idea de ofertar una formación flexible: cursos cortos, gratuitos, adaptados a las necesidades de las personas, con compromiso de contratación, vinculada a un título o certificado...

También se expresa la necesidad de motivar y facilitar el aprendizaje permanente, y concienciar a estas personas sobre la importancia de la formación continua en el desarrollo personal y profesional.

<b>Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Qué incentivos podrían estimular el interés de las personas que no tienen titulación en querer continuar aprendiendo? ¿Cómo provocar su participación en acciones formativas?</b>
1- "Motivándoles a través de cursos cortos y gratuitos adaptados a sus necesidades (horarias y de nivel). Haciéndoles ver la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida no solo para conseguir un trabajo sino para mantenerlo o mejorar"
2- "Más ligado a la inserción Prácticas"
3- "Facilitando cursos que preparen en un oficio y que tengan contratación posterior. Derivando a las personas según su perfil a cursos que tengan "relación" con los conocimientos que ya poseen y la experiencia. Facilitación de información de puestos, competencias más demandadas a los usuarios según su perfil"
4- "Acciones formativas gratuitas con titulación homologada"
5- "La necesidad de empleo. Necesidad de reciclaje en su puesto de trabajo. Promoción del puesto de trabajo ..."
6- "Cursos de formación con compromiso de contratación"
7- "Campañas de concienciación de la importancia de la formación en el desarrollo personal y profesional"
8- "El incentivo de conseguir un empleo o mejorar en el que se tiene. La participación en acciones formativas debería ser requisito obligatorio para el cobro de prestaciones por desempleo y otros subsidios"
9- "Pienso que el mejor incentivo sería que consideren la formación necesaria para conseguir sus objetivos laborales. Para ello, habría que motivarles en el mercado actual tan competitivo. Pienso que, en estos momentos, es una cuestión de necesidad, si no te formas y estas al día en los aspectos de cambio en tu puesto de trabajo puedes perderlo. Debemos cambiar la mentalidad de que lo más importante es tener el mismo puesto de trabajo para toda la vida y ver las oportunidades que ofrecen los cambios"

## ¿Hasta qué punto encuentran que valoran la formación las personas que no tienen ninguna titulación?<sup>56</sup>

Siete de las diez personas consultadas, opinan que la valoración que tienen las personas sin titulación sobre la formación es alta ("bastante").

### **3- En relación a la orientación como proceso facilitador en el aprendizaje permanente**

#### **¿Desde la orientación, que se está haciendo para favorecer la adquisición de competencias clave?**

Desde Servicios individualizados y personalizados:

Motivar a las personas a que se sigan formando, facilitando el acceso a la formación, informando acerca de las competencias que se están demandando en el sistema productivo, y las ofertas de formación que hay en el entorno más inmediato de la persona, insistiendo y/o concienciando sobre la importancia cada vez mayor que tiene la formación y el aprendizaje permanente en el desarrollo personal y en la empleabilidad de las personas.

<b>Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Desde la orientación, que se está haciendo para favorecer la adquisición de competencias clave?</b>
<i>1- "Motivar sobre la importancia de dichas competencias para poder mejorar la empleabilidad de la persona sobre todo en una situación de crisis en la que se hace mas necesario que nunca orientar hacia servicios que ofrecen formación en dichas competencias (cursos informática, servicios orientación para el autoempleo, cursos idiomas...) Orientación sobre certificados de profesionalidad y formación profesional (centros y entidades)"</i>
<i>2- "Facilitar el acceso a la oferta formativa Trabajas habilidades de comunicación, iniciativa, toma de decisiones y aprendizaje permanente Ser consciente del ámbito socioeconómico en el que se mueven"</i>
<i>3- "Facilitación de información sobre competencias más demandadas. Derivación-información a cursos de competencias más demandadas. Concienciación de la importancia de una formación continuada. Facilitación información instalaciones para uso nuevas tecnologías de forma gratuita. Facilitación información, plazos de inscripciones formación reglada más demandada"</i>
<i>4- "Motivación, palabra clave para la búsqueda de empleo. Y ofreciéndoles recursos para la formación recursos de la zona, apoyo, seguimiento, motivación, proyectos,..."</i>
<i>5- "Se pone en conocimiento del desempleado los recursos a su alcance, pero o bien no hay o los que hay están lejos de su residencia. Insistir en su importancia y tratar de derivar a las personas que no las poseen a centros de adultos"</i>
<i>6- "Mejorar la capacitación digital con cursos básicos de informática, dotar de herramientas básicas en pequeños talleres y cursos. Tutorías personalizadas y acompañamiento personalizado (mínimo 4 sesiones de 1 hora)"</i>
<i>7- "Talleres de búsqueda de empleo y talleres preelabórale, etc.</i>
<i>8- "Pienso que disponemos de diversos mecanismos: servicios, orientadores que pueden facilitar la orientación a los medios disponibles para la adquisición de las competencias clave"</i>

<sup>56</sup> Esta era una pregunta cerrada con las siguientes opciones: mucho, bastante, poco, nada, ns/nc. Siete de las 10 personas que contestaron a esta pregunta, respondieron "bastante", y tres "poco"



## ¿Qué medidas pudieran tomarse, desde el ámbito de la orientación, para que las personas que no tienen titulación se "reenganchen" a la formación?

Se insiste en la importancia de la motivación, y en la necesidad de que exista una oferta formativa amplia, flexible y práctica; orientada a este tipo de personas: pruebas libres, pruebas de acceso, certificados de profesionalidad, formación y pruebas en competencias clave, reconocimiento de competencias profesionales...

### **Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Qué medidas crees que pudieran tomarse, desde el ámbito de la orientación, para que las personas que no tienen titulación se "reenganchen" a la formación?**

- 1- *"Motivando sobre los aspectos positivos de la formación a corto y largo plazo ver la formación como un valor añadido en la búsqueda empleo, visualizando ofertas empleo en las que se pide una formación determinada"*
- 2- *"Detectar los proyectos profesionales y cómo se mejoran las carencias por la formación. Proporcionando herramientas de autoaprendizaje y autovaloración"*
- 3- *"Las señaladas anteriormente. Además ampliación de la continuidad de los servicios OPEA para dar un mejor seguimiento y apoyo a la hora de informar sobre publicaciones de cursos, convocatorias, talleres de empleo, entre otros"*
- 4- *"Quizá siendo la propia orientadora la encargada de inscribirles en los cursos, ya que aunque les diga donde pueden acudir, muchas veces salen de la oficina y no se apuntan"*
- 5- *"Diversidad de programas formativos, facilidad para acceder a esa formación (en cuanto a métodos), flexibilidad en todos los sentidos,..."*
- 6- *"Motivación al desempleado acompañado con recursos para que en cualquier momento accedan a la misma. Mayor flexibilidad en los centros de adultos tanto en horario como en capacidad para atender demandas individuales. Casi casi como clases particulares"*
- 7- *"Planificar acciones formativas en competencias clave certificables y derivar a las personas a ellas"*
- 8- *"Darles un incentivo de formación "muy práctica", que realmente ayude para conseguir empleo o les aporte capacidades y conocimientos para mejorar personal y profesionalmente. Formación muy dinámica y práctica. La obligatoriedad de formarse si estás desempleado y cobrando prestaciones o subsidios".*
- 9- *"A los jóvenes seguir insistiendo en programas que les permiten trabajar y a su vez sacar el certificado de e.s.o .En definitiva no eliminar las acciones existentes en este sentido".*
- 10- *"La orientación y la motivación al acceso a los medios disponibles:  
Formación en el ámbito educativo : educación de adultos, pruebas ESO, acceso a los ciclos formativos, pruebas de acceso a la universidad para mayores de 25/45 años, escuela de idiomas, pruebas para la obtención bachillerato ..  
Formación en el ámbito del empleo: Certificados de profesionalidad de nivel I y especialidades y cursos de formación básica tanto en formación ocupacional como continua.  
Formación y pruebas en competencias clave (actualmente no disponibles en La Rioja)  
Procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales adquiridos por la experiencia laboral que puedan desarrollarse en todo el Estado".*

### **Experiencias exitosas en otras Comunidades Autónomas**

Se mencionan las experiencias de Galicia, Navarra, Asturias, Madrid y Canarias. Todas ellas serán descritas en los últimos bloque de este informe: "modelos de intervención y materiales"

### **Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Conoces en otras Comunidades Autónomas, experiencias exitosas en este ámbito que podrían**

<b>trasladarse a La Rioja?</b>
1- "NO"
2- "Navarra"
3- "Desconozco alguna experiencia específica".
4- "No".
5- "Sistema de Galicia, que realiza pruebas de competencia clave abiertas a todos los ciudadanos para certificarles su posesión, o derivarlos a cursos para su adquisición"
6- "Convenios formativos entre empresas y servicio navarro de empleo o entre empresas y entidades de formación. La formación se crea "a medida" de las necesidades empresariales; los alumnos ven que existen dos posibilidades reales: 1º formarse en algo que tiene "salidas profesionales" y 2º entrar a trabajar en una empresa"
7- <b>Galicia:</b> normativa <a href="http://traballo.xunta.es/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/competencias_clave/AnuncioCA05-270711-4841_es.pdf">http://traballo.xunta.es/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/competencias_clave/AnuncioCA05-270711-4841_es.pdf</a> Pruebas 2012 <a href="http://traballo.xunta.es/opencms/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/competencias_clave/calendario_horario_cas.pdf">http://traballo.xunta.es/opencms/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/competencias_clave/calendario_horario_cas.pdf</a>  Estadística de las pruebas realizadas <a href="http://traballo.xunta.es/opencms/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/competencias_clave/Resumo_Estatistico_Competiciones_Clave.pdf">http://traballo.xunta.es/opencms/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/competencias_clave/Resumo_Estatistico_Competiciones_Clave.pdf</a>  Materiales <a href="http://traballo.xunta.es/exemplos-de-probas-de-nivel-2">http://traballo.xunta.es/exemplos-de-probas-de-nivel-2</a>  <a href="http://traballo.xunta.es/exemplos-de-probas-de-nivel-3">http://traballo.xunta.es/exemplos-de-probas-de-nivel-3</a>  <b>Navarra</b> <a href="http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Formacion/EvaluacionCompetenciasClave/Default.htm">http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Formacion/EvaluacionCompetenciasClave/Default.htm</a>  Pruebas 2012 <a href="http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/315EBEDA-AF13-49CE-8744-7001347759D6/220203/MostrarInforme.pdf">http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/315EBEDA-AF13-49CE-8744-7001347759D6/220203/MostrarInforme.pdf</a>  Cursos 2012 <a href="http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Formacion/Personas+desempleadas/?Id=1874">http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Formacion/Personas+desempleadas/?Id=1874</a>  Convocatorias <a href="http://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/mas_navarra/2012/06/29/446_personas_formaran_para_los_certificados_profesionalidad_85120_2061.html">http://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/mas_navarra/2012/06/29/446_personas_formaran_para_los_certificados_profesionalidad_85120_2061.html</a>  <b>Canarias</b> <a href="http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2010/158/010.html">http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2010/158/010.html</a>  <b>Mas información:</b> <a href="http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_es.htm">http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_es.htm</a>  <a href="http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~cepc03/competencias/concepto/Institucionales/COMPETENCIAS%20CLAVE.pdf">http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~cepc03/competencias/concepto/Institucionales/COMPETENCIAS%20CLAVE.pdf</a>  <a href="http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/24_667_Competiciones_Clave.pdf">http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/24_667_Competiciones_Clave.pdf</a>  <b>Asturias</b> <a href="http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=519&amp;Itemid=167">http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=519&amp;Itemid=167</a>

**Madrid**

[http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142583709603&language=es&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL\\_pintarContenidoFinal](http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142583709603&language=es&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL_pintarContenidoFinal)

#### **4- Con respecto a las competencias clave como requisito para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3<sup>57</sup>**

Estos requisitos planteados en el RD (titulación y/o superación de pruebas de competencias clave), son percibidos en todos los casos como una limitación en el acceso de las personas sin titulación a la formación de certificado:

- Por un lado, porque hay muchas personas sin titulación, y poca oferta formativa de estas características.

En este contexto, se está optando por seleccionar para el acceso a formación de certificado a personas con titulación.

- Por otro, porque en la realidad no se evalúa el nivel de competencias clave, con lo que se restringe el acceso a este tipo de formación, sólo a las personas con titulación. Incluso, se apunta la idea de que existe la creencia (no sólo entre la ciudadanía sino también en los ámbitos de la orientación y la formación) de que para acceder a estos certificados de nivel dos y tres es imprescindible contar con un título de graduado en ESO o de Bachillerato.

- Además se entiende que hay personas que conocen un oficio, pero sin embargo tienen deficiencias en cuanto a conocimientos en matemáticas, lengua..., además de limitaciones a la hora de enfrentarse a métodos de enseñanza tradicionales, basados en exámenes y/o pruebas escritas.

#### **Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Hasta qué punto crees que esta situación podría limitar el acceso a los certificados de profesionalidad, a aquellas personas que no tienen ninguna titulación?**

1- "Bastante, ya que hay muchas personas que carecen de la titulación exigida por lo que tendrían que prepararse esas pruebas antes de acceder a un curso limitándoles así la entrada"

2- "Mucho, ya que no se evalúa el nivel de competencias clave de forma adecuada. En muchos casos solo se selecciona a las personas con la titulación requerida, dejando fuera a los demás"

3- "Podría limitarles severamente. Hay personas muy competentes en un oficio pero con bajos conocimientos en materias como por ejemplo lengua".

4- "Bastante"

5- "Alta"

6- "Se ha difundido (tanto entre los ciudadanos como entre los propios profesionales de la información, la orientación y la formación) la idea de que para hacer un curso de certificado de profesionalidad de nivel 2 es necesario absolutamente tener el título de graduado en ESO y si es de nivel 3, el título de Bachiller. Esto limita gravemente el acceso de muchas personas a esa formación"

7- "Muchas personas de edad superior a los 45 años tienen dificultades para enfrentarse a exámenes tradicionales (escritos, con temario...), aunque sí están perfectamente dotados de conocimientos"

<sup>57</sup> Las preguntas de este bloque fueron acompañadas del siguiente texto aclaratorio: "Las competencias clave y los certificados de profesionalidad: para el acceso a la formación conducente a certificado de profesionalidad de nivel dos se ha de tener un título de graduado en ESO o estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional, o cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio o la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años. En el caso de no cumplir con alguno de estos requisitos, habría que tener los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación, para ello se han de pasar unas pruebas de competencias clave, por lo general en competencia en comunicación en lengua castellana, competencia matemática y competencia digital. En La Rioja estas pruebas se realizan desde las entidades que ofertan formación, según los criterios de la propia entidad, tomando como referencia los requisitos del SEPE"

profesionales en sus trabajos (por ejemplo, un/a cocinero/a o un mecánico de taller) por sus años de experiencia profesional. Realmente estos colectivos tienen limitado el acceso a estos certificados con este tipo de exámenes”

8- "Puede influir a las personas mayores de 45 años de nuestra comunidad”

9- "Pienso que es una cuestión de oferta formativa disponible, de si la administración establece limitaciones a la obtención de estos certificados y de la normativa existente o la que se pueda establecer.

En la situación actual con el volumen de desempleados que quieren acceder a los certificados de profesionalidad que se impartan resulta complicada la selección de alumnos a estos cursos”

### **Alternativas que garanticen el acceso de las personas sin titulación a la formación conducente a certificado de profesionalidad:**

En este aspecto hay un acuerdo generalizado en la necesidad de que existan pruebas de evaluación de competencias clave que sigan criterios comunes o que sean iguales para todos, y una oferta formativa que permita adquirir estas competencias clave en el caso de que no se posean.

Además se apunta como alternativa, el aumento de la oferta formativa de certificado de nivel 1, como llave para el acceso de las personas sin titulación a este tipo de formación certificada, y por lo tanto a la obtención de un certificado de profesionalidad.

#### **Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: ¿Qué alternativas encontrarías adecuadas para garantizar el acceso de las personas sin titulación a la formación conducente a certificado de profesionalidad?**

1- "Criterios comunes a la hora de establecer qué tipo de prueba se ha de pasar.  
Amplia oferta formativa que facilite la realización de dichas pruebas.  
Facilidades para poder realizar dicho curso (horarios, posibilidad a distancia, o por Internet...)"

2- "Pruebas de competencias clave iguales para todos/as, reguladas y controladas por el SRE”

3- "Pruebas de competencia relacionadas con el oficio en el que se va a formar a la persona”.

4- "Pruebas de evaluación de competencias clave”  
"Cursos competencias clave para aquellas personas que no superen las pruebas de evaluación o prefieran prepararse antes de acceder a ellas”-  
"Véase el ejemplo de Navarra”

5- "Mayor oferta formativa, sistemática y obligatoria”

6- "1º) Informar y formar a los profesionales correctamente sobre este aspecto  
2º) Organizar pruebas de competencias clave abiertas a la ciudadanía que den lugar a certificados de si las poseen o no  
3º) Ofertar formación en competencias clave para quienes no superen las pruebas”

7- "Las personas que cumplen los requisitos para conseguir el certificado de profesionalidad por el número de años trabajados en el sector/actividad podrían tener la opción de pasar un pequeño curso de "reciclaje y validación de conocimientos" que les permitiese acceder a estos certificados. La formación debería ser mixta: parte on-line y parte presencial para asegurar la compatibilidad de horarios laborales y la consecución de objetivos de aprendizaje y apoyo”

8- "Que se aumente la oferta de certificados de profesionalidad de nivel 1.  
Que se establezcan mecanismos: formación o convocatorias libres para la obtención de los "requisitos formativos y profesionales para cursar con aprovechamiento la formación" según la normativa actual o, si se modifica, para la obtención de las competencias clave necesarias que se establezcan

Por último, en el espacio reservado a las observaciones o las sugerencias en general, hay dos comentarios:

Uno de ellos enfatizando la idea de que existe una oferta formativa insuficiente para dar respuesta a las actuales necesidades (personas motivadas para formarse)

En el segundo comentario se propone desarrollar además otro tipo de competencias transversales que den respuesta a las necesidades que se plantean en el mundo laboral: capacidad para trabajar en equipo, capacidad para resolver problemas y tomar decisiones, autonomía y responsabilidad, dotes de mando, liderazgo y capacidad para dirigir equipos, habilidad comunicativa, autoaprendizaje...

**Comentarios de los/as profesionales de la red de empleo sobre la pregunta: *Por último, si deseas realizar cualquier sugerencia u observación, por favor, utiliza el espacio reservado a continuación:***

1- "En general las personas están motivadas para formarse pero se encuentran con que no hay cursos suficientes"

2- "Las competencias clave deberían reducir el énfasis de aquellas de uso específico para una ocupación, dando énfasis a las competencias transversales.  
Las demandas sociales requieren el dominio de herramientas que permitan adaptarse al trabajador a las Tecnologías de la Información y la Comunicación, Adquirir fácilmente nuevas competencias, que posibiliten adaptarse al trabajador a nuevos contextos organizativos y las que faciliten la movilidad en el mercado de trabajo, así como desarrollar su propia carrera profesional.  
Entre los requisitos que mas demandan los empleadores en general son:  
- Capacidad para trabajar en equipo.  
- Capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones.  
- Autonomía y responsabilidad.  
- Capacidad para la organización del trabajo.  
- Dotes de mando, liderazgo y capaz de dirigir equipos...  
- Habilidad comunicativa.  
- Autoaprendizaje.  
Las empresas "critican" la falta de competencias clave entre l@s trabajadores, especialmente las de comunicación y las competencias básicas en TICs.

**En síntesis:**

**La visión de los profesionales de la Red de empleo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente en La Rioja**

Los profesionales de la red de empleo consideran que muchos/as de lo/as desempleados/as sin titulación tienen **carencias en competencias clave** para el aprendizaje permanente, sobre todo entre las personas que abandonaron prematuramente el sistema educativo, los/as mayores de 45 años y los/as inmigrantes.

Esta carencia en competencias clave, en su opinión, **limita la empleabilidad** de estas personas.

Carecer de estas competencias limita los aprendizajes a lo largo de la vida y la adaptación a los entornos cambiantes, que son dos aspectos importantes para favorecer la empleabilidad de las personas

En cuanto a la **brecha digital**, consideran que el componente que está suponiendo una barrera mayor en nuestra comunidad son "los conocimientos informáticos y/o sobre manejo de Internet", y no tanto la accesibilidad a medios informáticos.

Una de las cuestiones que se señala como **dificultad en el aprendizaje en competencias digitales**, es la falsa creencia de que estos conocimientos no les van a ser útiles, o no son necesarios en su vida diaria. A esta sensación de inutilidad se une el miedo a lo desconocido y la rapidez con que operan los cambios en lo que tiene que ver con las TIC, y el esfuerzo que supone seguir estos avances para las personas que carecen por completo de competencias digitales.

Se relacionan estas resistencias y miedos con la edad: a mayor edad más resistencias, miedos y mayor sensación de que no es necesario para el día a día.

Los **ámbitos de actuación para favorecer la inclusión de las personas que se encuentran al margen de la revolución digital**, en el aprendizaje de estas competencias, son muy variados:

Se señalan distintos ámbitos:

- el educativo y socio- cultural (asociaciones vecinales y culturales)
- desde la orientación y la formación
- haciendo uso de diversas modalidades: presencial, on- line...
- incidiendo en el ámbito territorial y siendo un servicio de proximidad: "para que llegue a cualquier persona"
- poniendo recursos y medios al alcance de estas personas que no tienen competencias digitales (autorización y acompañamiento)

Para **facilitar el acceso de las personas adultas al aprendizaje**, se propone ampliar la oferta formativa, con cursos que cumplan las siguientes características: que sean gratuitos, cortos, flexibles en cuanto a horarios, próximos a su lugar de residencia, inmediatos en cuanto al tiempo, básicos (empezar desde cero), que sean procesos acompañados y/o autorizados, para grupos homogéneos (del mismo nivel). La palabra y/o la idea que más aparece entre estos comentarios es: flexibilidad.

En opinión de los/as profesionales de la red de empleo, **se puede estimular el interés de las personas que no tienen titulación**, ofertando una formación flexible: cursos cortos, gratuitos, adaptados a las necesidades de las personas, con compromiso de contratación, vinculada a un título o certificado...

También se expresa la necesidad de motivar y facilitar el aprendizaje permanente, y concienciar a estas personas sobre la importancia de la formación continua en el desarrollo personal y profesional.

El **papel que están desempeñando los Servicios de Orientación** en cuanto a la fomentar la adquisición de competencias clave desde los servicios de orientación, es el de motivar a las personas a que se sigan formando, facilitando el acceso a la formación, informando acerca de las competencias que se están demandando en el sistema productivo, y las ofertas de formación que hay en el entorno más inmediato de la persona, insistiendo y/o concienciando sobre la importancia cada vez mayor que tiene la formación y el aprendizaje permanente en el desarrollo personal y en la empleabilidad de las personas.

En cuanto a las **medidas que se podrían tomar desde el ámbito de la orientación** para que las personas que no tienen titulación se "reenganchen" a la formación; se insiste en la importancia de la motivación, y en la necesidad de que exista una oferta formativa amplia, flexible y práctica; orientada a este tipo de personas: pruebas libres, pruebas de acceso, certificados de profesionalidad, formación y pruebas en competencias clave, reconocimiento de competencias profesionales...

Con respecto a los **requisitos planteados en el RD** (titulación y/o superación de pruebas de competencias clave), son percibidos como una limitación en el acceso de las personas sin titulación a la formación de certificado:

- Por un lado, porque hay muchas personas sin titulación, y poca oferta formativa de estas características.

En este contexto, se está optando por seleccionar para el acceso a formación de certificado a personas con titulación.

- Por otro, porque en la realidad no se evalúa el nivel de competencias clave, con lo que se restringe el acceso a este tipo de formación, sólo a las personas con titulación. Incluso, se apunta la idea de que existe la creencia (no sólo entre la ciudadanía sino también en los ámbitos de la orientación y la formación) de que para acceder a estos certificados de nivel dos y tres es imprescindible contar con un título de graduado en ESO o de Bachillerato.

- Además se entiende que hay personas que conocen un oficio, pero sin embargo tienen deficiencias en cuanto a conocimientos en matemáticas, lengua..., además de limitaciones a la hora de enfrentarse a métodos de enseñanza tradicionales, basados en exámenes y/o pruebas escritas.

Como **alternativa para garantizar el acceso de las personas sin titulación a la formación conducente a certificado de profesionalidad**, se propone la existencia de pruebas de evaluación en competencias clave que sigan criterios comunes o que sean iguales para todos, y una oferta formativa que permita adquirir estas competencias clave en el caso de que no se posean.

Además se apunta como alternativa, el aumento de la oferta formativa de certificado de nivel 1, como llave para el acceso de las personas sin titulación a este tipo de formación certificada, y por lo tanto a la obtención de un certificado de profesionalidad.

## • V- Oferta formativa conducente a certificado de profesionalidad en La Rioja

### **5.1- Introducción**

Tal y como se ha avanzado en la fundamentación de este estudio<sup>58</sup>; en el Plan de empleo en La Rioja 2011-2015, el lugar de las formación conducente a Certificado de Profesionalidad ocupa un lugar preeminente.

El objetivo definido en el plan, es ir incrementando este tipo de formación, a través de la cual se obtiene un certificado; certificado que puede significar un "reenganche" a la formación para un grupo importante de personas que han quedado al margen del sistema educativo y del aprendizaje permanente.

En consecuencia la evaluación y la formación en competencias clave (como requisito para el acceso a dicha formación de certificado), habrá de incentivarse en la misma medida; sobre todo teniendo en cuenta la carencia de titulaciones (mínimas requeridas para el acceso a certificado) que existe entre la población, y concretamente entre los/as demandantes de empleo riojanos/as.

En este epígrafe se hace un repaso de la oferta formativa conducente a certificado de profesionalidad (especialmente la de nivel dos) en nuestra comunidad.

Estos datos serán muy útiles para poder ver cuántas y qué entidades están implicadas en la oferta de formación de certificado, qué tipo de acciones formativas se están ofreciendo, en qué modalidades y sobre todo, y lo que es de mayor de interés para el propósito de este estudio, y que se analizará no en este si no en el siguiente capítulo, con qué titulaciones acceden las personas que cursan este tipo de formación.

Se trata de contrastar dos de las hipótesis de las que se partió en esta investigación:

*"La carencia de un sistema integrado de evaluación, reconocimiento, certificación y formación en competencias clave, está creando una barrera en el acceso de las personas menos cualificadas (y por lo tanto con mayor necesidad) en la formación conducente a un certificado de profesionalidad"*

*"Ante la carencia de un sistema claro y definido para evaluar dichas competencias, algunas de las entidades que ofertan este tipo de formación, establecen como criterios para formar parte de los cursos, el título de graduado ESO u otros requisitos de acceso para no tener que hacer una prueba de evaluación para valorar si el/la potencial alumno/a posee efectivamente "los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación", tal y como establece la norma. Esta circunstancia está provocando una barrera en el acceso a los certificados de profesionalidad, precisamente en aquellas personas que más lo necesitan (personas con baja cualificación y sin titulación)"*

---

<sup>58</sup> Epígrafe 1.2 "Las competencias clave para el aprendizaje permanente y los Certificados de Profesionalidad" y epígrafe 1.4 "El plan de empleo en La Rioja: la importancia de los certificados de profesionalidad en la estrategia definida en el Plan de Empleo".

## **5.2- Oferta formativa conducente a Certificado en La Rioja**

Según datos de la memoria del 2011 del Servicio Riojano de Empleo<sup>59</sup>, durante el 2011 se aprobaron 726 acciones formativas en las que participaron 11.455 trabajadores/as con 93.488 horas de formación<sup>60</sup>.

De estas 726 acciones, 169 fueron de media-larga duración, con 66.328 horas y 3.272 trabajadores/as desempleados/as. A la vez, en las acciones destinadas prioritariamente a ocupados participaron como media un 35% de personas desempleadas (es decir, 2.864 desempleados/as adicionales).

121 de estos cursos (16,7% del total) se vincularon a formación de Certificado de Profesionalidad. Según la misma fuente (Memoria del 2011 SRE), esta cifra dobló el número de cursos de certificado ofertados en el año anterior (2010)<sup>61</sup>:

*"Se ha vinculado una parte importante de la formación para trabajadores a Certificados de Profesionalidad (121, duplicando la cifra de 2010), que mejoran sustancialmente la inserción laboral de los trabajadores en situación de desempleo y posibilitan el mantenimiento de los puestos de trabajo en el caso de los trabajadores ocupados. El Plan de Evaluación del SEPE, referido a los cursos de 2010, nos sitúa en el sexto lugar de veinte en cuanto a impartición de Certificados de Profesionalidad completos. El porcentaje de alumnos en situación de desempleo que reciben formación acreditable es el 30,7%, en octavo lugar de veinte (este dato se refiere a 2010 y no incluye la formación impartida en el Plan Operativo Regional)"<sup>62</sup>*

Considerando ahora los **datos proporcionados por el Servicio de Formación de la Dirección General de Formación y Empleo de La Rioja**<sup>63</sup>; en el 2011, 34 entidades han desarrollado **acciones formativas conducentes a Certificado de Profesionalidad** en nuestra región.

En total se han realizado 102 acciones formativas, 59 de las cuales (es decir el 57,8%) son cursos de Certificado completo, y el resto (43) son módulos formativos o unidades formativas de certificado de profesionalidad. El porcentaje de oferta parcial, según estos datos, es del 42,2%.

### **Número de cursos por niveles teniendo en cuenta si es oferta completa o parcial**

	CERTIFICADO COMPLETO	UNIDAD/ MODULO FORMATIVO	<b>TOTAL</b>
NIVEL 1	5	1	<b>6</b>
NIVEL 2	43	37	<b>80</b>
NIVEL 3	11	5	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>43</b>	<b>102</b>

<sup>59</sup> Memoria 2011 del SRE, Pág. 215 y siguientes. Disponible en:

[http://www.larioja.org/upload/documents/722195\\_Memoria\\_SRE\\_2011.pdf?idtab=451097](http://www.larioja.org/upload/documents/722195_Memoria_SRE_2011.pdf?idtab=451097)

<sup>60</sup> "Este año 2012 la Dirección General de Empleo y Formación, bien de forma directa, bien a través de las entidades colaboradoras ha puesto a disposición de los trabajadores más de 400 acciones de formación, alguna de ellas se imparte en la actualidad, dirigidas a más de 9.000 trabajadores, ocupados y desempleados" Noticia aparecida el 29/08/2012. Disponible en:

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=502068&IdDoc=727678>

<sup>61</sup> Para poder evaluar con mayor precisión la evolución y el compromiso del Gobierno de La Rioja con respecto a la formación conducente a certificado de profesionalidad, sería preciso además, calcular y comparar el porcentaje de los presupuestos invertidos en formación para el empleo dedicados a la formación de certificado, y su evolución en estos últimos años.

Hay que considerar que las acciones conducentes a certificado, generalmente requieren de un mayor presupuesto económico.

<sup>62</sup> Memoria 2011 del SRE, Pág. 215 y siguientes. Disponible en:

[http://www.larioja.org/upload/documents/722195\\_Memoria\\_SRE\\_2011.pdf?idtab=451097](http://www.larioja.org/upload/documents/722195_Memoria_SRE_2011.pdf?idtab=451097)

<sup>63</sup> Datos provenientes de diversas bases de datos, principalmente de la aplicación informática para la gestión de la formación (EVAFOR)



## Según número de alumnos/as

El número de personas que se han beneficiado de este tipo de formación ha sido de 1496<sup>64</sup>.

851 alumnos/as (56,9%) han cursado el certificado completo, y 645 personas (43,1%) han realizado unidades formativas o módulos de certificado (oferta parcial).

Teniendo en cuenta el nivel, y si el curso es o no de certificado completo; observamos como la mayor parte del alumnado ha sido de nivel dos y de certificado completo (41,4% del total de alumnado).

También es importante el número de alumnos de certificado parcial de nivel dos, en total 555 personas, cifra que representa un 37,1% del total del alumnado.

### Número de alumnos/as por niveles (certificado completo/ módulo, unidad formativa)

	CERTIFICADO COMPLETO	UNIDAD/ MODULO FORMATIVO	<b>TOTAL</b>
NIVEL 1	75	15	<b>90</b>
NIVEL 2	619	555	<b>1174</b>
NIVEL 3	157	75	<b>232</b>
<b>TOTAL</b>	<b>851</b>	<b>645</b>	<b>1496</b>

### Tabla de porcentajes: Número de alumnos/as por niveles (certificado completo/ módulo, unidad formativa)

	CERTIFICADO COMPLETO	UNIDAD/ MODULO FORMATIVO	<b>TOTAL</b>
NIVEL 1	5%	1%	<b>6%</b>
NIVEL 2	41,4%	37,1%	<b>78,5%</b>
NIVEL 3	10,5%	5%	<b>15,5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>56,9%</b>	<b>43,1%</b>	<b>100%</b>

## Oferta de cursos de Certificado por Entidades

Las entidades que más cursos de certificado han ofertado (total de cursos completos y cursos parciales) fueron por este orden: CCOO, UGT, FER, CSIF y CRMF<sup>65</sup>.

	<b>NOMBRE</b>	<b>NÚMERO TOTAL DE CURSOS DE CERTIFICADO</b>	<b>COMPLETOS</b>	<b>PARCIALES</b>
1	UGT	16	4	12
2	CCOO	17	6	11
3	CSIF	6	5	1
4	FER	6	1	5
5	CRMF	5	5	0
6	AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	4	4	0
7	EUDITEC ESTUDIO	4	4	0
8	MECOHISA	4	4	0
9	UCOTAR	4	0	4
10	ADESOS RIOJA	3	3	0
11	IDC LA RIOJA	3	1	2
12	ADR INFORMÁTICA	2	0	2

<sup>64</sup> Si ponemos en relación esta cifra, con la de total de personas que han participado en la oferta formativa en el 2011, según la memoria del SRE, el porcentaje es del 13%.

<sup>65</sup> La oferta formativa de Certificado del CRMF (Centro de Recuperación de personas con discapacidad física), tiene unas peculiaridades en cuanto al número y características del alumnado muy diferentes al resto de las entidades. Son cursos dirigidos a población con necesidades especiales, y el número de alumnos/as por curso, es como mucho de cuatro.

13	ATESCO	2	0	2
14	AYUNTAMIENTO DE OCÓN	2	2	0
15	CENFORMADU	2	2	0
16	CPIE	2	2	0
17	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SOCIAL- LOS BOSCOS	2	2	0
18	YMCA	2	2	0
19	ARPS	1	0	1
20	ABANTOWEB	1	1	0
21	ANANDA	1	1	0
22	ARPA AUTISMO <sup>66</sup>	1	0	1
23	ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MEDIO RURAL	1	1	0
24	ASOLRIOJA	1	0	1
25	AYUNTAMIENTO DE ALCANADRE	1	1	0
26	AYUNTAMIENTO DE AUTOL	1	1	0
27	AYUNTAMIENTO DE RINCON	1	1	0
28	CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA AMBE	1	1	0
29	CENTRO SAN MILLÁN	1	1	0
30	EMIL	1	1	0
31	FUNDACIÓN ASPREM	1	0	1
32	FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN	1	1	0
33	LA POZA	1	1	0
34	OVERLINE	1	1	0
	<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>59</b>	<b>43</b>

Teniendo en cuenta el número de **certificados completos** ofertados; CCOO, CSIF, CRMF, UGT, Ayuntamiento de Logroño, Euditec Estudio y Mecohisa, son las entidades que han desarrollado más acciones de estas características.

<b>NOMBRE</b>	<b>COMPLETOS</b>
CCOO	6
CSIF	5
CRMF	5
UGT	4
AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	4
EUDITEC ESTUDIO	4
MECOHISA	4
ADESOS RIOJA	3
AYUNTAMIENTO DE OCÓN	2
CENFORMADU	2
CPIE	2
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SOCIAL- LOS BOSCOS	2
YMCA	2
FER	1
IDC LA RIOJA	1
ABANTOWEB	1
ANANDA	1
ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MEDIO RURAL	1
AYUNTAMIENTO DE ALCANADRE	1

<sup>66</sup> A través del trabajo de campo desarrollado para este estudio nos han comunicado algunas modificaciones de la base de datos inicial, entre ellas que ARPA no realizó finalmente la acción formativa. El análisis, sin embargo

AYUNTAMIENTO DE AUTOL	1
AYUNTAMIENTO DE RINCON	1
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA AMBE	1
CENTRO SAN MILLÁN	1
EMIL	1
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN	1
LA POZA	1
OVERLINE	1
UCOTAR	0
ADR INFORMÁTICA	0
ATESCO	0
ARPS	0
ARPA AUTISMO <sup>67</sup>	0
ASOLRIOJA	0
FUNDACIÓN ASPREM	0
TOTAL	59

### Oferta de cursos de Certificado por Familias Profesionales

De las 26 familias profesionales que están definidas en el CNCPPF, en La Rioja en el año 2011 se han impartido cursos conducentes a Certificado de Profesionalidad en 17 de estas 26 familias<sup>68</sup>.

#### Número de cursos de certificado de profesionalidad por familia profesional y nivel

FAMILIA PROFESIONAL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	TOTAL
ADG- Administración y gestión	0	0	5	<b>5</b>
AGA- Agraria	0	3	1	<b>4</b>
ARG- Artes Gráficas	0	1	0	<b>1</b>
COM- Comercio y marketing	0	2	1	<b>3</b>
ELE- Electricidad y electrónica	0	3	0	<b>3</b>
ENA- Energía y Agua	0	2	0	<b>2</b>
EOC- Edificación y obra civil	0	3	2	<b>5</b>
FME- Fabricación mecánica	0	3	1	<b>4</b>
HOT- Hostelería y turismo	0	3	3	<b>6</b>
IFC- Informática y comunicaciones	0	0	3	<b>3</b>
IMA- Instalaciones y mantenimiento	1	3	0	<b>4</b>
IMS- Imagen y sonido	0	1	0	<b>1</b>
INA- Industria alimentaria	3	2	0	<b>5</b>
MAM- Madera, mueble y corcho	0	2	0	<b>2</b>
SEA- Seguridad y medio ambiente	1	0	0	<b>1</b>
<b>SSC- Servicios socioculturales y a la comunidad</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>51</b>
TMV- Transporte y mantenimiento de vehículos	1	1	0	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>80</b>	<b>16</b>	<b>102</b>

La familia profesional con más cursos ha sido "Servicios Socioculturales y a la comunidad". Concretamente, en los dos certificados que tienen que ver con el cuidado de personas dependientes: "atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales" "atención sociosanitaria a personas en el domicilio".

<sup>67</sup> A través del trabajo de campo desarrollado para este estudio nos han comunicado algunas modificaciones de la base de datos inicial, entre ellas que ARPA no realizó finalmente la acción formativa.

<sup>68</sup> Resto de familias en las que no se han impartido cursos de certificado de profesionalidad en La Rioja: AFD- Actividades físicas y deportivas, ART- Artes y artesanía, IEX- Industrias extractivas, IMP- Imagen Personal, MAP- Marítimo pesquera, QUI- Química, SAN- Sanidad, TCP- Textil, confección y piel y VIC- Vidrio y cerámica

Estos dos certificados, de nivel 2, han acaparado el 50% de la oferta formativa conducente a certificado (en cuanto al número de cursos)<sup>69</sup>.

En total se han realizado 51 cursos y se han beneficiado un total de 786 personas (52,5% del total del alumnado total de certificado de profesionalidad)

Viendo la importancia que tiene esta familia profesional, respecto al conjunto de familias (en la oferta de certificado de profesionalidad en La Rioja) merece la pena detenerse a hacer un análisis más detallado sobre la misma:

### **5.3- Oferta formativa en la Familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad:**

Como se ha dicho, más de la mitad de los cursos ofertados, pertenecen a la familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad, en concreto en las siguientes cualificaciones de nivel 2:

SSCS0108- Atención sociosanitaria a personas en el domicilio- 600 horas

SSCS208- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales- 450 horas

Dentro de la familia profesional, estos 51 cursos se reparten según certificados, de esta manera:

#### **Certificados de profesionalidad de la Familia SSC**

	Certificados completos	Certificados parciales	Totales
Atención sociosanitaria a personas dependientes en <b>instituciones</b> sociales	16	11	27
Atención sociosanitaria a personas en el <b>domicilio</b>	6	18	24
<b>Totales</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>51</b>

La mayor parte de los cursos son de oferta parcial (29 de los 51, es decir el 57%)

Si le unimos los cursos completos (a excepción de las prácticas), la cifra de cursos asciende a 26 (47,3% del total)

#### **Certificados de profesionalidad de la Familia SSC**

	Certificados completos	Certificados completos menos prácticas	Certificados parciales	Totales
Atención sociosanitaria a personas dependientes en <b>instituciones</b> sociales	16	4	11	31
Atención sociosanitaria a personas en el <b>domicilio</b>	6	0	18	24
<b>Totales</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>55</b>

<sup>69</sup> Las razones de la concentración del grueso de la oferta formativa en estas cualificaciones, se encuentran en los requisitos de titulación que se les exige a estas/os profesionales para seguir trabajando en el cuidado de personas dependientes, que como mínimo habrán de tener el certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Un 35% total de la plantilla tendría que haber obtenido esta titulación en el 2011, y el resto tienen un plazo límite hasta el 2015.

Para ampliar el conocimiento sobre las necesidades formativas de este sector en La Rioja, se puede revisar los siguientes documentos: "estudio para la detección de necesidades formativas en el sector de atención a la dependencia" (2009) y "las trabajadoras y trabajadores del cuidado ante la próxima convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales" (2010). Ambos realizados desde el Observatorio de Cualificaciones de La Rioja (CCOO).

Disponibles en: [http://foremrioja.es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38&Itemid=35](http://foremrioja.es/index.php?option=com_content&view=article&id=38&Itemid=35)

*Estudio sobre la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente*

En cuanto al número de personas que han recibido esta formación, asciende a 786 personas, la mayor parte de las mismas ha realizado cursos de certificado correspondientes a un módulo o unidad formativa.

El 45,2% del alumnado ha realizado el certificado completo, en total 355 personas.

### Número de alumnos/as- Certificados de profesionalidad de la Familia SSC

	Nº de alumnos/as	%
Certificado parcial	431	54,8
Certificado completo	355	45,2
<b>Totales</b>	<b>786</b>	<b>100</b>

La mayor parte de los/as alumnos/as realizaron formación lo hicieron en módulos o unidades formativas del certificado (oferta certificado completo).

El alumnado que realizó cursos de certificado completo se concentra en la cualificación de atención sociosanitaria en instituciones (de menor duración que el de domicilio)

### Alumnado de Certificado de profesionalidad de la Familia SSC, según cualificación y tipo de oferta (completa o parcial)

	Certificado completo	Certificado parcial	Totales
Atención sociosanitaria a personas dependientes en <b>instituciones</b> sociales	265	160	425
Atención sociosanitaria a personas en el <b>domicilio</b>	90	271	361
<b>Totales</b>	<b>355</b>	<b>431</b>	<b>786</b>

A continuación se ofrece un desglose de la formación de certificado de la familia de atención sociosanitaria y a la comunidad, según el tipo de oferta (parcial o completa), la cualificación (domicilio/ instituciones), entidad, número de alumnos/as y horas impartidas:

### A- CURSOS PARCIALES→ Unidades formativas/ módulos formativos

#### - INSTITUCIONES- CURSOS PARCIALES

Entidad/Empresa	UFO/ MF	ALUMNOS/AS	Nº Horas
A.R.P.S.	SSC0208 (MENOS PRÁCTICAS <sup>70</sup> )	15	380
ARPA AUTISMO-RIOJA	SSC0208 (MENOS PRÁCTICAS)	15	379
CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS	SSC0208 (MENOS PRÁCTICAS)	14	380
FUNDACIÓN ASPREM	SSC0208 (MENOS PRÁCTICAS)	15	380
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO127 (COMPLETO)	15	30
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO128 (COMPLETO)	15	70
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	MF1018_2 (COMPLETO)	15	70
		<b>104</b>	

<sup>70</sup> CERTIFICADO COMPLETO A EXCEPCIÓN DEL MÓDULO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES (MP0029) DE 80 HORAS

**- DOMICILIO- CURSOS PARCIALES**

Entidad/Empresa	UFO/ MF <sup>71</sup>	Nº Horas	Nº Alum
FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA RIOJA	MF0249_2 (COMPLETO)	170	15
FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA RIOJA	MF0250_2 (COMPLETO)	210	20
UCOTAR	UFO120 (COMPLETO)	50	15
UCOTAR	UFO121 (COMPLETO)	50	15
UCOTAR	UFO119 (COMPLETO)	70	15
UCOTAR	UFO122 (COMPLETO)	80	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO122 (DIS)	40	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO122 (DIS)	40	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO122 (DIS)	40	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO120 (COMPLETO)	50	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO123 (COMPLETO)	50	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO123 (COMPLETO)	50	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO119 (COMPLETO)	70	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	UFO124 (COMPLETO)	80	15
<b>TOTAL</b>			<b>215</b>

**B- CURSOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD COMPLETOS- SSCC**

**INSTITUCIONES- CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD COMPLETOS**

ENTIDAD/EMPRESA	NÚMERO DE CURSOS	HORAS	NÚMERO ALUMNOS/AS
YMCA-LA RIOJA	1	460	15
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	1	460	15
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	1	460	15
METODOS DE CONTROL HIGIÉNICO SANITARIO S.L. (MECOHISA)	3	460	75
LAPOZA FORMACIÓN S.L	1	460	15
CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS	5	460	70

<sup>71</sup> UNIDADES FORMATIVAS COMPLETAS UFO (COMPLETO)  
HORAS A DISTANCIA PERMITIDAS EN CADA UNIDAD FORMATIVA UFO (DIS)  
MF (COMPLETO)- MODULOS FORMATIVOS COMPLETOS

AYUNTAMIENTO DE AUTOL	1	460	15
AYUNTAMIENTO DE ALCANADRE	1	460	15
AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	2	463	30
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>		<b>265</b>

**DOMICILIO- CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD COMPLETOS**

	Nº CURSOS	HORAS	ALUMNOS
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	1	610	15
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	1	610	15
ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MEDIO RURAL DE LA RIOJA	1	610	15
AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	2	613	30
METODOS DE CONTROL HIGIÉNICO SANITARIO S.L. (MECOHISA)	1	620	15
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>90</b>

**5.4- Cursos de certificado de nivel dos**

El siguiente análisis se centra en los certificados de nivel dos, que han sido el universo del que se ha partido en esta investigación<sup>72</sup>.

En concreto hay 80 cursos de nivel 2, la mayor parte pertenecientes a la familia de SSCC (51 de estos 80, lo que supone casi el 63,8% del total de cursos de nivel 2).

43 de estos cursos (53,8%) son completos (es decir se cursa todo el certificado de profesionalidad), y el resto son unidades o módulos formativos del certificado (37 cursos parciales de certificado)

	COMPLETOS	PARCIALES	TOTAL
NIVEL 1	5	1	6
<b>→ NIVEL 2</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>80</b>
NIVEL 3	11	5	16
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>43</b>	<b>102</b>

**Número de cursos de certificado de nivel dos por entidades**

<sup>72</sup> Se recuerda que parte de los objetivos de este estudio responden a la necesidad de comprobar con qué nivel de formación acceden los alumnos y alumnas a los cursos de certificado de nivel dos, teniendo en cuenta los requisitos de acceso que se plantean en el Real decreto 1675/ 2010 y sus modificaciones. Posteriormente se trata de analizar cómo se comprueba que las personas que no tienen la formación requerida en el Decreto, cuentan sin embargo, con un nivel de competencias adecuadas para cursar con aprovechamiento la formación.

En el año 2011, 26 entidades han desarrollado acciones formativas conducentes a certificado de profesionalidad de nivel dos.

Las entidades con más cursos realizados son por este orden: CCOO, UGT, CSIF, FER y CRMF

Si nos centramos en los **cursos completos** de nivel dos de certificado, son 21 las entidades que han ofertado este tipo de cursos.

El mayor número de acciones de estas características han sido: CCOO (6), CSIF (5), Ayuntamiento de Logroño (4), Mecohisa (4) y CRMF (4).

#### **Número de cursos de certificado de nivel dos por entidades- según tipo de oferta (completa o parcial)**

	<b>NOMBRE</b>	<b>NÚMERO TOTAL DE CURSOS</b>	<b>COMPLETOS</b>	<b>PARCIALES</b>
1	ARPS	1	0	1
2	ARPA AUTISMO	1	0	1
3	ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MEDIO RURAL	1	1	0
4	AYUNTAMIENTO DE ALCANADRE	1	1	0
5	AYUNTAMIENTO DE AUTOL	1	1	0
6	AYUNTAMIENTO DE RINCON	1	1	0
7	EMIL	1	1	0
8	FUNDACIÓN ASPREM	1	0	1
9	FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN	1	1	0
10	LA POZA	1	1	0
11	AYUNTAMIENTO DE OCÓN	1	1	0
12	CENFORMADU	1	1	0
13	CPIE	1	1	0
<b>14</b>	<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA SOCIAL- LOS BOSCOS</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
15	YMCA	1	1	0
16	ADESOS RIOJA	1	1	0
17	IDC LA RIOJA	3	1	2
<b>18</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
19	EUDITEC ESTUDIO	2	2	0
<b>20</b>	<b>MECOHISA</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
21	UCOTAR	4	0	4
<b>22</b>	<b>CRMF</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>23</b>	<b>CSIF</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
24	FER	4	0	4
<b>25</b>	<b>CCOO</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
<b>26</b>	<b>UGT</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
	TOTALES	80	43	37

Se han beneficiado de esta formación de certificado de nivel dos, un total de 1174 personas: 555 haciendo un curso parcial (unidad formativa o módulo formativo) y 619 realizando el curso completo conducente a certificado de profesionalidad.

Como se ha dicho anteriormente, la mayor parte del alumnado de certificado de nivel dos, se ha formado en las cualificaciones atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y en atención sociosanitaria a personas en el domicilio.



La siguiente tabla resume la oferta formativa de certificado de profesionalidad de nivel dos (sólo cursos completos), que se ofertó durante el 2011 en La Rioja, según entidad, cualificación y número de horas<sup>73</sup>.

### Cursos completos de certificado de profesionalidad de nivel dos

ENTIDAD/ EMPRESA	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE NIVEL 2- ACCIÓN FORMATIVA COMPLETA	NÚMERO DE HORAS
1- ADESOS RIOJA	PANADERÍA Y BOLLERÍA (INAF0108)	540
2- ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MEDIO RURAL DE LA RIOJA	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO (SSCS0108)	610
3- AYUNTAMIENTO DE ALCANADRE	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
4- AYUNTAMIENTO DE AUTOL	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
5- AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	463
AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO (SSCS0108)	613
AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	463
AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO (SSCS0108)	613
6- AYUNTAMIENTO DE OCÓN	TRABAJADOR FORESTAL (AGAE10)	400
7- AYUNTAMIENTO DE RINCÓN DE SOTO	INSTALACION DE ELEMENTOS DE CARPINTERÍA (MAMS0108)	510
8- CENFORMADU S.L	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS (IMAR0108)	550
9- CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS	ATENCION SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
10- CPIE	OBTENCIÓN DE ACEITES DE OLIVA (INAK0109)	400
11- CRMF CENTRO DE RECUPERACION DE MINUSVALIDOS FISICOS	GRAFISTA MAQUETISTA (ARGE30)	630
CRMF CENTRO DE RECUPERACION DE MINUSVALIDOS FISICOS	CAJERO (CONF10)	150
CRMF CENTRO DE RECUPERACION DE MINUSVALIDOS FISICOS	ELECTRICISTA DE MANTENIMIENTO (ELER10)	700
CRMF CENTRO DE RECUPERACION DE	EDITOR-MONTADOR DE IMAGEN (IMSI30)	550

<sup>73</sup> Dicha tabla refleja asimismo el universo del que se partió para el desarrollo del trabajo de campo con entidades.

ENTIDAD/ EMPRESA	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE NIVEL 2- ACCIÓN FORMATIVA COMPLETA	NÚMERO DE HORAS
MINUSVALIDOS FISICOS		
12- EMIL	EBANISTA (MAMS40)	810
13- EUDITEC ESTUDIO SL	AGRICULTURA ECOLÓGICA (AGAU0108)	500
EUDITEC ESTUDIO SL	ACTIVIDADES DE VENTA (COMV0108)	600
14- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN	FÁBRICAS DE ALBAÑILERÍA (EOCB108)	500
15- IDC LA RIOJA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES (AGAO0208)	480
16- INSTITUCIÓN EDUCATIVO SOCIAL LOS BOSCOS	ELECTRICISTA INDUSTRIAL (ELEA10)	695
INSTITUCIÓN EDUCATIVO SOCIAL LOS BOSCOS	TORNERO FRESADOR (FMEM60)	810
17- LAPOZA FORMACIÓN S.L	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
18- METODOS DE CONTROL HIGIÉNICO SANITARIO S.L. (MECOHISA)	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO (SSCS0108)	620
METODOS DE CONTROL HIGIÉNICO SANITARIO S.L. (MECOHISA)	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
METODOS DE CONTROL HIGIÉNICO SANITARIO S.L. (MECOHISA)	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
METODOS DE CONTROL HIGIÉNICO SANITARIO S.L. (MECOHISA)	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
19- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS (IMARO108)	550
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA PARA AYUDA EN DOMICILIO (SSCS0108)	610
20- UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	ELECTRICISTA DE MANTENIMIENTO (ELER10)	700
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	MONTAJE Y MNTO. DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS (ENAE0208)	580
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAÍCAS (ENAE0108)	540
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	SOLDADOR DE ESTRUCTURAS METÁLICAS LIGERAS (FMEL50)	965
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN EL DOMICILIO (SSCS0108)	610
UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES (SSCS0208)	460
21- YMCA-LA RIOJA	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES(SSCS0208)	460

**En síntesis:**

**Oferta formativa conducente a certificado en La Rioja**

Considerando los datos proporcionados por el Servicio de Formación de la Dirección General de Formación y Empleo de La Rioja, en el 2011, **34 entidades** han desarrollado **acciones formativas conducentes a Certificado de Profesionalidad** en nuestra región.

En total se han realizado **102 acciones formativas**, 59 de las cuales (es decir el 57,8%) son cursos de Certificado completo, y el resto (43) son módulos formativos o unidades formativas de certificado de profesionalidad. El porcentaje de oferta parcial, según estos datos, es del 42,2%.

El **número de personas que se han beneficiado** de este tipo de formación ha sido de **1496** (un 13% del total de personas que han realizado en este año acciones formativas financiadas por el SRE)

851 alumnos/as (**56,9%**) han cursado el **certificado completo**, y 645 personas (43,1%) han realizado unidades formativas o módulos de certificado (oferta parcial).

De las 26 familias profesionales que están definidas en el CNCPPF, en La Rioja en el año 2011 se han impartido cursos conducentes a Certificado de Profesionalidad en 17 de estas 26 familias

La **familia profesional con más cursos ha sido "Servicios Socioculturales y a la comunidad"**. Concretamente, en los dos certificados que tienen que ver con el cuidado de personas dependientes: "atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales" "atención sociosanitaria a personas en el domicilio". Estos dos certificados, de nivel 2, han acaparado el 50% de la oferta formativa conducente a certificado (en cuanto al número de cursos)

- **VI- Oferta formativa enfocada a la adquisición de competencias clave y entidades relacionadas con la formación de adultos en La Rioja**

### **6.1- Introducción**

En este apartado trataremos de responder a la siguiente pregunta:

¿Dónde pueden obtener los títulos y/o la formación en competencias clave que se requiere para acceder a cursos de Certificado, las personas que han salido del sistema educativo sin obtener un título?

Para ello, se ofrece un resumen de las principales entidades, asociaciones, organizaciones y/o Centros de estudios que trabajan en la educación de adultos, o que ofrecen cursos relacionados con la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente, intentando describir las principales características que definen este tipo de formación.

Básicamente en La Rioja, se encuentra la siguiente oferta formativa, con las características que se han descrito:

- **Formación permanente de personas adultas en La Rioja (Consejería de Educación de La Rioja)<sup>74</sup>**
  - + Enseñanza presencial
  - + Enseñanza a distancia: Aulas mentor y That´s English
  - + Pruebas para la obtención del título de graduado en ESO para mayores de 18 años
  - Cursos preparatorios de las pruebas libres para la obtención del título de bachiller para mayores de 20 años
- **PCPI: Programas de Cualificación Profesional Inicial**
- **Formación para adultos relacionada con las competencias clave, que se ofrece desde diversas entidades:**
  - + Asociaciones de inmigrantes/ organizaciones que trabajan con inmigrantes
  - + Sindicatos
  - + Organizaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social
  - + Organizaciones que trabajan con personas con discapacidad
  - + Cibertecas
  - + Otras organizaciones/ entidades: Universidad popular de Logroño, Asociación de amigos del Plus Ultra, Gota de leche
- **Especialidades del SEPE- Familia profesional- Formación complementaria FCO- Área profesional competencias clave**

---

<sup>74</sup> Consejería de Educación de La Rioja: Oferta formativa curso 2011- 2012:  
[http://www.educarioja.org/educarioja/html/docs/oferta\\_educativa\\_2011\\_12.pdf](http://www.educarioja.org/educarioja/html/docs/oferta_educativa_2011_12.pdf)

- **Escuelas Taller, Casas de oficio y Talleres de empleo**

## **6.2- Educación permanente de personas adultas en la Rioja. Curso 2011- 2012**<sup>75</sup>

Tal y como se señala en la página Web de la Consejería de Educación de La Rioja (educarioja), *"la educación permanente es toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo"*.<sup>76</sup>

La oferta formativa de Educación de Personas adultas en la CAR (siguiendo la misma fuente) integra distintas actividades formativas, tanto en formación reglada como no reglada, y enseñanzas encaminadas a la realización de pruebas específicas o extraordinarias que permiten la obtención de títulos académicos y profesionales, así como el acceso a determinadas enseñanzas:

- Enseñanza presencial
- Enseñanza a distancia: Aulas mentor, That 's English

Este tipo de formación está destinada a personas mayores de 18 años que no terminaron sus estudios básicos, no tienen ninguna titulación o quieren actualizar sus conocimientos profesionales.

Hay 11 Centros Públicos de educación de personas adultas (CEPA) en la Rioja, repartidos entre Logroño y las principales cabeceras de comarca:

- Cepa Plus Ultra de Logroño<sup>77</sup>
- Cepa San Francisco de Calahorra
- Cepa de Arnedo
- Cepa Rioja Alta (Santo Domingo de La Calzada)
- Cepa de Alfaro
- Cepa de Nájera
- IES "P.M. Sagasta" (Logroño)
- Escuela Oficial de Idiomas de Calahorra
- Extensión Escuela Oficial de Idiomas "El fuero de Logroño" en Haro
- Extensión Escuela Oficial de Idiomas "El fuero de Logroño" en Santo Domingo de La Calzada

En colaboración con:

- Ayuntamientos: Autol, Cenicero, Cervera del Rio Alhama, Fuenmayor, Haro, Nájera, Pradejón, Quel, Rincón de Soto, Santo Domingo de La Calzada y San Román de Cameros.
- Entidades sin ánimos de lucro: Arfes, Cite- Rioja, Universidad Popular, Ymca, Asociación de promoción gitana en La Rioja, Amin.

Para la realización de estos cursos se cuenta con "horarios flexibles y una metodología adecuada a las características de las personas adultas, con atención individualizada o en

---

<sup>75</sup> Toda esta formación esta descrita en la Página Web de la Consejería de educación de La Rioja:

[http://www.educarioja.org/educarioja/html/docs/adultos/educacion\\_adultos.pdf](http://www.educarioja.org/educarioja/html/docs/adultos/educacion_adultos.pdf)

<sup>76</sup> En el anuario de estadística de La Rioja (Instituto de Estadística de La Rioja) Pág. 241 "la educación de personas adultas tiene la finalidad de ofrecer a todos los mayores de 18 años (y excepcionalmente también a los mayores de 16 años) la posibilidad de adquirir actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para el desarrollo personal y profesional; el aprendizaje se realizará por medio tanto de actividades de enseñanza reglada como no reglada" (anuario de estadística de la rioja-conceptos)

<sup>77</sup> La oferta formativa del centro de Plus Ultra en Logroño:

<http://www.cepaplusultra.edurioja.org/index.php/oferta.html>

grupos reducidos de profesores y tutores especializados. Se trata siempre de enseñanza gratuita.

Las principales actividades de formación que se desarrollan en estos centros son:

- Enseñanzas preparatorias para la obtención de títulos de graduado en enseñanza secundaria y la prueba de acceso a ciclos formativos<sup>78</sup>.

- Enseñanzas iniciales:

Nivel 1- alfabetización

Nivel 2- consolidación de conocimientos y técnicas instrumentales e iniciación a la lengua española para inmigrantes

- Otras:

Acciones formativas dirigidas a la inserción laboral y actualización profesional

En lo que se refiere al desarrollo de acciones formativas relacionadas con el desarrollo de competencias clave para el aprendizaje permanente, cabe destacar el **programa de aula mentor**.

Dicho programa se desarrolla en todos los centros de educación de personas adultas de La Rioja, y oferta un amplio número de cursos de formación a distancia, incorporando las últimas tecnologías informáticas y audiovisuales como soporte de dichos cursos.

Los cursos están dirigidos a "*cualquier adulto que desee actualizar su sistema de trabajo, formarse para acceder a su primer empleo o aumentar su nivel cultural*"

Un aspecto a destacar, es que *para matricularse no se requiere titulación previa, sólo haber cursado los estudios obligatorios.*

*El horario de asistencia al aula se acuerda con el profesor/a – administrador/a encargado/a. La asistencia al aula suele ser de tres horas. Si el alumno/a dispone de ordenador y MODEM, recibe una cuenta de conexión gratuita a Internet y una vez abonada la matrícula no necesita acudir al aula, excepto para realizar la prueba final. Son cursos flexibles porque pueden comenzar cualquier día del curso escolar. Cada alumno lleva su ritmo de aprendizaje, e incluso puede detener su actividad debido a circunstancias personales (trabajo temporal desplazamiento, etc.). Una vez terminado el curso, el/la alumno/a puede presentarse a una prueba final presencial. Al superar esta prueba el/la alumno/a recibe la certificación. Al superar esta prueba el alumno recibe la certificación de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de La Rioja y del Ministerio de Educación"*

La oferta formativa de las aulas mentor está disponible en el siguiente enlace:

[http://www.educarioja.org/educarioja/index.jsp?tab=link&acc=%2Fhtml%2Fcentros%2Fedu\\_adultos\\_mentor.htm&menu=8](http://www.educarioja.org/educarioja/index.jsp?tab=link&acc=%2Fhtml%2Fcentros%2Fedu_adultos_mentor.htm&menu=8)

---

<sup>78</sup> → Pruebas para la obtención del título de graduado en ESO para mayores de 18 años

[http://www.educarioja.org/educarioja/index.jsp?tab=link&acc=%2Fhtml%2Fcentros%2Fpruebas\\_libres\\_eso.htm&menu=8](http://www.educarioja.org/educarioja/index.jsp?tab=link&acc=%2Fhtml%2Fcentros%2Fpruebas_libres_eso.htm&menu=8)

### **CONVOCATORIA 2011**

#### **Junio**

- a) Ámbito Científico-Tecnológico
- b) Ámbito Social
- c) Ámbito de Comunicación

#### **Septiembre**

- a) Ámbito Científico-Tecnológico
- b) Ámbito Social
- c) Ámbito de Comunicación

→ Cursos preparatorios de las pruebas libres para la obtención del título de bachiller para mayores de 20 años

Entre la extensa oferta de cursos del aula mentor, hay varias acciones formativas estrechamente relacionadas con las competencias clave para el aprendizaje permanente:

<b>Competencias lingüísticas</b>
- taller de comunicación escrita
<b>Lenguas extranjeras</b>
- Inglés: tres módulos de iniciación, tres módulos de nivel intermedio y un módulo de avanzado
<b>Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología</b>
- Iniciación a las matemáticas
- Introducción a la física
<b>Competencia digital</b>
- iniciación a la informática
- iniciación a Internet
<b>Otras competencias clave: aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa, la conciencia y la expresión culturales</b>
- orientación y búsqueda de empleo

Para el desarrollo de la competencia en lengua extranjera, en concreto en inglés, se encuentra la oferta formativa que se ofrece desde el **programa de educación a distancia That's English**<sup>79</sup>.

That's English es un programa de educación creado por el Ministerio de Educación, en colaboración con la BBC y TVE.

En That's English se ofrece la posibilidad de aprender inglés a través de la televisión, en la modalidad a distancia, pero con el seguimiento y asesoramiento de profesores de inglés.

El programa es especialmente interesante porque es el único curso oficial de inglés que permite obtener los certificados de nivel básico y nivel intermedio de la Escuela Oficial de Idiomas, proporcionando el acceso al nivel avanzado de la Escuela Oficial de Idiomas.

### **Evolución de la formación enfocada a adultos en los últimos años:**

Como puede apreciarse en la siguiente tabla, la educación para adultos en La Rioja ha seguido una evolución positiva en los últimos años<sup>80</sup>

#### **Evolución de centros, alumnos y profesores en educación de adultos, educación a distancia e idiomas- cursos 06/07- 10/11- La Rioja**

	<b>06/07</b>	<b>07/08</b>	<b>08/09</b>	<b>09/10</b>	<b>10/11*</b>
<b>EDUCACIÓN DE ADULTOS</b>					
<b>Número de centros</b>	22	22	22	22	22
<b>Profesores</b>	89	92	92	93	100
<b>Alumnos</b>	2.766	2.741	3.090	3.748	4.046
<i>Enseñanzas iniciales de la educación básica</i>	285	267	298	474	503
<i>Educación secundaria para personas adultas</i>	573	451	506	502	516
<i>Preparación pruebas libres Graduado Secundaria</i>	178	206	242	312	313
<i>Lengua castellana para inmigrantes</i>	864	887	860	862	858
<i>Preparación prueba de acceso a la universidad</i>	47	68	74	85	82

<sup>79</sup> En: <http://www.thatsenglish.com/es/ique-es-thats-english>

<sup>80</sup> Instituto de Estadística de La Rioja. Anuario estadístico de La Rioja 2011. La Rioja en cifras- Educación, cultura y deportes- Pág. 255  
<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=451812&IdDoc=669181>

<i>mayores de 25 años</i>					
<i>Preparación prueba de acceso ciclos de grado medio</i>				47	59
<i>Preparación prueba acceso a ciclos de grado superior</i>				329	430
<i>Enseñanzas de carácter no formal</i>	819	862	1.110	1.137	1.276
<i>Programas de inserción laboral</i>					9
<b>EDUCACIÓN A DISTANCIA</b>					
<b>Número de centros</b>	2	2	2	2	2
<b>Alumnos</b>	514	620	486	711	754
<i>Educación secundaria para personas adultas</i>	135	213	110	298	356
<i>Bachillerato a distancia</i>	267	266	241	258	243
<i>Ciclo Formativo E. Infantil a distancia</i>	112	141	135	155	155
<b>IDIOMAS</b>					
<b>Número de centros</b>	2	2	2	2	2
<b>Profesores</b>	48	49	60	65	66
<b>Alumnos</b>	3.626	3.395	3.426	3.456	4.312
<i>Enseñanza presencial</i>	3.123	2.936	2.927	2.905	3.662
<i>A distancia</i>	500	460	499	551	650

*Instituto de Estadística de La Rioja. Anuario estadístico de La Rioja 2011*

\* Datos provisionales

### **6.3- PCPI: Programas de Cualificación Profesional Inicial**

Los PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial) se implantaron en el curso 2008- 09, en sustitución de los Programas de Garantía Social. Tienen como finalidad favorecer la inserción social, educativa y laboral de los/as jóvenes que no hayan obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Los objetivos de estos programas son:

- 1- contribuir al desarrollo personal del alumnado que los curse y a la adquisición de un conjunto de competencias profesionales propias de una cualificación de nivel 1 de las diversas familias profesionales del CNCP para conseguir un certificado de profesionalidad que posibilite una inserción laboral satisfactoria.
- 2- Permitir el desarrollo de las competencias básicas necesarias para, en su caso, obtener el Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- 3- Proporcionara una formación práctica para el trabajo que permita aplicar y reforzar lo aprendido en el Programa, así como familiarizarse con la dinámica del mercado laboral.

Los/as destinatarios/as son alumnos/as escolarizados/as o no, que tengan 16 años y sean menores de 21 y que no hayan obtenido el título de graduado en ESO, y jóvenes con necesidades educativas especiales.

Existen tres modalidades en las que se puede cursar esta formación: iniciación profesional, taller profesional e iniciación profesional especial.

Los/as alumnos/as que superen un PCPI de primer nivel pueden obtener una certificación académica en la que hará constar los módulos específicos que se correspondan con cada unidad de competencia. Esta certificación da lugar a la expedición de un certificado de profesionalidad.

Quienes superen un PCPI de segundo nivel pueden obtener el título de graduado en ESO, tras la superación del primer nivel.



Tal y como se puede ver en la siguiente tabla, en los últimos años, se han incrementado notablemente estos programas tanto si tenemos en cuenta el número de centros, como los grupos y el alumnado que se beneficia.

**Programas de cualificación profesional inicial (PCPI)/ Garantía Social. Evolución de centros, grupos y alumnos/as- cursos 06/07- 10/11. La Rioja**

	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11*
<b>PCPI/ Garantía Social</b>					
<b>TOTAL LA RIOJA</b>					
Número de centros	19	19	20	25	26
Grupos	25	25	30	47	57
Alumnos	342	350	404	735	943
<b>TOTAL LOGROÑO</b>					
Número de centros	10	11	10	11	11
Grupos	15	18	19	24	32
Alumnos	206	220	266	419	522

Instituto de Estadística de La Rioja. Anuario Estadístico de La Rioja 2011. La Rioja en cifras. Pág. 252

Los PCPI se implantan en el curso 2008-2009, en sustitución de la Garantía Social

\* Datos provisionales

La oferta formativa completa de los PCPI que se imparten en La Rioja, se puede consultar en: [http://educarioja.org/educarioja/fp/pdfs/pcpi\\_12\\_13.pdf](http://educarioja.org/educarioja/fp/pdfs/pcpi_12_13.pdf)

**6.4- Otras entidades que imparten formación de adultos relacionada con las competencias clave para el aprendizaje permanente:**

Además de la oferta educativa para adultos (formación permanente de personas adultas) que se ofrece desde la Consejería de Educación con la colaboración en ocasiones de Ayuntamientos y entidades sin ánimo de lucro, existe una amplia gama de asociaciones, organizaciones e instituciones, que cuentan con profesionales especializados en muchos casos en educación para adultos, y que ofertan un tipo de formación íntimamente relacionada con los contenidos que se definen como competencias clave para el aprendizaje permanente:

- + Asociaciones de inmigrantes/ organizaciones que trabajan con inmigrantes
- + Organizaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social
- + Organizaciones que trabajan con personas con discapacidad
- + Cibertecas
- + Otras organizaciones/ entidades: Universidad popular de Logroño, Asociación de amigos del Plus Ultra, Gota de leche, asociaciones de mujeres en el medio rural ...
- + PCPI,s, Escuelas Taller

**+ Asociaciones de inmigrantes/ organizaciones que trabajan con inmigrantes**

Por lo general en estas asociaciones u organizaciones, se trabaja la competencia en lengua castellana para personas extranjeras; pero también a través de esta formación se ofrece paralelamente el acceso a otras competencias clave; especialmente las que tienen que ver con competencias sociales y cívicas y la conciencia y la expresión cultural.

<b>Competencia en lengua castellana para extranjeros</b>
- cursos de castellano para extranjeros/as
<b>Otras competencias clave: aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa, la conciencia y la expresión culturales</b>
- competencias sociales y cívicas, conciencia y expresión culturales

**Directorio de entidades- competencia en lengua castellana para extranjeros/as**

ENTIDAD	FORMACIÓN	COLECTIVO	ENLACE/ Teléfono de contacto
AMIN	Competencia lengua castellana para	Inmigrantes	941286690

	extranjeros		
ASOCIACIÓN "LA PAZ"	Competencia lengua castellana para extranjeros	Inmigrantes	655225227
ASOCIACIÓN PAQISTANÍ EN LA RIOJA	Competencia lengua castellana para extranjeros	Inmigrantes	941237094
ASOCIACIÓN RUMANA EN LA RIOJA	Competencia lengua castellana para extranjeros	Inmigrantes	<a href="http://www.rumanosenlarioja.com/#!stiri">http://www.rumanosenlarioja.com/#!stiri</a>
ATIM RIOJA	Competencia lengua castellana para extranjeros	Inmigrantes	<a href="http://www.asociacionatim.org/servicios/?idc=14">http://www.asociacionatim.org/servicios/?idc=14</a>
CRUZ ROJA	Competencia lengua castellana para extranjeros Competencia digital	Inmigrantes	<a href="http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=587,12257159&amp;_dad=portal30&amp;_schema=PORTAL30&amp;P_CENT=15824">http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=587,12257159&amp;_dad=portal30&amp;_schema=PORTAL30&amp;P_CENT=15824</a>
CCOO (CITE)	Competencia lengua castellana para extranjeros	Inmigrantes	<a href="http://www.rioja.ccoo.es/webrioja/menu.do?Areas:Migraciones:CITE">http://www.rioja.ccoo.es/webrioja/menu.do?Areas:Migraciones:CITE</a>
RIOJA ACOGE	Competencia lengua castellana para extranjeros	Inmigrantes	<a href="http://www.redacoge.org/">http://www.redacoge.org/</a>
UGT	Competencia lengua castellana para extranjeros	Inmigrantes	<a href="http://www.ugtrioja.org/areas_tematicas/index.php?id=5">http://www.ugtrioja.org/areas_tematicas/index.php?id=5</a>
YMCA	Competencia lengua castellana para extranjeros	Inmigrantes	<a href="http://www.ymca.org.es/IMG/pdf/La_Rioja_Carta_de_Servicios.pdf">http://www.ymca.org.es/IMG/pdf/La_Rioja_Carta_de_Servicios.pdf</a>

### + Organizaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social

En estas organizaciones, se imparte formación básica enfocada a la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente a colectivos con especiales dificultades; por lo general jóvenes que han abandonado el sistema educativo sin haber obtenido un título o certificado.

En algunas de ellas se imparten PCPI,s

### Directorio de entidades- personas en riesgo de exclusión social

<b>ENTIDAD</b>	<b>FORMACIÓN</b>	<b>COLECTIVO</b>	<b>ENLACE/ Teléfono de contacto</b>
PIONEROS	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas	Jóvenes	<a href="http://www.fundacionpioneros.org/programas-y-actividades/sociolaboral/">http://www.fundacionpioneros.org/programas-y-actividades/sociolaboral/</a>
APIR	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas	Jóvenes	<a href="http://www.apir.es/modules/AMS/index.php?storytopic=3">http://www.apir.es/modules/AMS/index.php?storytopic=3</a>
CENTRO DE MENORES VIRGEN DE VALVANERA	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas Competencia digital Competencia en lengua extranjera	Jóvenes	
CENTRO PENITENCIARIO	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales	Reclusos/as	<a href="http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Reeducacion">http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Reeducacion</a>

	cívicas Competencia digital Competencia en lengua extranjera		
CHAVICAR	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas Competencia digital	Riesgo de exclusión	<a href="http://www.chavicar.es/asocial.html">http://www.chavicar.es/asocial.html</a>
ASOCIACIÓN PROMOCIÓN GITANA EN LA RIOJA	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas Competencia digital	Riesgo de exclusión	<a href="http://www.unionromani.org/asosdir_es.htm#lari">http://www.unionromani.org/asosdir_es.htm#lari</a>  <a href="http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=502068&amp;IdDoc=548847">http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=502068&amp;IdDoc=548847</a>

### + Organizaciones que trabajan con personas con discapacidad

Estas organizaciones desarrollan programas formativos, especialmente dirigidos a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, donde también se trabaja el desarrollo de competencias clave para el aprendizaje permanente.

ENTIDAD	FORMACIÓN	COLECTIVO	ENLACE/ Teléfono de contacto
ARPS	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas Competencia digital Aprender a aprender	Discapacidad	<a href="http://www.arps.es/edu_que_hacemos.php">http://www.arps.es/edu_que_hacemos.php</a>
ASPRODEMA	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas Competencia digital Aprender a aprender	Discapacidad	<a href="http://www.asprodema.org/centros-y-servicios/empleo/">http://www.asprodema.org/centros-y-servicios/empleo/</a>
CRMF LARDERO	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas Competencia digital Aprender a aprender	Discapacidad	<a href="http://www.crmflardero.es/crmflardero_01/formacion/index.htm">http://www.crmflardero.es/crmflardero_01/formacion/index.htm</a>
ASPACE	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas Competencia digital Aprender a aprender	Discapacidad	<a href="http://www.faspace-rioja.com/">http://www.faspace-rioja.com/</a>

### + Cibertecas y dirección general de las tecnologías de la información y la comunicación

#### Entidades especializadas en la formación en competencias digitales

<b>ENTIDAD</b>	<b>FORMACIÓN</b>	<b>COLECTIVO</b>	<b>ENLACE/ Teléfono de contacto</b>
CIBERTECAS	Competencia digital		<a href="http://www.cibertecas.org/mapa/">http://www.cibertecas.org/mapa/</a>
DIRECCIÓN GENERAL DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	Competencia digital		<a href="http://www.conocimientoytecnologia.org/">http://www.conocimientoytecnologia.org/</a>

**+ Otras organizaciones/ entidades: Universidad popular de Logroño, Asociación de amigos del Plus Ultra, Gota de leche, Centro cultura IberCaja, Asociaciones de mujeres.**

<b>ENTIDAD</b>	<b>FORMACIÓN</b>	<b>COLECTIVO</b>	<b>ENLACE/ Teléfono de contacto</b>
UNIVERSIDAD POPULAR	Competencia lengua castellana Competencia en lengua extranjera Competencia lingüística Competencia digital Otras competencias	Adultos	<a href="http://www.uplogro.com/">http://www.uplogro.com/</a>
GOTA DE LECHE	Competencia digital	Jóvenes	<a href="http://www.lojuven.es/category/formacion/">http://www.lojuven.es/category/formacion/</a>
ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL PLUS ULTRA	Competencia en lengua extranjera	Adultos	<a href="http://www.asociacionamigosdelplusultra.com/actividades-curso-2012-2013/cursos-de-idiomasy-culturas/">http://www.asociacionamigosdelplusultra.com/actividades-curso-2012-2013/cursos-de-idiomasy-culturas/</a>
CENTRO CULTURAL IBERCAJA	Competencia digital Competencia en lengua extranjera Castellano para extranjeros/as	Adultos	<a href="http://obrasocial.ibercaja.es/v2_ficha_centro.php?centro=12">http://obrasocial.ibercaja.es/v2_ficha_centro.php?centro=12</a>
ASOCIACIONES DE MUJERES <sup>81</sup>	Competencia lengua castellana Competencias sociales cívicas Competencia digital	Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afammer rioja (asociación de familias y mujeres del medio rural) <a href="http://www.afammerlarioja.com/formacion/">http://www.afammerlarioja.com/formacion/</a></li> <li>- Asociación de mujeres intercultural de la rioja (Amiras) <a href="http://www.amiras.es/que-hacemos/formacion/">http://www.amiras.es/que-hacemos/formacion/</a></li> <li>- Asociación de mujeres latinoamericanas en la rioja <a href="http://mujereslatinoamericanasenlarioja.blogspot.com.es/p/actividades.html">http://mujereslatinoamericanasenlarioja.blogspot.com.es/p/actividades.html</a></li> <li>- Federación de asociaciones de mujeres rurales de la rioja (fademur) <a href="http://www.fademur.es/index.php">http://www.fademur.es/index.php</a></li> </ul>
IRJ	Competencia digital	Jóvenes	<a href="http://www.irj.es/formacion">http://www.irj.es/formacion</a>

<sup>81</sup> La información recogida se ha obtenido partiendo de la Guía de la Comunicación de La Rioja 2012. <http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=559073>

Sólo se recogen las asociaciones de mujeres que tienen alguna referencia en sus páginas Web sobre formación relacionada con la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente.

Para ser más exhaustivo en la recopilación de esta información podría consultarse asimismo el siguiente enlace en la Web del Gobierno de La Rioja: directorio de entidades de mujer

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=453963&IdDoc=453586>

	Competencia en lengua extranjera		
E-FOREM	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencia digital Competencia en lengua extranjera		<a href="http://formate.forem.es/">http://formate.forem.es/</a>

Entre estas asociaciones, cabe destacar la oferta formativa de la **Universidad Popular de Logroño**. En primer lugar por su experiencia en el ámbito de la educación con adultos (con sede en Logroño desde hace 19 años, y formadores con amplia experiencia en educación de adultos), en segundo lugar por lo extensa y variada que es la oferta formativa relacionada con competencias clave, y por último porque no es necesaria la posesión de ningún título para el acceso a estos cursos.<sup>82</sup>

<b>Competencias lingüísticas</b>
- Alfabetización - Apoyo a la lectura y la escritura - Ortografía (primer nivel, segundo nivel, tercer nivel)
<b>Castellano para extranjeros/as</b>
- Castellano nivel 1 - Castellano nivel 2
<b>Lenguas extranjeras</b>
- Inglés - Francés - Alemán - Chino- mandarín - Euskera - Ruso - Portugués - Italiano
<b>Competencia digital</b>
Informática Dirigidos a personas sin conocimientos previos: - Aprendo a navegar por Internet - Navego y me comunico a través de Internet - Instalo y configuro mi ordenador
<b>Otras competencias clave: aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa, la conciencia y la expresión culturales</b>
- Desarrollo personal - Autoconocimiento

La Asociación de amigos del Plus Ultra, tiene una oferta de formación para principiantes y/o iniciados/as en varios niveles y diversos idiomas.

<b>Competencia en lenguas extranjeras</b>
Alemán principiantes I Aleman principiantes II Cultura y lengua Árabe-INICIACIÓN Cultura y lengua Arabe II Cultura y lengua Japonesa (principiantes) Cultura y lengua Japonesa (tertulia) Francés-Principiantes- Nivel 0 Francés-Tertulia Francés Preintermedio Francés Principiantes Nivel 1 Francés intermedio

<sup>82</sup> Se puede ver la oferta completa de cursos 2012-2013 en:  
[http://www.uplogro.com/uploads/media/PROGRAMA\\_2012-2013.pdf](http://www.uplogro.com/uploads/media/PROGRAMA_2012-2013.pdf)

Francés conversación y gramática para principiantes (a1)  
 Francés conversación y gramática para intermedios (b1)  
 Inglés Nivel 0 (tardes)  
 Inglés Inicial

También el **Centro Cultural IberCaja** imparte formación relacionada con algunas de las competencias clave para el aprendizaje permanente:

<b>Castellano para extranjeros/as</b>
<i>Español para extranjeros (iniciativa ayuda)</i>
<b>Lenguas extranjeras</b>
<i>Langues pour la vie: francés conversación</i> <i>Languages for life: inglés conversación</i> <i>Lingua per la vita: italiano conversación</i>
<b>Competencia digital</b>
<i>Asesoría informática para personas mayores (iniciativa ayuda)</i> <i>Iniciación a Internet y correo electrónico. Grupo I y Grupo II</i> <i>La informática al alcance de todos. Iniciación al ordenador y a los programas informáticos</i>

## **6.5- Especialidades del SEPE- Familia profesional- Formación complementaria FCO- Área profesional competencias clave<sup>83</sup>**

Tal y como se describe en la página Web del SEPE, se entiende por especialidad formativa la agrupación de contenidos, competencias profesionales y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines.

Las especialidades formativas de Uso General, Formación Complementaria, Formación Modular y las especialidades formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad se incluyen en el Fichero de Especialidades del Servicio Público de Empleo Estatal para su gestión en todo el territorio nacional por cualquier Administración competente.

**Las especialidades complementarias**, pertenecen a la Familia profesional de Formación Complementaria. (FCO) y tienen la consideración de formación transversal en áreas que se consideran prioritarias tanto en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo y del Sistema Nacional de Empleo como en las directrices establecidas por la Unión Europea.

Dentro de las especialidades complementarias se encuentra el **área profesional de competencias clave (FCOV)**, en la que se describen 21 acciones con una duración no mayor a 100 horas (la mayor parte de ellas tienen una duración de entre 20 y 35 horas) y son presenciales:

<b>FAMILIA PROFESIONAL: FORMACIÓN COMPLEMENTARIA</b>			
<b>ÁREA PROFESIONAL: COMPETENCIA CLAVE (FCOV)</b>			
<b>Código</b>	<b>Denominación</b>	<b>Duración total</b>	<b>Horas presenciales</b>
FCOV15	Competencia en tecnología N2	25	25
FCOV16	Competencia en tecnología N3	35	35
FCOV17	Competencias sociales (geografía) N2	25	25
FCOV18	Competencias sociales (geografía) N3	30	30
FCOV19	Competencias sociales (historia) N2	25	25
FCOV20	Competencias sociales (historia) N3	30	30

<sup>83</sup> La información sobre especialidades del SEPE y el acceso a la base de datos para la búsqueda por familias profesionales se encuentra en el siguiente enlace:  
[http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/formacion/formacion\\_para\\_el\\_empleo/formacion\\_profesional\\_para\\_el\\_empleo/ah0202.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/formacion_para_el_empleo/formacion_profesional_para_el_empleo/ah0202.html)

FCOV14	Competencia en ciencia N3	35	35
FCOV13	Competencia en ciencia N2	25	25
FCOV12	Competencia matemática N3	30	30
FCOV11	Competencia matemática N2	20	20
FCOV10	Comunicación en lenguas extranjeras (alemán N3)	50	50
FCOV09	Comunicación en lenguas extranjeras (alemán N2)	35	35
FCOV08	Comunicación en lenguas extranjeras (francés N3)	45	45
FCOV07	Comunicación en lenguas extranjeras (francés N2)	30	30
FCOV06	Comunicación en lenguas extranjeras (inglés N3)	50	50
FCOV05	Comunicación en lenguas extranjeras (inglés N2)	35	35
FCOV21	Entrenamiento y desarrollo de competencias multifuncionales para el empleo	100	100
FCOV03	Competencia digital N2	15	15
FCOV02	Comunicación en lengua castellana N3	35	35
FCOV01	Comunicación en lengua castellana N2	25	25
FCOV04	Competencia digital N3	25	25

En la Rioja, consultando la base de datos de la Dirección General de Empleo y Formación<sup>84</sup> (parámetro de búsqueda- familia profesional- FCO- Formación complementaria), se encuentran 7 acciones formativas con estas características:

**Acciones que satisfacen el criterio de búsqueda: familia profesional- FCO- Formación complementaria- Base de datos- Dirección General de Formación y Empleo**

Código	Acción	Centro	Localidad	Inicio	Fin	Horas
15	CONTROL DE MÉTODOS Y TIEMPOS	USO	LOGROÑO			28
16	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RESOL. CONFL. LABORALES	USO	LOGROÑO			28
19	GESTIÓN DEL CAMBIO E INNOVACIÓN EN LA EMPRESA	USO	LOGROÑO			20
20	INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO	USO	LOGROÑO			30
26/FI2010/003/2	CAP + C	CC.OO	CALAHORRA	12/05/2011	06/10/2011	200
26/FI2010/003/33	INGLÉS AVANZADO	CC.OO	LOGROÑO	10/10/2011	16/11/2011	50
8	INGLÉS	USO	LOGROÑO			93

## 6.6- Escuelas taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo

### Escuelas taller y casas de oficio/ Talleres de empleo<sup>85</sup>

ESCUELAS TALLER/ CASAS DE OFICIO/ TALLERES DE EMPLEO	Competencia lengua castellana Competencia matemática Competencias sociales cívicas Competencia digital	Jóvenes/ desempleado s/as de más de 25 años	<a href="http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=438139">http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=438139</a>
--	---	---	---

Las Escuelas Taller y Casas de Oficios son **centros de trabajo y formación** en los/as que **jóvenes desempleados/as menores de 25 años** reciben **formación profesional**

<sup>84</sup> En:

[https://195.55.164.18/evafor/MapaRecursos.nsf/RecursosFormacion/??Search?SearchView&Query=\(FIELD+TipoDocumento+CONTAINS+ACCION\)+AND+\(FIELD+FamiliaProfesional\\_acc+CONTAINS+FCO+FORMACIÓN+COMPLEMENTARIA\)+&SearchOrder=4&Start=1&Count=0&SearchWV=TRUE&OtrosCriterios=&Localidad=&SituacionLaboral=&FechaInicio=&FechaFin=&den=&fam=FCO%20FORMACIÓN%20COMPLEMENTARIA&plan=&col=&mod=&Profesionalidad=&SearchThesaurus=FALSE&error=](https://195.55.164.18/evafor/MapaRecursos.nsf/RecursosFormacion/??Search?SearchView&Query=(FIELD+TipoDocumento+CONTAINS+ACCION)+AND+(FIELD+FamiliaProfesional_acc+CONTAINS+FCO+FORMACIÓN+COMPLEMENTARIA)+&SearchOrder=4&Start=1&Count=0&SearchWV=TRUE&OtrosCriterios=&Localidad=&SituacionLaboral=&FechaInicio=&FechaFin=&den=&fam=FCO%20FORMACIÓN%20COMPLEMENTARIA&plan=&col=&mod=&Profesionalidad=&SearchThesaurus=FALSE&error=)

<sup>85</sup> En: <http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=423412>

**ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo en obra real)**, que tiene como objetivo mejorar su ocupabilidad, con el fin de que a su término estén capacitados para el desempeño adecuado del oficio aprendido y sea más fácil su acceso al mundo del trabajo.

Los/as trabajadores/as participantes adquieren formación profesional y práctica laboral mediante la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social relacionados con nuevos yacimientos de empleo, posibilitando su posterior inserción laboral tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

Los Talleres de Empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación que **tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de los/as desempleados/as de 25 años o más**, principalmente aquellos/as que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo.

Deben desarrollar obras o servicios de utilidad pública o de interés social que posibiliten a los/as alumnos/as trabajadores/as la realización de un trabajo efectivo que tenga relación con la formación profesional ocupacional que reciben, para procurar así su cualificación profesional y favorecer su inserción laboral.

Las entidades con capacidad para promover y desarrollar un proyecto de Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo son:

- Órganos, Organismos Autónomos y otros Entes públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas
- Entidades Locales y sus Organismos Autónomos.
- Entidades con competencias en materia de promoción de empleo dependientes o asimiladas a Entidades Locales, cuya titularidad corresponde íntegramente a éstas.
- Consorcios.
- Asociaciones, Fundaciones y otras Entidades sin ánimo de lucro.

## **En síntesis**

### ***Oferta formativa enfocada a la adquisición de competencias clave y entidades relacionadas con la formación de adultos en La Rioja***

Existe un gran número de entidades de diferentes ámbitos, relacionadas con la formación de adultos, que están realizando actividades encaminadas a la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente.

Además de la **oferta educativa para adultos** (formación permanente de personas adultas, en la que destaca la oferta de los CEPAS y el Aula Mentor) que se ofrece desde la Consejería de Educación con la colaboración en ocasiones de Ayuntamientos y entidades sin ánimo de lucro, existe una amplia gama de **asociaciones, organizaciones e instituciones, que cuentan con profesionales especializados en muchos casos en educación para adultos**, y que ofertan un tipo de formación íntimamente relacionada con los contenidos que se definen como competencias clave para el aprendizaje permanente:

- + Asociaciones de inmigrantes/ organizaciones que trabajan con inmigrantes
- + Organizaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social
- + Organizaciones que trabajan con personas con discapacidad
- + Cibertecas
- + Otras organizaciones/ entidades: Universidad popular de Logroño, Asociación de amigos del Plus Ultra, Gota de leche, asociaciones de mujeres en el medio rural ...
- + PCPI,s, Escuelas Taller

También en el catálogo de especialidades del SEPE se describe, dentro de la familia profesional de formación complementaria, un **área profesional de competencias clave (FCOV)**, en la que se describen 21 acciones presenciales con una duración media de entre 20 y 35 horas .



## • VII- Aplicación de pruebas para la evaluación de competencias clave en el acceso a certificados de profesionalidad en La Rioja

### **7-1- Introducción**

En este apartado se analizan las diferentes fórmulas empleadas en la realización de las pruebas de selección para los cursos de certificado de nivel dos en las entidades que ofertan este tipo de formación en La Rioja; así como otras cuestiones relacionadas con este tema, y que se detallan a continuación:

- ¿Cuál es el nivel formativo y/o la titulación que tienen las personas que solicitan hacer este tipo de formación de certificado? (¿de qué nivel formativo/ titulación, se parte?).
- ¿Cuál es el nivel formativo y/o la titulación de quienes han realizado estos cursos de certificado? (datos del EVAFOR sobre el nivel de titulación del alumnado de certificado)
- ¿Cuáles son los requisitos de acceso que se plantean para cada uno de estos cursos?
- ¿Cómo se está realizando la selección del alumnado para dichos cursos, en las distintas entidades que ofertan este tipo de formación?
- ¿Se están realizando pruebas de competencias clave?
- ¿Qué modelo o qué pruebas de competencias clave se están empleando?
- ¿En qué medida se superan estas pruebas?
- ¿Cuál es la opinión que tienen los/as responsables de las entidades de formación que ofertan cursos de certificado de nivel dos, sobre estas cuestiones?

En definitiva se trata de responder a uno de los principales interrogantes planteados en el inicio de esta investigación:

*"¿Hasta qué punto los requisitos de acceso a los certificados de profesionalidad, se están convirtiendo en una barrera en el acceso a la formación, para las personas que más necesitan formarse y conseguir un certificado?"*

Y comprobar hasta que punto son válidas algunas de las hipótesis de las que se partieron:

Hipótesis 8- *"La carencia de un sistema integrado de evaluación, reconocimiento, certificación y formación en competencias clave, está creando una barrera en el acceso de las personas menos cualificadas (y por tanto con mayor necesidad) en la formación conducente a un certificado de profesionalidad"*

Hipótesis 9- *"Ante la carencia de un sistema claro y definido para evaluar dichas competencias, algunas de las entidades que ofertan este tipo de formación, establecen como criterios para formar parte de los cursos, el título de graduado ESO u otros requisitos de acceso, y no verse así en la obligación de hacer una prueba de evaluación para valorar si la persona efectivamente posee "los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación" tal y como establece la norma.*

Hipótesis 10- "esta circunstancia está provocando una barrera en el acceso a los certificados de profesionalidad, precisamente en aquellas personas que más lo necesitan (personas con baja cualificación y sin titulación)"

## **7.2- Nivel formativo de los/s alumnos/as de acciones conducentes a certificado de profesionalidad de nivel dos en La Rioja (datos del EVAFOR)<sup>86</sup>**

Para comprobar el nivel formativo de los/as participantes en los cursos de certificado de nivel dos, se solicitaron datos a la Dirección General de Formación y Empleo (Servicio de Formación para el Empleo); y se obtuvieron a través del EVAFOR los siguientes datos por acción formativa (sólo acciones formativas de certificado):

- Nivel de estudios de alumnos/as de 72 acciones formativas
- 52 de estas acciones formativas son de nivel 2.

El total de alumnos de las acciones formativas de nivel 2 conducentes a certificado son 838 personas<sup>87</sup>.

Disponemos de información acerca del nivel de estudios de 577 alumnos/as. En el resto de los casos, no está registrado el "nivel de estudios".

### **Acciones formativas de certificado de nivel 2**

	NÚMERO	%
Acciones formativas en donde el total del alumnado que cumplen el requisito de formación <sup>88</sup>	1	1,9%
Acciones formativas en las que alguno/a de los/as alumnos/as no cumplen con los requisitos de acceso (tendrían que haber realizado en la entidad pruebas de competencias clave)	39	75%
Acciones formativas de las que no disponemos de datos sobre el nivel formativo del alumnado	12	23,1%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

En prácticamente la totalidad de cursos, de los que disponemos de datos, hay personas que no tienen la titulación requerida, y por lo tanto tendrían de haber pasado y superado las pruebas de competencias clave para poder acceder a estas acciones formativas.

- ALUMNADO POR NIVEL DE ESTUDIOS

### **Alumnos/as de certificado de profesionalidad de nivel 2 según su nivel de estudios**

	NÚMERO	%
SIN ESTUDIOS	10	1,2
EGB SIN FINALIZAR	19	2,3
<b>CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD</b>	<b>149</b>	<b>17,8</b>
<b>GRADUADO ESCOLAR</b>	<b>122</b>	<b>14,6</b>
BACHILLER ELEMENTAL	38	4,5
ESO	41	4,9

<sup>86</sup> Esta información se ha obtenido a través del EVAFOR: Nivel formativo de los/as alumnos/as por acción formativa (sólo la conducente a certificado de nivel dos). Son datos sobre alumnos/as que han participado en el curso (no sabemos si finalizaron la acción o si obtuvieron la certificación del curso o no).

<sup>87</sup> Si comparamos los datos de esta base de datos con la primera que se nos proporcionó desde la Dirección General de Formación y empleo (sección de formación para el empleo), hay un desfase tanto en el número de alumnado, como en número de acciones formativas.

<sup>88</sup> Sólo un curso. Se da la circunstancias de que además este curso cuenta con un solo alumno

BUP	13	1,6
COU	22	2,6
FP DE PRIMER GRADO	84	10,0
FP DE SEGUNDO GRADO	40	4,8
MODULOS O CICLOS PROFESIONALES DE FP III	14	1,7
TÍTULO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO	15	1,8
TÍTULO UNIVERSITARIO DE GRADO SUPERIOR	10	1,2
<b>SIN INFORMACIÓN</b>	<b>261</b>	<b>31,1</b>
	838	100,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de la base de datos del EVAFOR- Convocatoria 2011 SRE

#### Alumnos/as de certificado de profesionalidad de nivel 2 (de los que disponemos de datos sobre su nivel de formación) según su nivel de estudios

	Nº	%
SIN ESTUDIOS	10	1,7
EGB SIN FINALIZAR	19	3,3
<b>CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD</b>	<b>149</b>	<b>25,8</b>
<b>GRADUADO ESCOLAR</b>	<b>122</b>	<b>21,4</b>
BACHILLER ELEMENTAL	38	6,6
ESO	41	7,1
BUP	13	2,3
COU	22	3,8
FP DE PRIMER GRADO	84	14,6
FP DE SEGUNDO GRADO	40	6,7
MODULOS O CICLOS PROFESIONALES DE FP III	14	2,4
TÍTULO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO	15	2,6
TÍTULO UNIVERSITARIO DE GRADO SUPERIOR	10	1,7
	577	100,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de la base de datos del EVAFOR- Convocatoria 2011 SRE

Como vemos en la siguiente tabla, casi el 60% del alumnado de las acciones formativas de certificado de nivel 2, no tiene la titulación requerida en el Decreto, y por lo tanto tendrían que haber realizado pruebas de competencias clave para acceder a dichos cursos.

En consecuencia, un total de 338 personas tendrían que haber realizado estas pruebas y las habrían superado.

#### Alumnado de certificados de profesionalidad de nivel 2 (titulados vs. no titulados)

	Nº	%
SIN TITULACIÓN REQUERIDA <sup>89</sup>	<b>338</b>	<b>58,6</b>
CON TITULACIÓN REQUERIDA <sup>90</sup>	239	41,4
	<b>577</b>	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de la base de datos del EVAFOR- Convocatoria 2011 SRE

<sup>89</sup> Suma de las categorías "Sin estudios", "EGB sin finalizar", "Certificado de escolaridad", "graduado escolar" y "bachiller elemental"

<sup>90</sup> "ESO", "BUP", "COU", "FP de primer grado", "FP de segundo grado", "Módulos o ciclos profesionales de FP III", "Título universitario de grado medio", "Título Universitario de grado superior"

## **7.3- Selección de participantes para los certificados de profesionalidad de nivel 2**

### **Introducción**

La información que se analiza en los siguientes epígrafes corresponde a los datos obtenidos desde las entidades que ofertan formación conducente a certificado (nivel dos) en La Rioja a través de dos tipos de cuestionarios:

- 1- cuestionario on line por entidad
- 2- hoja de recogida de datos de cada uno de los cursos (Ver aspectos metodológicos en el apartado dedicado a la fundamentación en este informe).

Como en anteriores apartados de este estudio, se advierte del carácter exploratorio y descriptivo de estos datos.

Respondieron al cuestionario on line, 11 de las 26 entidades a las que se les pidió colaboración.

<b>Entidades participantes – CUMPLIMENTACIÓN DE FORMULARIO GOOGLE DOCS: "Cuestionario para entidades-empresas que ofertan formación conducente a certificado de profesionalidad de nivel dos en La Rioja"</b>
CCOO (FOREM)
LA POZA
EUDITEC ESTUDIO
YMCA
CPIE
EMIL
FER
AYUNTAMIENTO DE OCÓN
UCOTAR
MECOHISA
UGT
<b>TOTAL : 11 (de 26)</b>

Se recogieron 18 fichas sobre los cursos de certificado de nivel dos, de los 43 que teníamos como referente.

En esta parte del trabajo de campo colaboraron 10 entidades, de las 21 convocadas.

<b>Entidades participantes – hojas de recogida de datos- cursos de certificado de profesionalidad de nivel dos completos</b>	
<b>CCOO (FOREM)</b>	1- Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas 2- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones 3- Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio 4- Electricista de mantenimiento 5- Soldador de estructuras metálicas ligeras 6- Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas
<b>LA POZA</b>	1- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones
<b>EUDITEC ESTUDIO</b>	1- Agricultura ecológica 2- Actividades de venta
<b>YMCA</b>	1- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
<b>CPIE</b>	1 Obtención de aceites de oliva
<b>EMIL</b>	1- Ebanista
<b>AYUNTAMIENTO DE OCÓN</b>	1- Trabajador forestal
<b>MECOHISA</b>	1- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
<b>UGT</b>	1- Atención sociosanitaria a personas en el domicilio

	2- Montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas 3- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
<b>CENFORMADU</b>	1- Montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas
<b>TOTAL</b>	18 CURSOS (DE 43) 10 ENTIDADES (DE 21)

En primer lugar se analizan los datos obtenidos a través del formulario Google docs:

### **DATOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL FORMULARIO GOOGLE DOCS:**

- **Sobre los requisitos de acceso a los cursos de certificado de profesionalidad de nivel dos**

La mayor parte de las entidades que respondieron al cuestionario, han tenido en cuenta tanto la titulación como la superación de las pruebas en competencias clave, a la hora de seleccionar a las personas para los cursos de certificado de nivel dos.

Sólo una entidad ha realizado la selección utilizando como requisito de acceso tener la titulación exigida en el Decreto<sup>91</sup>.

***En cuanto a los requisitos que se exigen para el acceso a los cursos de certificado de profesionalidad de nivel 2. Desde tu entidad o empresa ¿Cuál ha sido la vía de acceso a el/los cursos?***

	<b>Nº</b>	<b>%</b>
1- Estar en posesión de alguno de los títulos contemplados en el Real Decreto (ESO. Certificados de Profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional, acceso a los ciclos formativos de grado medio, prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o 45)	1	9,1
2- Superar con éxito las pruebas de competencias clave: "tener los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación.	1	9,1
3- Uno y otro requisito	9	81,8
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

***Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: Si son varios los certificados de nivel 2 que se imparten, y la vía de acceso ha sido diferente según el certificado o el curso, por favor acláralo en el siguiente espacio:***

1- "En todos los casos ha habido personas que han accedido por el título y personas que han realizado una prueba de selección"

2- "En nuestra entidad solos se ha impartido un curso con Certificado de Profesionalidad Nivel 2 y la vía de acceso ha sido, o bien estar en posesión del título de la ESO o equivalente en estudios anteriores (la mayoría de alumnos), o superar las pruebas de acceso

3- "No. En todas los certificados ha sido la misma"

El éxito de una acción formativa, depende en gran medida de la homogeneidad de las personas que participan en ella, según opinan las personas responsables de las entidades.

<sup>91</sup> Este dato contradice la información obtenida a través de la base de datos del EVAFOR, ya que como se ha visto, en todos los cursos había alguna persona que no cumplía los requisitos de acceso, y que por lo tanto habrían de haber pasado la prueba de competencias clave. También hay que considerar que hay un total de 12 acciones formativas de las que no disponemos de esta información.

La exigencia de realizar estas pruebas se considera necesaria sobre todo para homogeneizar/ unificar el nivel formativo del alumnado del curso, y poder avanzar a un ritmo adecuado (comentarios nº 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7).

También es necesario realizar pruebas específicas para poder valorar el nivel de motivación o interés por el curso (comentario nº 1)

En los comentarios se introducen dos matices importantes:

- Es necesario que las pruebas midan realmente los conocimientos necesarios para seguir con aprovechamiento el certificado de profesionalidad en concreto para el que se hace la prueba, y evitar por tanto que dichas pruebas sean generalistas (comentario nº 5)

- Este tipo de pruebas constituye la única posibilidad de que accedan personas con un perfil determinado (sobre todo en el ámbito del cuidado a personas dependientes- mujeres mayores de 35 años), puesto que gran parte de las personas interesadas en este tipo de acciones formativas conducentes a certificado, no poseen ninguna titulación (comentario nº 8)

<b>Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿Hasta qué punto consideras que es necesaria y/o pertinente la exigencia de realizar estas pruebas para acceder a los cursos de certificado de nivel 2?</b>
1- "En todos los cursos o acciones de formación es importante realizar pruebas específicas, según la familia profesional o simplemente para valorar el nivel de interés o motivación"
2- "Es muy importante porque permite "garantizar" que las personas que acceden tienen los conocimientos mínimos necesarios para comprender los conocimientos que se incluyen en el temario. Por otro lado, permite seleccionar un grupo más o menos homogéneo en cuanto a conocimientos básicos, que permite avanzar más rápidamente a lo largo del curso"
3- "Es importante marcar un nivel más o menos igualitario para los alumnos"
4- "Se considera capital para formar grupos lo más homogéneos posibles"
5- "Creo que las pruebas son necesarias para garantizar que el alumno tiene las competencias necesarias para poder seguir la formación. Lo que creo que es muy importante es que las pruebas midan realmente las competencias necesarias para cada certificado, y no otras que igual son más generalistas pero que no son realmente necesarias para cursar con aprovechamiento la formación"
6- "Es muy necesario exigir un nivel mínimo de conocimientos y sobre todo habilidades para el aprendizaje. Lo contrario puede significar que un alumno sea incapaz de seguir el curso con aprovechamiento, poniendo en peligro el éxito de la acción"
7- "Indispensable para profesionalidad desde el principio la formación y unificar el nivel de los participantes"
8- "Primero: solo los jóvenes pueden presentar certificado eso. Hay muy poca vocación para servicios sociosanitarios. El índice de abandono de trabajos es alto, (supera el 40%). Segundo: Las mujeres y hombres mayores de 35 años son los más apropiados para este menester, tienen experiencia en cuidados a sus padres, hijos, etc. Pero no tienen el certificado. Tercero: En las residencias que nosotros gestionamos (5000 camas), no quieren por lo general, a personal menor de 30 años por lo expuesto en el punto 1 Por tanto creemos necesario que se realicen este tipo de pruebas, ya que es la única manera de acceder al mercado de trabajo a personas mayores de 35 años"
9- "Más que necesaria y/o pertinente como exigencia se plantearía como recomendación a la hora de realizar un grupo homogéneo en cada acción formativa, dando facilidad a los desempleados para acceder a estos cursos dado el actual momento socio-económico de crisis con el abrumador número de desempleados"

A este respecto se hacen las siguientes aportaciones:

*Estudio sobre la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente*

Por un lado se señala la existencia de un gran número de personas desempleadas que demandan este tipo de formación, pero que sin embargo no cumple con los requisitos de acceso (comentario nº 3). Incluso cuando tienen la titulación requerida no significa que posean los conocimientos necesarios para realizar el curso con aprovechamiento (comentario nº 2).

Se señala la necesidad de la realización de pruebas homogéneas para determinar el nivel del alumnado. (Comentario nº 1)

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: " Si quieres hacer alguna aclaración o comentario sobre alguna de las anteriores preguntas, por favor utiliza este espacio para hacerlo":**

1- "Debería haber alguna batería de test o pruebas más o menos oficial o estándar (común en toda la Comunidad) sobre los contenidos que se presupone deben conocer los aspirantes: lengua, matemáticas, etc., de modo que a todos los alumnos les sean exigidos los mismos conocimientos o la superación de las mismas pruebas"

2- "No hemos hecho nunca pruebas de competencia. Pero nosotros creemos que aunque acceden con la titulación exigida no estaría de más aplicarles las pruebas, porque nos encontramos con muchos alumnos/as que no saben ni pasar de metros a centímetros.

3- Nos estamos encontrado con un gran número de trabajadores desempleados que demandan la realización de estos cursos pero debido a su bajos conocimientos no pueden acceder a los mismos por las exigencias marcadas, de manera que, siendo alumnos con especiales necesidades de inserción laboral se quedan fuera del sistema.

• **Modelos de pruebas de competencias clave empleadas en las entidades que ofertan certificado de nivel dos<sup>92</sup>**

La mayor parte de las entidades han diseñado sus propias pruebas de competencias, o bien han empleado las facilitadas por el SRE. En el caso en que se han seguido otros modelos, se ha considerado el modelo de prueba de Galicia.

**Tipo de pruebas empleadas y dificultades encontradas en la evaluación de competencias clave**

<b>En el caso de haber realizado pruebas de competencia clave para el acceso de las personas sin titulación a los cursos de certificado de nivel 2 ¿qué tipo de pruebas se han empleado?</b>		
	<b>número</b>	<b>%</b>
Pruebas diseñadas por nuestra entidad/empresa (elaboración propia)	6	60
Pruebas facilitadas por el SRE	2	20
Otro tipo de pruebas <sup>93</sup> (especificar )	1	10
Siguiendo el modelo de otra comunidad autónoma <sup>94</sup> (apuntar)	1	10
Total	10	100

El nivel de exigencia, ha sido una dificultad a la hora de aplicar las pruebas de competencias clave, según señalan algunos representantes de las entidades (comentario nº 1, nº 4, nº 9):

- En unos casos porque entendían que el nivel de las pruebas del SEPE era demasiado alto; en otras porque al diseñar las pruebas desde la propia entidad no se tenía la certeza de que el nivel exigido fuera el adecuado.

<sup>92</sup> A este bloque de preguntas sólo contestaron las entidades que han realizado pruebas de competencias clave para el acceso a los certificados de nivel dos. Diez de las once entidades que contestaron al cuestionario.

<sup>93</sup> "Pruebas homologadas por el ministerio de educación. De todas las asignaturas se hace una relación tipo test, se envía al SRE, y cuando tenemos el OK hacemos las pruebas. También es interesante en obtener datos sobre la experiencia de los alumnos, ya que esta puede hacer que no sea necesario hacer las pruebas"

<sup>94</sup> "Modelos de varias comunidades autónomas entre las que estaba Galicia"

Por otro lado, se señala como dificultad el empleo de tiempo y esfuerzo que se ha hecho desde las entidades, tanto en el diseño de las pruebas, como en la ayuda que se les ha prestado a los/as candidatos/as para que superasen con éxito dichas pruebas (comentario nº 2 y nº 6)

<b>Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿Has encontrado alguna dificultad en la aplicación de dichas pruebas?. Si es así, por favor señala las dificultades encontradas:</b>
1- "Las dificultades las encontramos en la pruebas estándar del SEPE porque los solicitantes no las entendían, o el nivel era demasiado alto"
2- "No se han encontrado dificultades en la realización de la prueba, entendiendo como tal solo la ejecución de la misma; si bien si las ha habido en las horas no incluidas dentro de la acción para la aclaración de todo tipo de consultas, (llegando en casos extremos a parecer clases particulares... )
3- "No"
4- "Las pruebas diseñadas por nuestra entidad se han basado en las facilitadas por el SRE y obteniendo información de otras comunidades autónomas. Nosotros tenemos la incertidumbre si el nivel que exigimos en dichas pruebas es el adecuado.
5- "Ninguna"
6- "No hemos encontrado dificultad para aplicarlas, la dificultad viene más relacionada con la elaboración de las mismas"
7- "NO"
8- "NO"
9- "Los trabajadores de edad más avanzada (mayores de 45) encontraron más dificultades para rellenarlas debido a su escasa formación"

### **Competencias clave en las que se han encontrado las principales carencias.**

La competencia matemática y la digital es donde se han encontrado las principales carencias.

No obstante, aunque existen lagunas importantes en cuanto a conocimientos informáticos entre el alumnado; la competencia digital no siempre es imprescindible para aprovechar los contenidos del curso (depende de los certificados) (comentario nº 1 y nº 2)

Por otro lado, la carencia de conocimientos informáticos no sólo dificulta el aprovechamiento de la formación de certificado, si no que además supone una barrera en el acceso y/o mantenimiento de un puesto de trabajo (comentario nº 3)

<b>¿En qué competencias clave crees que se encuentran las principales carencias?</b>		
	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Competencia digital	4	40
Competencia en lengua castellana	2	20
Competencia matemática	4	40
Otras competencias	0	0
	10	100

<b>Comentarios al respecto:</b>
1- "Pienso que hay más carencia en la competencia matemática. También es cierto que en determinados sectores de la población hay una gran brecha digital"
2- "Un buen numero de candidatos a realizar el curso no tienen conocimientos informáticos, pero si



*dominio de las matemáticas y la lengua, por lo que no puede utilizarse la prueba sobre competencias informáticas como determinante para el ingreso al curso"*

*3- "El dominio de la lengua castellana consideramos que es fundamental para el buen aprovechamiento de cualquier certificado de profesionalidad, independientemente de su nivel  
Detectamos que en la actualidad que para cualquier empleo son necesarios conocimientos básicos de informática, por lo que la brecha digital (especialmente mayores de 45 años) se plantea como un obstáculo no solo para el acceso a los certificados sino también para la inserción laboral"*

Las opiniones acerca de si la superación de las pruebas de competencias clave garantizan el aprovechamiento de la formación, en general apuntan, que si bien no son una garantía completa, si que aportan una información valiosa (comentario nº 1, nº 3, nº 5, nº 6, nº 7, nº 8 y nº 9), y en ese sentido es necesaria la realización de dichas pruebas.

Hay otras cuestiones que pudieran tenerse en cuenta como la experiencia laboral o los conocimientos que pudieran poseerse sobre la cualificación en concreto (comentarios 4 y 10)

También se apunta como alternativa la idea de introducir una formación previa a la propia del certificado (formación en competencias clave y/o competencias transversales), teniendo como objetivo igualar el nivel (comentario 4). Un argumento a favor de de este planteamiento es la gran oportunidad que representa este tipo de formación para algunos sectores de población, que quedan al margen si no se les apoya con una formación previa o paralela.

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: "¿Hasta qué punto crees que superar este tipo de pruebas garantiza que las personas puedan cursar con aprovechamiento la formación?"**

*1- "No lo garantiza, aportan una información sobre el nivel de partida o dependiendo de la especialidad, la seguridad de que determinados objetivos y contenidos son alcanzables".*

*2- "Entiendo que el conocimiento del idioma en el que se da la acción formativa es necesario para el desarrollo satisfactorio del curso. Pero en mi opinión la prueba de competencia de lengua castellana no garantiza el conocimiento del idioma haciendo posible que el curso se ralentice. Considero que, se debería impartir previamente un curso con horario estipulado y estructurado de conocimiento del idioma, no estando enfocado a la superación mediante prueba sino al aprendizaje real"*

*3- "Es prácticamente imprescindible. No es exactamente una garantía, pero sí que da idea del nivel general de conocimientos y hace prever el grado de aprovechamiento del curso o incluso la dificultad de su seguimiento"*

*4- "Nuestra opinión es que dependerá de la temática del curso y de la experiencia laboral en el sector. Por otro lado un alto porcentaje de personas que demandan cursos son extranjeras y pueden tener su formación en su país de origen y no poder homologarla en España, con lo cual si nivel cultural y educativo puede ser idóneo para el curso.  
También somos conscientes que una persona con pocos años de formación reglada y un nivel educativo bajo, aunque supere las pruebas, la adquisición de contenidos será menor que el resto de compañeros con un nivel de la ESO o superior, y tendrá que esforzarse más o necesitar más apoyo por parte de la entidad que imparte el curso.  
Hay que tener en cuenta que este tipo de formación, que lleva un Certificado de Profesionalidad asociado, es una gran oportunidad para aquellas personas que no han podido estudiar en su día y quieren y necesitan encontrar un empleo y mantenerlo"*

*5- "Lo considero muy importante ya que para cursar certificados de profesionalidad de nivel 2 deben tener unos conocimientos previos"*

*6- "Creo que es imprescindible que las pruebas garanticen que las personas que las superan tienen los conocimientos/ competencias necesarias para realizar con aprovechamiento la formación. Otra cosa será que los alumnos les dediquen el tiempo necesario o aporten el interés necesario para ello"*

*7- "Para nuestro curso hay que demostrar conocimientos matemáticos y de lengua castellana, o sería imposible seguir adecuadamente el curso, pero eso no garantiza que el alumno vaya a seguir con aprovechamiento el curso. Muchas veces son circunstancias personales las que lo impiden"*

8- <i>"Es indispensable para el total aprovechamiento de la formación"</i>
9- <i>"Cuando una persona supera estas pruebas y quiere hacer el curso no hay duda que su aplicación será buena"</i>
10- <i>"No consideramos que sea relevante la superación de estos cursos para hacer un buen número de certificados de profesionalidad de nivel 2. En otros (Ej.: Montaje de Instalaciones Frigoríficas) consideramos que es necesario para su buen aprovechamiento la superación de competencias básicas relacionadas con el certificado"</i>

Otros comentarios al respecto, apoyan la idea de que las pruebas deberían estar adaptadas al certificado al que se quiere optar, y que en definitiva, tal y como se están aplicando en la actualidad estas pruebas no garantizan el nivel mínimo de conocimientos necesarios para cursar con aprovechamiento dicha formación de certificado (comentario nº 1 y nº 2)

Por otro lado, se propone unificar criterios, crear pruebas únicas y preparar a los/as posibles candidatos/as para que superen dichas pruebas. De esta manera, el sistema podría ser mucho más equitativo para las personas. (Comentario nº 3)

<b>Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: "Si quieres hacer alguna aclaración o comentario sobre alguna de las preguntas propuestas en este bloque, por favor utiliza este espacio para hacerlo"</b>
1- <i>"Las pruebas deben ir muy unidas a la ocupación o el contexto laboral en el que se va a desarrollar el certificado, en relación al vocabulario, los ejemplos, los casos prácticos..."</i>
2- <i>"Entiendo la importancia de asegurar un nivel mínimo para acceder a la acción formativa , pero como resumen creemos que estas pruebas no garantizan ese nivel"</i>
3- <i>"Primero, creemos que en la Rioja debería existir un criterio único para el diseño y desarrollo de las pruebas de acceso y superación de las pruebas de competencia. - En segundo lugar, a la hora de realizar la selección de alumnos de un curso se valora positivamente que cumplan los requisitos de acceso, por lo que la oportunidad para la personas que no lo tiene disminuye, por lo que si se realizaran convocatorias de pruebas de acceso previas a la selección de los cursos, sería mucho mas equitativo para las personas. Con organización y acuerdo, podrían ser las entidades las que nos ocupáramos de este servicio incluso de sesiones preparatorias para poder superarlas."</i>

- **Sobre las prácticas empleadas en otras comunidades autónomas**<sup>95</sup>

Sólo una de las entidades describe una práctica de estas características.

En concreto se señala la experiencia de Cataluña; desde donde se realiza formación sobre competencias clave, tanto en entidades acreditadas como en centros de formación profesional. En este modelo, la evaluación final se realiza siempre desde un centro de formación profesional.

<sup>95</sup> Para la cumplimentación de este bloque de preguntas, en el cuestionario se hizo previamente la siguiente aclaración:

*"Con respecto a la realización de pruebas sobre competencias clave, a continuación se señalan algunos ejemplos sobre la manera de proceder en otras comunidades autónomas:*

*- EN NAVARRA: El Servicio Navarro de Empleo realiza periódicamente pruebas de evaluación de competencias clave. Dichas pruebas no son exclusivas para las personas que quieren acceder a certificados de profesionalidad. Se certifica si se poseen dichas competencias y se oferta formación para quienes no poseen dichas competencias.*

*- EN GALICIA: A través del Instituto Gallego de las Cualificaciones, se convoca mediante Orden por lo menos una vez al año, pruebas de evaluación en competencias clave para facilitar que las personas sin titulación puedan acreditar las competencias clave que se requieren para acceder a las acciones formativas de los certificados de profesionalidad de nivel dos y tres.*

*- EN MADRID: Es el modelo más parecido al de La Rioja. Son las propias entidades que ofertan la formación de certificado quienes realizan las pruebas de competencias clave. Las pruebas son facilitadas desde el Servicio de Empleo de Madrid"*

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿Conoces prácticas similares en otras Comunidades Autónomas?. Si conoces alguna, por favor, señálala a continuación:**

1- "No"

2- "No"

3- "No"

4- "Cataluña.- presentando un convenio entre empresas y educación. Se establecen las competencias claves a desarrollar, y se realiza la formación bien por la empresa de formación acreditada o en centro de formación profesional. La evaluación final la hace siempre un profesor de formación profesional. En 2011 se han realizado más de 8000 cualificaciones con este método".

5- "No recordamos ninguna"

La mayor parte de las entidades, se inclinarían (como fórmula de gestión más adecuada para desarrollar en nuestra comunidad) por seguir los modelos de Navarra o Galicia (8 de las 11 personas que responden a esta pregunta)

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿Cuál de estas prácticas (Navarra, Galicia y/o Madrid) te parece más adecuada para implantar en nuestra Comunidad?**

	Nº	%
1- Modelo de Navarra	4	36,4
2- Modelo de Galicia	4	36,4
3- Modelo de Madrid	1	9
4- Otro modelo (apunta en la siguiente pregunta qué otro modelo te parecería adecuado implantar en nuestra Comunidad) <sup>96</sup>	2	18,2
	11	100

A este respecto se añaden los siguientes comentarios:

Por una parte, se menciona la importancia de que sea la administración la que supervise y consensúe las pruebas; y por otra, se propone como mejor fórmula la de Navarra, pero realizando la gestión de las pruebas de evaluación desde del Departamento de Cualificaciones mediante Orden (como en Galicia).

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿Cuál de estas prácticas (Navarra, Galicia y/o Madrid) te parece más adecuada para implantar en nuestra Comunidad? (Si quieres hacer algún comentario o matizar tu respuesta, con respecto a la pregunta anterior, por favor hazlo en el siguiente espacio):**

1- Modelo de Navarra: "Es importante que las pruebas sean consensuadas y supervisadas por las administraciones públicas, así como sus métodos de aplicación"

2- Modelo de Navarra: "Pero entendemos que en vez del Servicio de Empleo debiera convocarlas como en Galicia el Departamento de Cualificaciones mediante orden"

**En síntesis:**

**Aplicación de pruebas para la evaluación de competencias clave en La Rioja-**

Con los datos del EVAFOR, se comprueba como en prácticamente la totalidad de cursos, hay personas que no tienen la titulación requerida, y por lo tanto tendrían de haber pasado y superado las pruebas de competencias clave para poder acceder a estas acciones formativas.

<sup>96</sup> "Modelo de Cataluña: utilizando un convenio es más real y económico para la administración"  
La otra persona que señala otros modelos. No especifica a cuáles se refiere.

Casi el 60% del alumnado de las acciones formativas de certificado de nivel 2, no tiene la titulación requerida en el Decreto, y por lo tanto tendrían que haber realizado pruebas de competencias clave para acceder a dichos cursos.

En consecuencia, un total de 338 personas tendrían que haber realizado estas pruebas y las habrían superado, para poder acceder a los cursos de certificado de nivel dos

### **Selección de participantes para los certificados de profesionalidad de nivel 2**

A la hora de seleccionar al alumnado para realizar cursos de certificado de nivel dos, la mayor parte de las entidades, han tenido en cuenta tanto la titulación como la superación de las pruebas en competencias clave.

La exigencia de realizar estas pruebas se considera necesaria sobre todo para homogeneizar/ unificar el nivel formativo del alumnado del curso, y poder avanzar a un ritmo adecuado

Para los/as responsables de las entidades es importante que las pruebas midan realmente los conocimientos necesarios para seguir con aprovechamiento el certificado de profesionalidad en concreto.

Este tipo de pruebas constituye la única posibilidad de que accedan personas con un perfil determinado, puesto que gran parte de las personas interesadas en este tipo de acciones formativas conducentes a certificado, no poseen ninguna titulación : por un lado porque existe un gran número de personas desempleadas que demandan este tipo de formación, pero que sin embargo no cumple con los requisitos de acceso, e incluso cuando tienen la titulación requerida no significa que posean los conocimientos necesarios para realizar el curso con aprovechamiento

Es necesario, por lo tanto, realizar pruebas homogéneas para determinar el nivel del alumnado.

En cuanto al **tipo de pruebas** que se están empleando desde las entidades para identificar si se tiene un nivel adecuado para realizar los cursos de certificado de nivel dos, la mayor parte de las entidades han diseñado sus propias pruebas de competencias, o bien han empleado las facilitadas por el SRE.

El **nivel a exigir** en la pruebas supone una dificultad para las entidades, en unos casos porque el nivel de las pruebas del SEPE se considera demasiado alto; en otras porque al diseñar las pruebas desde la propia entidad no se tenía la certeza de que el nivel exigido fuera el adecuado. También se señala como dificultad el empleo de tiempo y esfuerzo que se ha hecho desde las entidades, tanto en el diseño de las pruebas, como en la ayuda que se les ha prestado a los/as candidatos/as para que superasen con éxito dichas pruebas

Según los/as representantes de las entidades, las principales carencias se encuentran en la competencia matemática y la digital. Esta carencia de conocimientos informáticos no sólo dificulta el aprovechamiento de la formación de certificado, si no que además supone una barrera en el acceso y/o mantenimiento de un puesto de trabajo

Las opiniones acerca de si **la superación de las pruebas de competencias clave garantizan el aprovechamiento de la formación**, en general apuntan, que si bien no son una garantía completa, si que aportan una información valiosa, y en ese sentido es necesaria la realización de dichas pruebas. Sin embargo, hay otras cuestiones que pudieran tenerse en cuenta como la experiencia laboral o los conocimientos que pudieran poseerse sobre la cualificación en concreto a tener en cuenta a la hora de valorar si una persona tiene los conocimientos suficientes para aprovechar la formación.

También se apunta como alternativa la idea de introducir una **formación previa a la propia del certificado** (formación en competencias clave y/o competencias transversales), teniendo como objetivo igualar el nivel. Un argumento a favor de este planteamiento es la gran oportunidad que representa este tipo de formación para algunos sectores de población, que quedan al margen si no se les apoya con una formación previa o paralela.

Para que el sistema sea más equitativo, se propone asimismo unificar criterios, crear pruebas únicas y preparar a los/as posibles candidatos/as para que superen dichas pruebas.

La mayor parte de las entidades, se inclinarían por seguir los modelos de Navarra o Galicia, como fórmulas de gestión más adecuadas para desarrollar la evaluación y la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente en nuestra comunidad.

• **opinión de las/os representantes de las entidades, con respecto a las competencias digitales**

La brecha digital en La Rioja, según valoran los representantes de las entidades de formación, es "muy importante" o "bastante importante" para casi el total de las personas que contestaron a esta pregunta (nueve de 11)

<b>¿En tu opinión, ¿hasta qué punto es importante en La Rioja la brecha digital?</b>		
	Número	Porcentaje
1- Muy importante	4	36,6
2- Bastante importante	5	45,4
3- Poco importante	1	9
5- Ns/Nc	1	9
Total	11	100

Algunos comentarios que se hicieron al respecto, enfatizan:

- Por una parte la carencia de estas competencias en la población desempleada en general, y sobre todo entre las personas mayores de 35 años sin cualificación (comentario nº 1, nº 4)
- Por otra, la importancia de tener competencias digitales, no sólo para la formación sino también para la búsqueda de empleo y para la vida en general.
- Se considera tan importante la alfabetización digital, que se estima necesario incluir un módulo de nociones básicas en alguno de los cursos (comentario nº 2)

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: "¿En tu opinión, ¿hasta qué punto es importante en La Rioja la brecha digital?"** (Si quieres añadir algún comentario o aclaración con respecto a la anterior pregunta, por favor hazlo en el siguiente apartado:

1- *"En colectivos mayores de 35 años y sin cualificación la brecha digital es un obstáculo para la formación y la búsqueda de empleo"*

2- *"Es tan importante que consideramos que sería necesario incluir, aunque fuera como formación complementaria, un módulo de informática básica en todas las acciones impartidas. Hoy resulta imprescindible tener al menos unas nociones básicas adquiridas correctamente, y que son aplicables con posterioridad en todos los ámbitos sociales y laborales"*

3- *"Las competencias informáticas aportan no tanto herramientas para el desempeño de la profesión de trabajador forestal, sino para una mejor gestión de tu negocio si eres autónomo/empresa, incluso una posibilidad de estar mejor comunicado e informado con otros profesionales"*

4- *"Detectamos a través de nuestro servicio de OPEA grandes dificultades de los usuarios a la hora de la inserción laboral por su baja alfabetización digital. Hoy en día el dominio de las competencias digitales es importante no sólo para trabajar sino también para la búsqueda activa de empleo o de aquellos recursos que faciliten su inserción (cursos, envío de c.v., etc.)"*

El componente de la brecha digital que supone una barrera mayor, en opinión de los/as representantes de las entidades, no es tanto el acceso a Internet y/o a los ordenadores, si no "los conocimientos informáticos y/o sobre manejo de Internet".

Faltan cursos orientados a la alfabetización digital, porque se están primando los cursos relacionados con oficios específicos y no tanto en competencias transversales.

<b>¿Qué componente de la brecha digital crees que está suponiendo una barrera mayor en nuestra comunidad?</b>		
	Número	Porcentaje
1- El acceso a Internet y/o a ordenadores	2	18,2
2- Los conocimientos informáticos y/o sobre el manejo de Internet	8	72,7
3- Ninguno de los mencionados/ Otros	0	0

4- Ns/Nc	1	10
Total	11	100

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: Si quieres añadir algún comentario con respecto a la pregunta, ¿Qué componente de la brecha digital crees que está suponiendo una barrera mayor en nuestra comunidad?. Por favor hazlo en el siguiente apartado:**

1- "Las dificultades de acceso a Internet y a los ordenadores son muy esporádicas, sin embargo la autonomía y el manejo con facilidad y seguridad de la informática en general es el verdadero problema"

2- "Existen muchas carencias sobre todo con el aprendizaje correcto del manejo de Internet y su seguridad, es decir, se aprende sin método y se arrastran multitud de vicios en su uso"

3- "Se prima la oferta de cursos relacionados con oficios específicos en detrimento de los cursos transversales relacionados con la informática. Asimismo con los altos niveles de desempleo la demanda de cursos por los desempleados se orienta prioritariamente a la búsqueda de un trabajo de oficio/de sector"

## **En síntesis**

### **Brecha digital**

Según valoran los representantes de las entidades de formación la amplitud de la brecha digital en La Rioja es importante, y afecta a la población desempleada en general, pero sobre todo a las personas mayores de 35 años sin cualificación.

La alfabetización digital es fundamental no sólo en lo referente a la formación sino también para la búsqueda de empleo, y para la vida en general.

Según los/as representantes de las entidades, sería necesario incluir en algunos cursos un módulo de nociones básicas en informática.

El componente de la brecha digital que supone una barrera mayor, en opinión de los/as representantes de las entidades, no es tanto el acceso a Internet y/o a los ordenadores, si no "los conocimientos informáticos y/o sobre manejo de Internet".

Faltan cursos orientados a la alfabetización digital, porque se están primando los cursos relacionados con oficios específicos y no tanto en competencias transversales

### **• posibles resistencias y motivaciones que pudieran tener los/as desempleados/as sin titulación para el aprendizaje permanente en La Rioja**

Las principales **resistencias que pueden estar dificultando el acceso de muchas personas a la alfabetización digital**, según las personas consultadas, tendrían que ver con el miedo hacia lo nuevo, y sobre todo con la falsa creencia de que la informática está ligada sólo con algunas profesiones, cuando en realidad está presente en todos los ámbitos de la vida, y no únicamente en el profesional.

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿Qué miedos y/o resistencias, pueden estar dificultando el aprendizaje en competencias digitales?**

1- "La creencia que con determinada edad ya no se puede aprender cosas nuevas y diferentes.

- La resistencia a lo nuevo

- La creencia de que la informática solo pertenece a un determinado sector productivo o de grupo de profesiones

- No reconocer que la informática es un medio de aplicación en todos los sectores profesionales, culturales y cotidianos"

2- "El no tener acceso a una correcta formación en este campo"
3- "La edad. Hay personas que piensan que son mayores para aprender a manejar las herramientas informáticas - Falta de formación adecuada, la mayoría son cursos breves - Pensar que no les es útil para su profesión"
4- "La falta de formación, la edad avanzada del alumnado y no utilizar equipos y programas informáticos a nivel doméstico"
5- "Pienso que únicamente el desconocimiento"
6- "La falta de familiaridad con el mundo digital puede hacer creer que es mucho más complejo de lo que realmente es"
7- "Parece ser que en muchos casos piensan que no es necesario un conocimiento informático. Identifican informática con Internet, redes sociales, Chat, correo... Pero no ven la aplicaciones que puede tener la informática en cualquier profesión"
8- "Problemas con el lenguaje y matemáticas, y con el acceso a equipos e Internet"
9- "Para los mayores de 40 años el desconocimiento es total. Para la mayoría de emigrantes igual. Los gastos de conexión a una red de banda ancha, el poder tener un ordenador, programas etc., dificultan mucho que se pueda tener competencias"
10- "La edad, la baja cualificación formativa, el sexo (detectamos más resistencia entre los hombres que entre las mujeres), y la nacionalidad (especialmente por el idioma)"

El ámbito de la formación<sup>97</sup> es fundamental a la hora de **favorecer la adquisición de competencias digitales**, en las personas que carecen de ellas y han quedado al margen de la revolución digital.

<b>Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿En qué ámbitos se debe actuar prioritariamente para que las personas, que se encuentran la margen de la revolución digital, se incorporen a ella?</b>
1- "En el ámbito de la formación digital para la búsqueda de información y de empleo - En el ámbito de las personas adultas tanto por vías formales e informales"
2- "Alfabetización informática, Internet y Seguridad en Internet fundamentalmente, aunque sin dejar de lado las aplicaciones móviles y las redes sociales, ya que son las utilidades más empleadas y suponen la puerta de acceso al resto de aplicaciones más específicas o avanzadas"
3- "Incluir como formación complementaria a los cursos de formación el tema de la alfabetización informática - Demandar a la persona desempleada que se forme en las nuevas tecnologías, sobre todo si perciben algún tipo de prestación"
4- "Formación. Primeramente desempleados pero también trabajadores en activo"
5- "Trabajadores de 30-45 años que no usan habitualmente un ordenador por que nunca lo han necesitado en su trabajo"
6- "Iniciar por el lenguaje y matemáticas y proporcionar accesos a Internet y equipos de forma gratuita a más usuarios"
7- "Línea de adsl gratis, facilitar la reutilización de ordenadores de 2 mano, (Bélgica lo esta haciendo, 1

<sup>97</sup> Formación tanto desde vías formales como informales, formación de adultos, mediante la inclusión de módulos complementarios en los cursos para desempleados/as, con convocatorias de formación siempre abiertas ...

ordenador por casa 80 - 100 €). Cursos gratuitos poder llevar las competencias digitales a las escuelas de mayores”

8- "Principalmente a través de empleo y educación potenciando con convocatorias permanentes de cursos en ambos ámbitos”

En cuanto a **estrategias que favorezcan el aprendizaje permanente** en las personas adultas, se mencionan la información, la orientación y la formación:

- Una oferta formativa flexible y variada, adaptada al público objetivo (comentarios 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9 y 10)
- Desde la orientación a través de Servicios como el OPEA (comentarios 1 y 11)
- Poniendo los medios tecnológicos al alcance de las personas: se menciona como recurso interesante en este sentido a los PIO (Puntos de Información y Orientación) (comentario nº 7)

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿Cómo facilitar el acceso de las personas adultas al aprendizaje?**

1- "Con información, orientación y oferta formativa flexible y variada”

2- "Con formación "puente" de adaptación a las acciones formativas”

3- "Mediante la impartición de contenidos en los que tengan algún tipo de conocimiento previo o experiencia, ya que el salto a materias desconocidas puede resultar una barrera psicológica”.

4- "Diseñando cursos específicos para ellos”

5- "cursos de iniciación.  
- cursos de reciclaje.  
- creación de binomio hijo/a-padre/madre”

6- "Con Cursos”

7- "Poner a disposición de ellas formación adecuada y los recursos tecnológicos necesarios. Una iniciativa que en este sentido está funcionando muy bien son los Píos”

8- "Se podrían programar acciones formativas de larga duración (no menos de 200 horas para desempleados sin conocimientos, cuya superación de acceso a una subvención para la adquisición de un ordenador personal”

9- "Cursos al menos de inicio”

10- "Es complicado pero si se aplican los criterios arriba expuestos, y se obliga a que en los cursos para desempleados existan módulos de aprendizaje digital”

11- "(entendemos que es una pregunta genérica y que no solo se refiere a la brecha digital) A través del servicio de OPEA como orientación y potenciando las convocatorias permanentes de formación (formal aumento de plazas y de titulaciones; no formal continuidad temporal de las convocatorias de manera que se enlacen unas con otras y no haya vacíos temporales)

Un incentivo es obtener un título reconocible tanto desde el mercado laboral como en el sistema educativo; por eso es tan importante la formación conducente a certificado de profesionalidad (comentarios 3, 4, 5 y 10).

Por otra parte, las personas han de ser conscientes de los requerimientos que hace el sistema productivo en cuanto a cualificaciones, y de la enorme importancia que ha adquirido la formación y la acreditación de las competencias, en la empleabilidad de las personas (comentarios 1, 2, 4, 7, 8, 9)

El aprendizaje permanente, es clave no sólo en el acceso al mercado laboral si no también en el mantenimiento de un puesto de trabajo (comentario 6)



<b>Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿Qué incentivos podrían estimular el interés de las personas que no tienen titulación en querer continuar aprendiendo? ¿Cómo provocar su participación en acciones formativas?</b>
1- "Incentivos: reconocimiento, accesibilidad a otros estudios o situaciones laborales de mejora, complementos económicos y trasfencia a todas las comunidades autónomas y ámbitos del empleo - Participación: Adaptación a la vida laboral y familiar, consenso en el valor de la formación y su aportación a los derechos de las personas y sus situación laboral, oferta formativa con metodología adaptada a las necesidades de las personas y con variedad de contenidos y niveles"
2- "Garantizando la eficacia de las acciones. Basando la formación en su aplicación (con cierta flexibilidad en función de las necesidades de los alumnos)"
3- "Un incentivo puede ser la validez que se otorga a la formación recibida (Certificados de Profesionalidad, por ejemplo). Para incentivar la participación puede ser conveniente la gratuidad de la misma, la realización en sus localidades de residencia para evitar desplazamientos, la realización de prácticas profesionales en empresas que luego puedan ser motivo de contrataciones posteriores, etc. Incluso podría destinarse parte de la subvención del curso a las empresas que decidan acoger a alumnos en prácticas durante un período más largo"
4- "Sensibilizar y concienciar de la importancia de la formación para buscar un empleo"
5- "Nuevos certificados de profesionalidad. - apostar por los certificados de profesionalidad de agraria e industrias alimentarias. - creación de un nexo de unión entre empresas y empresas formadoras para la impartición de los certificados"
6- "Concienciándoles que el saber no ocupa lugar y de todo sepas y de nada hagas. Que en cualquier momento te puedes quedar sin trabajo y cuanto más sepas antes podrás encontrar otro"
7- "Pienso que la principal "motivación" que estas personas pueden tener es comprobar que el mercado laboral exige la cualificación continua de los trabajadores"
8- "Los datos estadísticos deberían bastar para incentivar: el mayor colectivo de desempleados es el de personas sin cualificación"
9- "Su relación con la empleabilidad posterior".
10- "Una campaña para que se conozca lo dispuesto en el plan Bolonia, que todos los trabajadores tienen que tener sus competencias definidas mediante un cualificación, certificado de profesionalidad o título reglado. Si desde el gobierno riojano se impulsara que las empresas con trabajadores mas formados ganan en competitividad, y facilitara la formación de los mismos encaminada a la obtención de la cualificación o certificado se adelantaría mucho. Si se siguiera lo que esta haciendo Cataluña con los convenios entre empresas trabajadores y administración, verían como con pocas horas de formación se cualificaría a muchas personas que lo están deseando. Nuestra entidad cree que para provocar la participación hay que dar facilidades, como por ejemplo los contratos de formación, incentivos, pagar más cuando se obtiene la titulación etc."
11- "Que perciban que mejoran sus posibilidades de encontrar un empleo, de mantener el que ya tienen o que pueden optar a otro tipo de empleo o autoempleo. Principalmente se estimula como una recualificación profesional y/o cambio de sector. - Que la oferta de cursos esté ajustada con las demandas de empleo que existen en la comunidad autónoma"

## ¿Hasta qué punto valoran la formación las personas que no tiene una titulación?

La mayor parte de los/as representantes de entidades consultados/as opinan que las personas sin titulación, valoran la formación "mucho" o "bastante".

En estos últimos años se aprecia una revalorización de la formación, especialmente entre las personas con baja cualificación. Una de las razones de esta revalorización es que las personas pueden comprobar en el mercado laboral, que lo que se está demandando además de tener las competencias necesarias para desarrollar un determinado puesto de trabajo, es un título o certificado que avale estas competencias (comentarios 1, 2 y 3)

<b>¿Hasta qué punto encuentras que las personas que no tiene una titulación, valoran la formación?</b>		
	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
1- Mucho	6	54,5
2- Bastante	3	27,3
3- Poco	2	18,1
4- Nada	0	0
Total	11	100

### **Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: *Si quieres añadir algún comentario con respecto a la pregunta anterior (¿hasta que punto encuentras que las personas no tienen una titulación?), por favor hazlo en el siguiente apartado:***

1- "Nuestra experiencia a lo largo de los últimos tres años ha sido un aumento en la participación de personas de baja cualificación en los planes formativos, cada vez más conscientes de que mejoran sus posibilidades de mantenimiento y mejora del puesto de trabajo, con un nivel de asistencia y finalización de los cursos de un 95%, y fuera del horario de trabajo"

2- "En éstos momentos lo ven como un valor añadido a la hora de encontrar empleo, ya que pueden tener experiencia requerida en las ofertas de empleo pero no la titulación necesaria, que puede "sustituirse" en gran medida en algunos casos con formación complementaria específica"

3- "Independiente de sus circunstancias formativas y laborales, están detectando que el mercado laboral exige o selecciona a personas más formadas a la hora de contratar"

## • **Métodos para detectar y atender las nuevas necesidades de cualificación**

Para **detectar y atender las nuevas necesidades de cualificación** es necesario que exista una identificación de las necesidades formativas de las personas, realizando una adecuada clasificación en el momento de la inscripción de la persona desempleada, y a través de los servicios de orientación (comentario 1, 2, 3, 8).

El sistema productivo y el tejido empresarial han de ser consultados, asimismo, a la hora de detectar estas necesidades. (Comentario 4, 5, 6, 7)

Por último, esta identificación de necesidades de formación, ha de realizarse a través de estudios específicos, y la consulta de los agentes socio-económicos (se pone de ejemplo el método empleado en el INCUAL para la definición y actualización de las cualificaciones profesionales) (comentarios 9 y 10)

### **Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: *¿Qué métodos podrían ser eficaces para detectar y atender las nuevas necesidades de cualificaciones?***

1 "- Una adecuada clasificación en el momento de inscripción en el desempleo  
- Una coordinación entre los sistemas de formación inicial y el diseño de oferta formativa  
- Una clasificación actualizada en los convenios colectivos  
- Un análisis de los cambios en los sistemas productivos, los nuevos contextos comerciales y en los servicios a las personas"

2- "Que el orientador detecte de manera individual el nivel real que poseen para poder ofrecer solución a través de formación. Aunque consideramos que las coordinaciones de las empresas formadoras puede gestionar esto."
3- "Bastaría seguramente con la cumplimentación de test específicos (por ejemplo en el momento de la realización de la renovación de las prestaciones por desempleo). Ésta información, junto con su historial profesional podría ser bastante objetiva".
4- " Realizar sondeos en el tejido empresarial - Cuestionarios a las personas desempleadas - Ver las profesiones de difícil cobertura - Analizando las ofertas de puestos de trabajo con mayor nº de inserciones"
5- "1. encuestas al tejido empresarial. 2. consideramos que la formación de nuevos emprendedores y autónomos es capital"
6- "mayor contacto con el mundo empresarial, concretamente con la realidad económica de nuestra comunidad teniendo en cuenta el medio/largo plazo. Estudios sectoriales"
7- "Las empresas más avanzadas en la aplicación de i+d son un buen testigo de las carencias que podemos acusar los trabajadores riojanos"
8- "Seguimiento, atención, información y formación personalizada o al menos en grupos reducidos de iguales características carenciales"
9- "Tal y como lo viene realizando el incul, profesionales, educación y trabajo junto y definir las competencias"
10- "Estudios de necesidades formativos ajustados a la realidad socio-económica de la Comunidad Autónoma"

• **Para dimensionar el problema de la carencia de competencias clave entre las personas desempleadas sin titulación en La Rioja**

Las **competencias más importantes a la hora de favorecer el aprendizaje permanente**, en opinión de los/as representantes de las entidades, son por orden las siguientes:

- Comunicación en la lengua materna
- Comunicación en lenguas extranjeras
- Competencia digital

<b>Señala las TRES competencias que encuentras realmente claves para el aprendizaje permanente:</b>	
	Número <sup>98</sup>
<b>1- Comunicación en la lengua materna,</b>	<b>8</b>
<b>2- Comunicación en lenguas extranjeras,</b>	<b>6</b>
3- Competencia matemática	4
4- Competencias básicas en ciencia y tecnología	1
<b>5- Competencia digital</b>	<b>6</b>
6- Aprender a aprender	3
7- Competencias sociales y cívicas	2
8- Sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa	3
9- Conciencia y expresiones culturales	0
Total	33

<sup>98</sup> Número de veces que se repite

Y de estas, en las que se encuentran las mayores carencias, la comunicación en lengua extranjera y la comunicación en lengua materna.

<b>De las competencias clave que has señalado como decisivas para el aprendizaje permanente, en cual de ellas crees que hay mayores carencias entre las personas desempleadas en La Rioja?</b>		
	Número	Porcentaje
1- Comunicación en la lengua materna	2	18,2
2- Comunicación en lenguas extranjeras	3	27,2
3- Competencia matemática	2	18,2
5- Competencia digital	2	18,2
7- Competencias sociales y cívicas	1	9
8- Sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa	1	9
Total	11	100

El mayor **freno con respecto a la empleabilidad de las personas**, por encima de "no disponer de título", es "tener carencias en competencias clave", aunque muchos/as opinan que ambas cuestiones son importantes por igual.

<b>¿Cuál de las siguientes cuestiones crees que representa un freno mayor con respecto a la empleabilidad de las personas?</b>		
	Número	Porcentaje
<b>1- Tener carencias en competencias clave</b>	<b>5</b>	<b>45,5</b>
2- No disponer de un título	1	9
<b>3- Las dos cosas por igual</b>	<b>4</b>	<b>36,3</b>
4- Ns/Nc	1	9
	11	100

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: Si quieres hacer alguna aclaración o comentario sobre la pregunta anterior (¿Cuál de las siguientes cuestiones crees que representa un freno mayor con respecto a la empleabilidad de las personas?), utiliza el siguiente espacio:**

1- "La formación complementaria debería ser más extensa y acorde con el certificado de profesionalidad determinado".

2- "El mayor freno en mi opinión es la ausencia de capacidad resolutive en situaciones habituales en el trabajo, la falta de autonomía y la extrema dependencia del trabajador a la presencia de un responsable que de instrucciones permanentemente a los trabajadores. Las empresa no pueden permitirse personas que no sean resolutivas, y mucho menos un elevado numero de responsables para actividades que podrían ser responsabilidad de cada trabajador"

3- "Con lengua materna nos referimos a lengua castellana, no a la materna del alumno"

En cuanto a la opinión que tienen en las entidades de formación, sobre la **barrera que pudiera suponer los requisitos exigidos en el acceso a la formación de certificado**, hay diversos comentarios.

- Estos requisitos pueden producir rechazo en las personas con menor nivel de formación (por miedo a ser evaluados en competencias clave, por ejemplo) (comentario 1)

- Lo que realmente constituye una barrera para el acceso a este tipo de cursos de certificado, es la escasez de oferta formativa (comentario 4 y 11)

- Algunas personas sin titulación (que sin embargo, si tienen competencias) pueden esquivar esta barrera superando las pruebas de competencias clave (comentario 7 y 8)

- La mayor barrera es no tener estas competencias clave (en particular es importante la competencia en lengua castellana), porque son imprescindibles realmente a la hora de poder aprovechar adecuadamente este tipo de formación, y también para encontrar y/o mantener un puesto de trabajo (comentario 5, 6, 9)

<b>Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: ¿hasta qué punto crees que los requisitos para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 se están convirtiendo en una barrera en el acceso a la formación conducente a certificado para aquellas personas que no tienen ninguna titulación?</b>
1- "Influyen en un rechazo por parte de algunas personas a la formación de este nivel, aún siendo la más efectiva para el empleo - en la preselección de los centros a la hora de solicitar demandantes en el servicio público de empleo"
2- "No. para el acceso desde el alumno, no. Para los formadores, si"
3- "No creo que sean realmente una barrera, ya que son bastante asequibles. Piénsese que en el caso de no disponer de la titulación oficial requerida puede realizarse una prueba de nivel específica. En cualquier caso, los conocimientos requeridos son necesarios para poder realizar un buen aprovechamiento de los cursos"
4- "Son una barrera porque existen pocas acciones formativas para la demanda que hay. El número de plazas por curso son 15 y la mayoría son cubiertas con personas que reúnen el requisito de acceso por titulación. Aquellas que carecen de la titulación, aunque tengan experiencia en el sector, les será mas difícil encontrar trabajo"
5- "Bastante alto. muchas personas no pueden acceder a nivel 2 por carencias de competencias clave y dificultad para expresarse en la lengua española"
6- "La verdad que hay muchas personas que quieren acceder a estos certificados de profesionalidad, pero es imposible. No poseen título de ESO y tienen unas carencias tan grandes que..... No serían capaces de seguir el curso con aprovechamiento"
7- "Creo que "era" una gran barrera que se está subsanando gracias a las pruebas de acceso que pueden realizar las personas que no tienen esos requisitos"
8- "Hay personas muy capaces, inteligentes, trabajadoras, o resolutivas que por una situación muy distinta a la actual en su juventud no pudieron acceder a un educación como el BUP o la ESO, y que ahora no pueden formarse en profesiones como la que nosotros impartimos por no dominar ciertas materias. En estos casos habría que analizar mediante otros baremos sus capacidades para el aprendizaje y permitir el acceso a los cursos"
9- "Es un requisito que falta en muchos casos a las personas que cuentan con una amplia experiencia laboral y que, por horario laboral, le impide seguir formándose tanto en competencias clave como en los posteriores certificados de profesionalidad o unidades formativas de ellos. Podemos perder grandes profesionales con experiencia si no hacemos lo posible por facilitarles esta formación"
10- "ya esta explicado anteriormente. Un ejemplo un fontanero trabaja por cuenta ajena, quiere hacer el certificado de su competencia 600 horas a razón de 5 horas día..... Cuanto durara en el curso trabando 8 horas, 5 horas de curso, 2 horas de tareas....."
11- "Ante la importante demanda de formación por parte de los trabajadores desempleados, hay una limitación de cursos que cubra esa demanda. La falta de cualificación de una parte de los desempleados, les dificulta el acceso a los certificados de nivel 2. esto provoca que desempleados con mayores necesidades de formación no puedan acceder a la misma y por ende, les dificulta poder encontrar un empleo, de manera que se ven abocados en un círculo vicioso (falta de formación- no encuentro empleo, como no tengo acceso a la formación, no me recualifico y sigo desempleado)

En este apartado final, en el que se da la opción para hacer cualquier comentario, se subraya la importancia de encontrar un consenso sobre este tema, y de ampliar la posibilidad de reconocimiento de competencias profesionales a una parte importante de los/as desempleados/as riojanos/as (comentario 1)

La orientación laboral y la formación han de ser dos pilares en el desarrollo de las políticas de empleo (comentario 4)

Se agradece la consulta a las entidades que ofertan formación (a través del formulario) y se interpreta como una muestra de interés por este tema desde la Dirección General de Empleo y Formación (comentario 2)

**Comentarios de los/as representantes de las entidades sobre la pregunta: Si deseas realizar cualquier sugerencia u observación, por favor, utiliza el espacio reservado a continuación**

1- "Es importantísimo el consenso en este tema y reconocer la situación de desventaja en la que se encuentran los desempleados riojanos por el origen de su situación de desempleo, sectores en crisis y por la falta de procedimientos de reconocimiento y evaluación de sus competencias antes el empleo"

2- "Agradecer la medida tomada mediante esta encuesta, ya que muestra el interés del servicio riojano por conocer las valoraciones de las entidades"

3- "En la pregunta 8.1 (en qué competencias existen carencias) señalaría muchos más que también considero importantes"

4- "Como una medida para mejorar la empleabilidad de los trabajadores riojanos (empleados y desempleados) consideramos imprescindibles la orientación laboral y la formación (formal y no formal). Un recorte tan importante como el actual a nivel general en estos dos ámbitos, incide negativamente en la capacitación de todos los trabajadores (actuales y futuros) dificultando las posibilidades de encontrar empleo a corto, medio y largo plazo. Las políticas actuales conducen a nuestro entender a la creación de grupos estancos dentro de la población en función de su cualificación actual (baja, media alta) o de sus posibilidades de cualificación derivadas de su situación económica"

**En síntesis:**

**Resistencias y motivaciones de los/as desempleados/as sin titulación para el aprendizaje permanente**

Las principales **resistencias que pueden estar dificultando el acceso de muchas personas a la alfabetización digital**, según las personas consultadas, tendrían que ver con el miedo hacia lo nuevo, y sobre todo con la falsa creencia de que la informática está ligada sólo con algunas profesiones, cuando en realidad está presente en todos los ámbitos de la vida, y no únicamente en el profesional.

El ámbito de la formación es fundamental a la hora de **favorecer la adquisición de competencias digitales**, en las personas que carecen de ellas y han quedado al margen de la revolución digital.

En cuanto a **estrategias que favorezcan el aprendizaje permanente** en las personas adultas, se mencionan la información, la orientación y la formación:

- Una oferta formativa flexible y variada, adaptada al público objetivo
- Desde la orientación a través de Servicios como el OPEA
- Poniendo los medios tecnológicos al alcance de las personas: se menciona como recurso interesante en este sentido a los PIO (Puntos de Información y Orientación)

Un incentivo para que las personas quieran seguir formándose, es obtener un título reconocible tanto desde el mercado laboral como en el sistema educativo; por eso es tan importante la formación conducente a certificado de profesionalidad

Por otra parte, las personas han de ser conscientes de los requerimientos que hace el sistema productivo en cuanto a cualificaciones, y de la enorme importancia que ha adquirido la formación y la acreditación de las competencias, en la empleabilidad de las personas

El aprendizaje permanente, es clave no sólo en el acceso al mercado laboral si no también en el mantenimiento de un puesto de trabajo

En estos últimos años se aprecia una revalorización de la formación, especialmente entre las personas con baja cualificación. Una de las razones de esta revalorización es que las personas pueden comprobar

*Estudio sobre la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente*

en el mercado laboral, que lo que se está demandando además de tener las competencias necesarias para desarrollar un determinado puesto de trabajo, es un título o certificado que avale estas competencias

El mayor **freno con respecto a la empleabilidad de las personas**, por encima de "no disponer de título", es "tener carencias en competencias clave".

En cuanto a la opinión que tienen en las entidades de formación, sobre la **barrera que pudiera suponer los requisitos exigidos en el acceso a la formación de certificado**, hay diversos comentarios.

- Estos requisitos pueden producir rechazo en las personas con menor nivel de formación (por miedo a ser evaluados en competencias clave, por ejemplo)
- Lo que realmente constituye una barrera para el acceso a este tipo de cursos de certificado, es la escasez de oferta formativa
- Algunas personas sin titulación (que sin embargo, si tienen competencias) pueden esquivar esta barrera superando las pruebas de competencias clave
- La mayor barrera es no tener estas competencias clave (en particular es importante la competencia en lengua castellana), porque son imprescindibles realmente a la hora de poder aprovechar adecuadamente este tipo de formación, y también para encontrar y/o mantener un puesto de trabajo

## **DATOS OBTENIDOS A TRAVÉS DE LAS HOJAS DE RECOGIDA DE DATOS- POR CADA CURSO DE CERTIFICADO DE NIVEL DOS:**

### **Colectivo prioritario y modalidades**

Todos los cursos (de los que hemos obtenido datos) se han realizado principalmente por desempleados/as en las siguientes modalidades:

<b>Modalidad: Formación Profesional para el empleo- Convocatoria 2011</b>		
	Número	%
Modalidad 2.2- acciones formativas dirigidas a trabajadores/as desempleados/as prioritariamente	15	83,3
Modalidad 2.3- acciones formativas e innovadoras con compromiso de contratación	1	5,6
Modalidad 3.1- Acciones prioritarias para personas con necesidades formativas especiales o dificultades para su inserción	2	11,1
	18	100

### **Requisitos de los/as solicitantes de los cursos**

Como se ve en la siguiente tabla, el 64% de las personas que solicitaron realizar un curso de certificado de nivel dos no tenían la titulación requerida.

Sólo en tres de los cursos no se realizaron pruebas de competencias clave. Las razones que se argumentan para no realizar dichas pruebas fueron:

<b>Comentarios sobre la pregunta: ¿Por qué no se realizaron las pruebas de competencias clave?</b>
1- "al ser certificado antiguo, y dado el número de candidatos presentados y los medios disponibles, no se consideró oportuno administrar pruebas de competencias clave"
2- "los quince candidatos seleccionados estaban en posesión del título de la ESO"
3- "nunca nos han obligado a hacerlo"

<b>SOLICITANTES POR NIVEL DE TITULACIÓN (TITULADOS VS. NO TITULADOS)</b>					
	Número total de personas que han solicitado realizar el curso	Número de personas que solicitaron realizar el curso y que tenían la titulación requerida	Número de personas que solicitaron el curso sin titulación	% de personas sin titulación	¿Se realizaron pruebas de competencias clave?
montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas	126	46	80	<b>63,5</b>	SI
atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	42	22	20	<b>47,6</b>	SI
atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio	181	48	133	<b>73,5</b>	SI
Electricista de mantenimiento	129	41	88	<b>68,2</b>	SI
Soldador de estructuras metálicas ligeras	84	35	49	<b>58,3</b>	NO
atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	41	16	25	<b>61</b>	SI
atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	47	18	29	<b>61,7</b>	SI
atención sociosanitaria a personas en el domicilio	126	71	55	<b>43,6</b>	SI
montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas	109	54	55	<b>50,5</b>	NO
atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	202	104	98	<b>48,5</b>	SI
agricultura ecológica	31	15	16	<b>51,6</b>	SI
actividades de venta	65	26	39	<b>60</b>	SI
montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas	51	28	23	<b>45</b>	SI
obtención de aceites de oliva	50	30	20	<b>40</b>	SI
ebanista	70	50	20	<b>28,6</b>	NO
atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	336	15	321	<b>95,3</b>	SI
trabajador forestal	23	5	18	<b>78,3</b>	SI
<b>TOTAL</b>	<b>1713</b>	<b>624</b>	<b>1098</b>	<b>64,1</b>	

### **Características de las pruebas realizadas**

La mayor parte de las entidades diseñan sus propias pruebas (más de la mitad) o utilizan las proporcionadas por del SRE (5 de las 15)

<b>Tipo de prueba</b>		
	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Pruebas facilitadas por el SRE</b>	5	33,3
<b>Pruebas diseñadas por la propia entidad/empresa (elaboración propia)</b>	8	53,3
<b>Siguiendo el modelo de otra comunidad</b>	0	0
<b>Otro tipo de pruebas</b>	2	13,4
	<b>15</b>	<b>100</b>

### **Comentarios sobre la pregunta: otro tipo de pruebas: ¿cuáles?**

1- "Prueba de conocimientos básicos en electricidad, compuesta por preguntas de desarrollo y cálculos matemáticos con la finalidad de poder evaluar, en cierta medida, competencia matemática y en lengua castellana"



2- "A partir de las pruebas facilitadas por el SRE, en el e-mail de fecha 05/10/10, elaboramos pruebas de menor tamaño, reduciendo el número de preguntas"

Por lo general se realizan pruebas en competencia matemática y en competencia en lengua castellana; y en algunos casos se incluyen también pruebas en competencia digital.

Cuando se han realizado "otro tipo de pruebas", se han evaluado conocimientos básicos sobre electricidad o de cultura general y conocimientos específicos sobre las materias del curso.

<b>¿En qué competencias?</b>		
	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Competencia matemática y competencia en lengua castellana</b>	7	46,7
<b>Competencia matemática, competencia en lengua castellana y competencia digital</b>	3	20
<b>Otras ¿Cuáles?</b>	5	33,3
<b>Total</b>	15	100

#### **Comentarios sobre la pregunta: Otras competencias/ conocimientos. ¿Cuáles?**

- 1- conocimientos básicos de electricidad
- 2- conocimientos básicos de electricidad
- 3- cultura general y específico sobre materias del curso
- 4- cultura general y específico sobre materias del curso

Como media, estas pruebas se superan en casi el 60% de los casos, sin embargo hay una gran variabilidad, como se aprecia en la siguiente tabla:

<b>Número de candidatos/as al curso, que realizaron las pruebas de competencias clave</b>	<b>Número de personas que pasaron satisfactoriamente dichas pruebas</b>	<b>% de personas que superaron todas las pruebas satisfactoriamente</b>
126	36	28,6
1	1	100
93	20	21,5
54	42	77,8
20	5	25
8	8	100
5	5	100
6	6	100
31	20	64,5
65	51	78,5
5	5	100
50	30	60
115	100	86,9
12	11	91,7
<b>TOTAL: 591</b>	<b>340</b>	<b>57,5%</b>

Por último, en el 80% de los casos las personas que iniciaron una acción formativa de estas características, la concluyeron satisfactoriamente:

<b>Número de personas que iniciaron la acción formativa y número de personas que la concluyeron satisfactoriamente</b>		
<b>Número de personas que iniciaron la acción formativa</b>	<b>Número de personas que concluyeron satisfactoriamente la acción formativa</b>	<b>% de personas que concluyeron satisfactoriamente la acción formativa</b>

15	13	86,7
15	13	86,7
15	13	86,7
15	12	80
18	12	66,7
15	15	100
17	17	100
18	14	77,8
15	15	100
15	13	86,7
15	12	80
19	11	57,9
15	15	100
100	69	69
13	8	61,5
<b>Total:</b>	<b>320</b>	<b>252</b>
		<b>78,8</b>

La mayor parte de las personas que no obtuvieron el certificado de profesionalidad, abandonaron el curso porque encontraron trabajo:

<b>Motivos por los que no se concluyeron las acciones formativas satisfactoriamente:</b>
<i>1- "No concluyeron el curso dos personas por no alcanzar el porcentaje de asistencia requerido (mínimo 75%). En uno de los casos fue un abandono por colocación y en el otro, un abandono injustificado"</i>
<i>2- "No obtuvieron diploma del curso tres personas debido a tener que abandonar el curso por motivos de colocación"</i>
<i>3- "De la totalidad de los alumnos, no obtuvieron diploma tres personas ya que fueron baja por colocación. Otro de los alumnos, se incorporó en la última UC por ser la que le faltaba para completar el certificado, por lo tanto, sólo certifica esa unidad de competencia. Hubo otras dos bajas por causas de otra índole y que por tanto no obtuvieron el diploma"</i>
<i>4- "De los 15 participantes, una alumna no consiguió el certificado porque terminada la teoría encontró un trabajo y otra alumna no acabó satisfactoriamente las prácticas"</i>
<i>5- "No superó la prueba de evaluación una persona No finalizó el curso por encontrar trabajo"</i>
<i>6- "No superaron la pruebas por encontrar trabajo dos personas"</i>

Los comentarios que se hicieron para aclarar las cuestiones reflejadas en el cuestionario, además de otras respuestas señaladas en diversos apartados de este cuestionario y del formulario cumplimentado a través de Google- docs, dan cuenta de la gran diversidad que hay a la hora de realizar las pruebas de selección del alumnado a los cursos de certificado de nivel dos, principalmente en cuanto a los métodos empleados:

En algunos casos, en primer lugar se hace una entrevista previa (a cualquier prueba) para determinar entre otras cosas el nivel de motivación y/o disponibilidad de las personas para realizar el curso, y también el nivel de titulación. Posteriormente, en una segunda fase, si hace falta (es decir si hay algún candidato seleccionado que no tiene la titulación requerida) se realizan las pruebas de competencia clave.(comentario número 1)

En otros casos, se siguen realizando las mismas pruebas que se venían realizando para este tipo de cursos (antes del Real Decreto que regula los requisitos de acceso a los certificados), y que por lo general consistían en una entrevista y una prueba sobre conocimientos específicos en la cualificación que se va a impartir.

A veces, las pruebas de selección que se hacen dependen del número y de las características que tengan las personas solicitantes (demanda del curso). Si hay un número de personas suficientes con la titulación requerida, no se realizan pruebas de competencias clave (comentario número 3)

Sin embargo, entre las personas que solicitan este tipo de acciones, abundan las que no cumplen los requisitos de acceso en cuanto a titulación se refiere (comentarios 4 y 6).

**Comentarios sobre la pregunta: *Por último, si quieres hacer cualquier aportación, aclaración u observación acerca de los temas tratados en el cuestionario, utiliza el espacio reservado a continuación:***

1- "De las 15 personas seleccionadas para hacer el curso, sólo una necesitó realizar la prueba por carecer de los estudios requeridos. Su calificación fue de apto, y realizó la prueba una vez iniciado el curso"

2- "Muchas de las personas convocadas rechazaron realizar la prueba de conocimiento por no estar interesados en el curso en ese momento"

3- "Se realiza la prueba después de una selección intermedia. El colectivo al que se dirigen no tiene la titulación: cogéramos a los que tienen la titulación pero no son suficientes". Damos una formación previa para pasar las pruebas, lo ideal sería poder dar una formación previa dentro de cada certificado para igualar el nivel para comenzar el curso. Estaría bien tener al menos materiales para preparar a las personas".

4- "La gran mayoría de candidatos/as no tiene la titulación requerida por el certificado de profesionalidad"

5- "La cifra de personas que se refleja en el punto 3.1- número de personas totales que solicitaron realizar el curso (109): esta es la cifra de personas que realizaron la prueba de selección de personal. Esta cifra es la suma de los que se habían preinscrito en el curso en nuestra entidad más el número de personas sondeadas y avisadas por el SRE. (99) acudieron a hacer la prueba de selección"

6- "La gran mayoría de candidatos no tiene la titulación requerida por el certificado de profesionalidad. la cifra total de personas es las que realizaron la prueba de selección de personal. Esta cifra es la suma de los que se habían preinscrito en el curso en la entidad más el número de persona que se sondeaba y avisadas por del SRE (493) acudieron a hacer la prueba de selección de personal. Sólo se realizaron pruebas de competencias clave a aquellos candidatos seleccionados"

7- "En el curso de agricultura ecológica superaron estas pruebas 20 personas de los 31 presentados. La selección de los 15 alumnos admitidos a cada curso de entre el total de los que superaron la prueba se realizó en base a la mayor puntuación obtenida en la suma de ambos test"

8- "De los ocho alumnos que no finalizaron satisfactoriamente el curso, seis lo hicieron por encontrar trabajo (dos de ellos han conseguido el diploma por realizar uno de los módulos del curso), 1 por motivos personales y el otro sólo consiguió diploma porque no realizó el módulo de prácticas profesionales no laborales en empresas"

9- "Un buen número de candidatos a realizar el curso no tienen conocimientos informáticos, pero si dominio de las matemáticas y la lengua, por lo que no puede utilizarse la prueba sobre competencias informáticas como determinante para el ingreso al curso"

**En síntesis**

Con los **datos obtenidos a través de las hojas de recogida de datos por cada uno de los cursos de certificado de nivel dos realizado en el 2011**, se obtienen los siguientes datos acerca **del nivel formativo del alumnado**, así como de las **características de las pruebas realizadas** y de los **resultados de dichas pruebas**.

El 64% de las personas que solicitaron realizar un curso de certificado de nivel dos no tenían la titulación requerida.

Sólo en tres de los cursos no se realizaron pruebas de competencias clave.

La mayor parte de las entidades diseñan sus propias pruebas (más de la mitad) o utilizan las proporcionadas por del SRE (5 de las 15)

Por lo general se realizan pruebas en competencia matemática y en competencia en lengua castellana; y en algunos casos se incluyen también pruebas en competencia digital.

Cuando se han realizado "otro tipo de pruebas", se han evaluado conocimientos básicos y específicos sobre la materia del curso, o sobre cultura general.

Como media, estas pruebas se superan en casi el 60% de los casos.

En el 80% de los casos las personas que iniciaron una acción formativa de estas características, la concluyeron satisfactoriamente: La mayor parte de las personas que no obtuvieron el certificado de profesionalidad, abandonaron el curso porque encontraron trabajo

Se encuentra una gran diversidad a la hora de realizar las pruebas de selección del alumnado a los cursos de certificado de nivel dos, principalmente en cuanto a los **métodos empleados**:

- En algunos casos, en primer lugar se hace una entrevista previa (a cualquier prueba) para determinar entre otras cosas el nivel de motivación y/o disponibilidad de las personas para realizar el curso, y también el nivel de titulación. Posteriormente, en una segunda fase, si hace falta (es decir si hay algún candidato seleccionado que no tiene la titulación requerida) se realizan las pruebas de competencia clave.
- En otros casos, se siguen realizando las mismas pruebas que se venían realizando para este tipo de cursos (antes del Real Decreto que regula los requisitos de acceso a los certificados), y que por lo general consiste en una entrevista y una prueba sobre conocimientos específicos en la cualificación que se va a impartir.
- A veces, las pruebas de selección que se hacen dependen del número y de las características que tengan las personas solicitantes (demanda del curso). Si hay un número de personas suficientes con la titulación requerida, no se realizan pruebas de competencias clave.

### **BLOQUE 3- MODELOS DE INTERVENCIÓN Y MATERIALES**

**VIII- Modelos de intervención en la evaluación y la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente**

**IX- Materiales para la evaluación y la formación de competencias clave para el aprendizaje permanente**

- **VIII- Modelos de intervención en la evaluación y la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente**

### **8.1- Introducción**

Como ya se ha mencionado en la primera parte de este informe, hay tres importantes hitos que marcan la puesta en marcha de las diferentes experiencias en la evaluación y formación en competencias clave para el aprendizaje permanente, en las distintas comunidades autónomas:

- En primer lugar el desarrollo del concepto de aprendizaje a lo largo de la vida y su puesta en valor como estrategia europea para el empleo en el seno de la Unión Europea.
- En segundo lugar, el desarrollo en España del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y el impulso de los certificados de profesionalidad.
- En tercer lugar, la aparición del Real Decreto 34/2008 del 18 de enero en el que se regula los certificados de profesionalidad y los requisitos para su acceso: primero con una mención específica a las competencias clave para el aprendizaje permanente y posteriormente, con la modificación en el RD 1675/2010 de 10 de diciembre, incluyendo como requisito mínimo *"tener los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación"*<sup>99</sup>.

En estos momentos se está tramitando una nueva modificación del Real Decreto 34/2008, con lo que dichos requisitos, así como la forma de gestionar el acceso a este tipo de formación, puede verse afectada.

En los siguientes apartados del informe se recogerán las prácticas empleadas en otras comunidades autónomas; encaminadas a evaluar las competencias clave para el aprendizaje permanente, y/o discernir si realmente se tienen los conocimientos formativos o profesionales suficientes para cursar con aprovechamiento la formación de certificado.

Estos sistemas de evaluación vienen acompañados en algunos casos con una oferta formativa enfocada a la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente; para que aquellas personas que no logren superar con éxito dichas pruebas, no se queden al margen de la formación y de la posibilidad de obtener una certificación.

Salvo en el caso de Navarra para cuyo estudio nos hemos puesto en contacto con el Servicio de Empleo y con Forem Navarra; el resto de experiencias se han analizado a través de diversos documentos consultados en las páginas Web de las comunidades autónomas, y la información aportada por los informantes clave que se han entrevistado para la realización de este estudio.

---

<sup>99</sup> Se puede ver un resumen de la normativa En: Sepe- certificados de profesionalidad [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_educacion/formacion/formacion/formacion\\_para\\_el\\_empleo/formacion\\_profesional\\_para\\_el\\_empleo/cf0501.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_educacion/formacion/formacion/formacion_para_el_empleo/formacion_profesional_para_el_empleo/cf0501.html)

En la elaboración de esta selección de experiencias, se ha tratado de revisar todas aquellas prácticas relacionadas con la evaluación y la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente.

En este informe se exponen los modelos, que por sus características, se han identificado como sistemas más completos o interesantes. En cada uno de estos modelos se detallan los aspectos más destacables, y por lo que se consideran de interés:

- Modelo de Galicia
- Modelo de Canarias
- Modelo de Aragón
- Modelo de Navarra

## **8.2- Modelos de intervención en la evaluación de competencias clave para el aprendizaje permanente**

### • **MODELO DE GALICIA**

Una de las peculiaridades del modelo de Galicia es que el sistema de evaluación **se gestiona a través del Instituto Gallego de las Cualificaciones**, que convoca mediante Orden por lo menos una vez al año, pruebas de evaluación en competencias clave para facilitar que las personas sin titulación puedan acreditar las competencias que se requieren para acceder a las acciones formativas de los certificados de profesionalidad de nivel dos y tres.

Las principales características de dicho sistema, se encuentran en el siguiente enlace:  
<http://trabajo.xunta.es/portada-competencias-clave>



El Modelo está regulado a través de la siguiente Orden:

ORDEN de 12 de julio de 2011 por la que se establecen los requisitos formativos para el acceso a la formación de los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 de calificación profesional, aprobados al amparo del Real decreto 34/2008, de 18 de enero, y se regulan las pruebas de evaluación en competencias clave dentro de las acciones formativas de formación profesional para el empleo en la Comunidad Autónoma de Galicia<sup>100</sup>.

En esta Orden se establecen los **criterios de acceso** que deberá cumplir el alumnado que vaya a cursar la formación correspondiente a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3; y se regulan las pruebas de evaluación en competencias clave.

Dichas pruebas tiene por **finalidad** "facilitar a las personas que no posean los requisitos formativos establecidos para los nuevos certificados de profesionalidad, que puedan demostrar, mediante un proceso de evaluación específico, que poseen los conocimientos y capacidades básicos que se requieren para cursar los correspondientes certificados de profesionalidad"

Los exámenes se realizan previamente al inicio de la acción formativa del correspondiente certificado de profesionalidad, y están **dirigidas a** aquellas personas que no poseen las titulaciones o acreditaciones de formación básica exigida para el acceso a los nuevos certificados de profesionalidad, y que deseen cursar un certificado de profesionalidad de nivel dos o tres<sup>101</sup>

Para el establecimiento de las **competencias clave**, se toman como referencia los ámbitos establecidos en la recomendación en el ámbito europeo y de la Comisión de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, estableciéndose para la Comunidad Autónoma de Galicia como requisitos formativos de acceso a los nuevos certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 las siguientes competencias clave: comunicación en lengua gallega, comunicación en lengua castellana, comunicación en lenguas extranjeras, competencia matemática, competencia en tecnología, competencia en ciencia, y competencia digital.

Para cada certificado se exigen determinadas competencias clave, en función de cada familia profesional, cada área y cada nivel de cualificación (esta información, así como el modelo de inscripción en las pruebas, el modelo de certificado y otros materiales, viene detallada en el anexo de la orden)

La acreditación de las competencias clave, se obtiene además de superando las pruebas diseñadas a tal fin, demostrando que se está en posesión de determinadas titulaciones o acreditaciones oficiales de formación básica:

*Artículo 4. Acreditación de las competencias clave.*

*Aquellas personas que vayan a cursar la formación correspondiente a los nuevos certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 deberán estar en posesión de las competencias clave requeridas. Éstas se pueden demostrar o acreditar de los modos siguientes:*

- 1. Estando en posesión de determinadas titulaciones o acreditaciones oficiales de formación básica.*
- 2. Superando las pruebas que organice la Consellería de Trabajo y Bienestar en las que se evaluará a la persona candidata en cada una de las competencias clave y niveles establecidos en los criterios de acceso.*
- 3. Superando la formación específica en competencias clave dentro del ámbito de la formación profesional para el empleo.*
- 4. Teniendo superados los estudios o pruebas del sistema educativo que se especifican en los anexos V y VI de esta orden.*

*Artículo 5. Titulaciones o acreditaciones requeridas para el acceso a los nuevos certificados de profesionalidad.*

---

<sup>100</sup> Dicha Orden puede consultarse a través del siguiente enlace:

[http://traballo.xunta.es/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Contidos\\_Estandar/formacion\\_e\\_cualificaciones/competencias\\_clave/AnuncioCA05-270711-4841\\_es.pdf](http://traballo.xunta.es/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificaciones/competencias_clave/AnuncioCA05-270711-4841_es.pdf)

<sup>101</sup> No se pueden presentar las personas que estén cursando una acción formativa conducente a la obtención de la misma competencia clave para la que se convoca la correspondiente prueba de evaluación.



1. Para acceder a la formación de los certificados de profesionalidad de nivel 2, se considera que poseen la formación básica necesaria y, por lo tanto, estarán exentos de realizar pruebas de evaluación en competencias clave, excepto de la competencia de lengua gallega, las personas que acrediten estar en posesión de las siguientes titulaciones o acreditaciones:

- a) Certificado de profesionalidad de nivel 2.
- b) Certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional que la acción formativa a la que desea acceder.
- c) Título de graduado en educación secundaria obligatoria (LOE).
- d) Tener superados los módulos obligatorios de un programa de cualificación profesional inicial.
- e) Tener superado un curso de formación específico para el acceso a ciclos de grado medio en centros públicos o privados autorizados por la Administración educativa.
- f) Graduado en educación secundaria (LOGSE).
- g) Técnico auxiliar (FP1).
- h) Técnico (ciclo formativo de grado medio).
- i) Segundo de BUP con un máximo de dos materias pendientes entre los dos cursos.
- j) Segundo curso del primer ciclo experimental de reforma de las enseñanzas medias (REM).
- k) Técnico deportivo.
- l) Técnico de artes plásticas y diseño.
- m) Oficialía industrial.
- n) Técnico militar.
- o) Tres cursos comunes del plan de 1963 o segundo de comunes experimental, de las enseñanzas de artes aplicadas y oficios artísticos.
- p) Dos cursos comunes del plan experimental del año 1984 (artes aplicadas y oficios artísticos).
- q) Tener superada la prueba de acceso a la universidad.
- r) Tener superados estudios reglados y pruebas del sistema educativo que se recogen en el anexo V de esta orden.
- s) Otros estudios declarados equivalentes para efectos académicos con alguno de los anteriores.

2. Para acceder a la formación de los certificados de profesionalidad de nivel 3, se considera que poseen la formación básica y por lo tanto, estarán exentas de realizar pruebas de evaluación en competencias clave, excepto de la competencia clave de lengua gallega, las personas que acrediten estar en posesión de las siguientes titulaciones o acreditaciones:

- a) Certificado de profesionalidad de nivel 3.
- b) Certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional.
- c) Bachillerato LOE.
- d) Bachillerato LOGSE.
- e) COU.
- f) PREU.
- g) Segundo curso del bachillerato experimental de reforma de las enseñanzas medias (REM).
- h) Poseer el título de técnico de grado medio y tener superado un curso de formación específico para el acceso a ciclos de grado superior en centros públicos o privados autorizados por la Administración educativa.
- i) Técnico superior (ciclo formativo de grado superior).
- j) Técnico especialista (FPG).
- k) Título de perito mercantil.
- l) Bachillerato laboral superior del plan de 1963.
- m) Técnico superior de artes plásticas y diseño (según la especialidad cursada).
- n) Técnico deportivo superior (según la modalidad).
- o) Maestro industrial.
- p) Graduado en cerámica y artes plásticas.
- q) Tener superada la prueba de acceso a la universidad.

r) Tener superados estudios reglados y pruebas del sistema educativo que se recogen en el anexo VI de esta orden.

s) Otros estudios declarados equivalentes a efectos académicos con alguno de los anteriores.

La **coordinación y gestión de las pruebas de evaluación** se realiza desde el Instituto Gallego de las Cualificaciones, adscrito a la Dirección General de Formación y Colocación.

Dichas pruebas se convocan **al menos una vez al año**, y en cada convocatoria todas las personas aspirantes realizan la prueba de cada competencia clave en la misma fecha y a la misma hora.

Las principales **funciones que se desarrollan en este proceso desde el Instituto Gallego de las Cualificaciones** son:

- Elaborar las convocatorias anuales sobre las pruebas de evaluación en competencias clave
- Planificar y coordinar el desarrollo de las pruebas de evaluación
- Realizar la gestión de las pruebas, impulsando el desarrollo y calidad de estas
- Proponer los centros y el personal para la realización de las pruebas
- Designar las comisiones de evaluación y supervisar el desarrollo de las mismas
- Registrar las acreditaciones expedidas y custodiar los documentos que corresponda

La **convocatoria** se realiza mediante **resolución** de la Dirección General de Formación y Colocación. En el siguiente enlace se puede ver un ejemplo:

*RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Formación y Colocación, por la que se convocan pruebas de evaluación en competencias clave para acceder a las acciones formativas de los nuevos certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 de cualificación dentro de la formación profesional para el empleo en la Comunidad Autónoma de Galicia.*

[http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120217/AnuncioCA05-140212-12208\\_es.pdf](http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120217/AnuncioCA05-140212-12208_es.pdf)

Hasta el momento se han realizado cinco convocatorias con estas características.

Sobre el tipo de pruebas que se realizan, los resultados de su aplicación y los propios materiales empleados en la evaluación de competencias clave, se trata en el siguiente capítulo.

#### • **MODELO DE CANARIAS**

#### **CONVOCATORIAS DE PRUEBAS LIBRES DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS MEDIANTE RESOLUCIÓN DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO**

El modelo de Canarias es similar al de Galicia, y se emplea también el sistema de convocatorias de pruebas libres.

En este caso, sin embargo es el Servicio Canario de Empleo (Subdirección de Formación), quien realiza estas "pruebas libres para la demostración o acreditación de competencias clave en los diferentes ámbitos, que permitan cursar con aprovechamiento Certificados de Profesionalidad de nivel dos y tres o alguno de sus módulos".

En las siguientes Resoluciones (anteriores en fecha a la Orden de Galicia), se pueden ver los detalles de estas convocatorias en Canarias:

- *Resolución de 3 de agosto de 2010, del Director, por la que se convocan pruebas de evaluación de competencias clave para acceder a los cursos de los Certificados de Profesionalidad de Nivel 2 y 3 de cualificación profesional y se dictan instrucciones para su realización:*

<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2010/158/010.html>

- Resolución de 16 de febrero de 2011, del director, por la que se convocan pruebas libres de evaluación de competencias básicas para acceder a la formación de los certificados de nivel 2 y 3 de cualificación profesional y se dictan instrucciones para su realización:

<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2011/044/007.html>

Dichas resoluciones, así como distintos modelos de pruebas, y un tríptico informativo acerca del acceso a los cursos de certificado<sup>102</sup>, se encuentra en el siguiente enlace:

[http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/publico\\_objetivo/empresa/formacion/certificados\\_profesionalidad/contenido\\_web\\_estatico/contenidos\\_servicios\\_sce\\_formacion\\_pruebas\\_libres\\_evaluacion\\_competencias\\_basicas\\_certificados\\_profesionalidad](http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/publico_objetivo/empresa/formacion/certificados_profesionalidad/contenido_web_estatico/contenidos_servicios_sce_formacion_pruebas_libres_evaluacion_competencias_basicas_certificados_profesionalidad)

Entre las funciones encomendadas a las comisiones de evaluación (formadas por diplomados/as con competencias docentes según se especifica en la resolución), se encuentra el **establecimiento de las pruebas y los criterios de corrección de las mismas**.

### • **MODELO DE ARAGÓN**

Hay varias cuestiones que hacen destacar este modelo:

- El **desarrollo normativo** que lleva parejo, y la existencia de un Plan específico para la promoción del aprendizaje en Aragón.

II Plan de Educación Permanente en Aragón 2010- 2013

[http://www.educaragon.org/files/II\\_PLAN\\_EDUCACION2010-13.pdf](http://www.educaragon.org/files/II_PLAN_EDUCACION2010-13.pdf)

Plan 2011-2012 para la educación permanente en Aragón:

[http://admin.educaragon.org/files/PLAN\\_FORMACION\\_2011-12.pdf](http://admin.educaragon.org/files/PLAN_FORMACION_2011-12.pdf)

- Los **Convenios de colaboración que se han establecido entre el Instituto Aragonés de Empleo y el Departamento de Educación, Cultura y Deporte**, para facilitar la gestión en el ámbito de la formación para el aprendizaje permanente. Es la propuesta más cercana a la idea desarrollada desde Educación en el documento: "Plan para el aprendizaje permanente en España"

- A través de la Orden se establecen las **pruebas libres**, y también los **cursos** para adquirir las competencias clave

### **Desarrollo Normativo**

En Aragón, para explicar el sistema de evaluación y la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente, hay que remontarse a la Ley 16/2002, de 28 de junio, de Educación Permanente de Aragón, donde se establecen los cimientos de dicho sistema y se plantea que:

*"La Educación permanente es un servicio público que se configura como un principio básico de los sistemas educativos y que tiene como finalidad general, promover el acceso de sus destinatarios a bienes culturales, y formativos de todos los niveles de sistema educativo, la inserción y la promoción laborales, la participación plena en el desarrollo social, económico y cultural, así como la consecución de la igualdad real y efectiva de todos los ámbitos" (Ley 16/2002, de 28 de junio, de Educación Permanente de Aragón en <http://www.boa.aragon.es/cqi-bin/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=178813214943>)*

En esta ley, además de establecer la definición, finalidad y características de la educación permanente; se señalan como instrumentos para el desarrollo de la educación permanente, el diseño de programas específicos, el reconocimiento de la experiencia y la orientación; y por último se plantea la realización de un Plan General de Educación Permanente en Aragón.

<sup>102</sup> El tríptico lleva por título: "convocatoria de pruebas libres de evaluación de competencias básicas. Acceso a la formación de los certificados de profesionalidad"

Esta Ley enmarca el resto de las actuaciones y la normativa empleada en Aragón en este ámbito, entre las que se encuentra:

1- La Orden para establecer los procesos para la obtención de los conocimientos suficientes para cursar con aprovechamiento los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de nivel dos,

2- y las instrucciones para la impartición de los módulos formativos en la modalidad a distancia que permiten el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel dos a las personas que no poseen la titulación requerida.

**1- ORDEN de 17 de marzo de 2011, del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo y la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se autoriza y se establecen los Procesos para la obtención de los conocimientos formativos suficientes para cursar con aprovechamiento los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de nivel 2 en la Comunidad Autónoma de Aragón:**

En <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=600170185959>

Con esta Orden se regulan las **pruebas libres y también los cursos** para facilitar a las personas que, por no tener la titulación requerida, necesitan acreditar que poseen los conocimientos formativos necesarios para cursar con aprovechamiento la formación de los **certificados de nivel dos**.

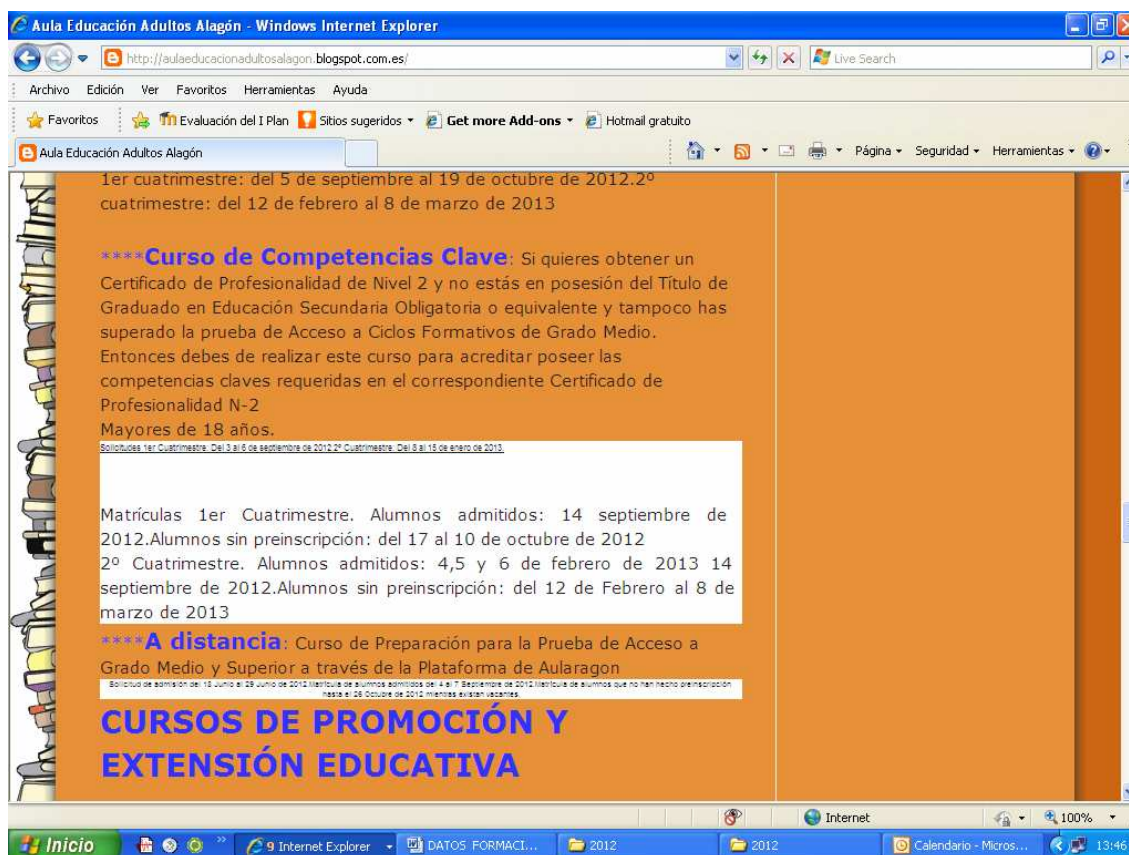
Se establecen los siguientes módulos formativos de nivel dos:

- Comunicación den lengua castellana N.2
- Lengua extranjera N.2
- Matemáticas N.2
- Ciencias N.2
- Tecnología N.2
- Digital N.2

Y se especifica en los anexos los contenidos y criterios de evaluación de los mismos, así como los módulos formativos de nivel dos, necesarios por familias profesionales, los requisitos que debe cumplir el profesorado...

La formación está dirigida a personas mayores de 18 años, y se contemplan **distintas modalidades** a través de las cuales se puede obtener esta formación: superación de cursos presenciales, a distancia o pruebas libres (mínimo dos pruebas al año). Incluso, para cada una de estas cualificaciones se especifica la duración (60 horas para la competencia en castellano y la matemática; para el resto de competencias 30 horas).

Esta formación viene acompañada de diversos **materiales** (gratuitos y puestos a disposición de la ciudadanía) que se detallarán en el siguiente capítulo dedicado específicamente al tema de materiales para la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente.



Otra cuestión de sumo interés es el **establecimiento de una serie de convalidaciones** para personas que hayan realizado por ejemplo algunos módulos de la ESO, o los que están en posesión de algunos certificados de cursos del aula mentor, así como pruebas de acceso a ciclos de GM superadas, etc.

**ANEXO VII a**  
**TABLA DE CONVALIDACIONES DE MÓDULOS FORMATIVOS N-2**  
**CON ESPA Y ESO**

Módulos formativos N-2 convalidables	Módulos Educación secundaria para personas adultas superados (ORDEN 2 de julio de 2008)	Materias Educación secundaria obligatoria superadas (ORDEN 9 de mayo de 2007)
Comunicación en lengua castellana N-2	Módulo 4 Lengua y literatura castellana	4º ESO Lengua y literatura castellana
Lengua extranjera N-2	Módulo 4 Lengua extranjera	4º ESO Primera lengua extranjera
Matemática N-2	Módulo 4 Matemático-tecnológico	4º ESO Matemáticas
Ciencias N-2	Módulo Optativo Biología y geología o Módulo Optativo Física y química o	3º ESO Ciencias Naturales o 3º ESO Biología y geología y 3º ESO Física y química
Tecnología N-2	Módulo 4 Matemático-tecnológico	3º ESO Tecnología
Digital N-2	Módulo Optativo Informática	4º ESO Informática

**ANEXO VII b**  
**TABLA DE CONVALIDACIONES DE MÓDULOS FORMATIVOS N-2**  
**CON PRUEBA DE ACCESO A CICLOS DE GRADO MEDIO**

## 2- Instrucciones para la impartición de los módulos formativos en la modalidad a distancia que permiten el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel dos a las personas que no poseen la titulación requerida.

En: [http://admin.educaragon.org/files/Instrucciones\\_modulos\\_N2\\_distancia.pdf](http://admin.educaragon.org/files/Instrucciones_modulos_N2_distancia.pdf)

En Septiembre de 2011 se resuelven algunas instrucciones, que completan el modelo. A continuación se resumen las más importantes:

- El sistema de impartición de los módulos formativos de N2 a distancia se articula en torno a tres elementos: centro de educación a distancia, aula de autoaprendizaje y plataforma de teleformación "Aularagón"
- Se especifica el centro de educación a distancia responsable de los procesos administrativos y docentes de estas enseñanzas: el CPEPA
- Se señalan las aulas de autoaprendizaje como *"espacios al servicio del estudiante dotado de recursos didácticos, telemáticos y humanos con la finalidad de ayudarle a superar las dificultades inherentes a la educación a distancia y las dificultades de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación"*, y se especifican sus funciones.
- También se define la plataforma de teleformación "Aularagón" como un *conjunto de aplicaciones alojadas en Internet con funciones didácticas y de comunicación entre los elementos en estas enseñanzas. Esta plataforma permite la comunicación entre el profesorado y el alumnado mediante una mensajería interna, foros y chats para el desarrollo de los procesos de enseñanza- aprendizaje y evaluación"*.
- Se especifica las condiciones de la matrícula
- Se establecen para el curso 2011- 2012 cinco convocatorias de exámenes de pruebas libres



## • **MODELO DE NAVARRA**

De la experiencia de Navarra, se ha podido obtener mayor información, y podemos ofrecer una idea más detallada, a través de las entrevistas realizadas al Jefe de Sección del Servicio Navarro de Empleo, y a la Técnica del Área de Empresa de Forem- Mutilva<sup>103</sup>.

En Navarra, es el Servicio de Empleo quien realiza periódicamente pruebas de evaluación de competencias clave.

Dichas pruebas no son exclusivas para las personas que quieren acceder a certificados de profesionalidad, si no que se hacen **extensivas a todas aquellas personas que quieran certificar y/o formarse en competencias clave** para el aprendizaje permanente.

Como en el modelo de Aragón, este sistema conlleva además del establecimiento de pruebas de evaluación, una **oferta formativa complementaria**.

Es importante destacar de esta experiencia la elaboración de varios proyectos paralelos, que refuerzan la calidad de este modelo<sup>104</sup>.

- Elaboración de pruebas en competencias clave y aplicación informática- generador aleatorio de pruebas de evaluación.
- Estudio "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel dos"- Forem Castilla y León y Forem Navarra
- Materiales de formación realizados por Forem (Manuales para el alumnado, Guías para el personal docente, cuadernos de ejercicios...)
- Realización de experiencias piloto, tanto en la aplicación de pruebas de evaluación (modelo propio y modelo de Galicia), como en la formación en competencias clave.
- Evaluación y análisis de los resultados de estas experiencias piloto, y realización de un informe con las propuestas de mejora resultantes de la evaluación.

A través de los siguientes enlaces se pueden apreciar algunos detalles de este modelo:

Sistema de evaluación

[http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Formacion/Evaluacion/CompetenciasClave/Default.htm](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Formacion/Evaluacion/CompetenciasClave/Default.htm)

[http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2012/06/29/evaluacion+de+competencias.htm](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2012/06/29/evaluacion+de+competencias.htm)

Oferta formativa:

[http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2012/05/24/cursos+de+formacion.htm](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2012/05/24/cursos+de+formacion.htm)

---

<sup>103</sup> La exposición de este modelo se ilustrará con algunos comentarios textuales del jefe de servicio de formación del servicio navarro de empleo, que se recogieron a través de la entrevista.

<sup>104</sup> De estos materiales se tratará específicamente en el siguiente capítulo



De esta experiencia destacan algunas cuestiones que se recogieron a través de los comentarios realizados por el Jefe de Sección del Servicio Navarro de Empleo, y que se detallan a continuación:

### **La intencionalidad y el contexto en el que se desarrolla el Sistema:**

Tal y como comenta el Jefe de Sección del Servicio Navarro de Empleo, los certificados de profesionalidad y el Sistema Nacional de Cualificaciones constituyen una oportunidad para muchas personas, que no puede desaprovecharse (comentario 4). La intencionalidad de la que parte este modelo, va más allá del cumplimiento de los requisitos planteados en el Real Decreto, parte de la idea más general de que las competencias clave son fundamentales para el aprendizaje permanente (comentario 1) y la empleabilidad de las personas (comentario 3), y constituyen un elemento básico para fijar unos niveles mínimos de calidad en la formación a través de la homogeneidad de los conocimientos del alumnado (comentario 2).

1- *"(además de cumplir con los requerimientos del Real Decreto)... había también otra intencionalidad y es que nos parecía fundamental promover la adquisición de competencias clave como vía para el aprendizaje permanente a la hora de dar oportunidades a la gente para poderse enganchar a la formación"*

2- *"... Mucha gente iba a los cursos de formación ocupacional con muchas dificultades para seguir la formación, y eso nos distorsionaba muchísimo la calidad de la formación... Nos llegaban muchas quejas de gente que decía que algunas personas interrumpían y frenaban el ritmo de la clase; y no solamente con el tema del castellano si no también conceptuales... y de ahí nos estaba pareciendo que había una realidad a la que teníamos que dar una respuesta. O sea, por la parte del acceso a los certificados, por la parte de promover capacidades básicas, y también por la parte de no cargarnos la calidad de los cursos, veíamos que ahí estaba aflorando una reforma clara del sistema, y que no estábamos teniendo ni la visión ni la capacidad, ni los recursos para poderle dar una respuesta, y ahí empezamos a reflexionar"*



3- "Y luego, las competencias o las habilidades de gran parte de nuestros desempleados y desempleadas, que tiene que ver casi con el desarrollo de aspectos personales, que también nos preocupa, que son una mezcla de competencias básicas y competencias para la empleabilidad, pero que por las características de esas personas necesitan una intervención específica: ampliar la capacidad de gestionar la información, de moverte básicamente con las tic, Internet, de presentarse a una entrevista... cosas que se trabajan en orientación a través de las OPEAS, pero que había que darle un tratamiento más estructurado... Quiero decir, seamos conscientes de que había que abordarlo de manera estructurada y de que planifiquemos y gestionemos una serie de acciones. No algo puntual sino siguiendo una línea específica..."

4- "Porque nosotros la formación de certificados de profesionalidad (hay que partir de ahí). El sistema nacional de cualificaciones y los certificados de profesionalidad nos los tomamos muy en serio. Pensamos que es una oportunidad para mucha gente, que no la podemos desaprovechar, y nos preocupa dar calidad, nos preocupa que la gente no se estrelle metiéndose ahí, nos preocupa la extensión de los certificados, pero queremos también que nadie se quede fuera, ese es el contexto"

### **Se asume la gestión desde el Servicio de Empleo (comentario 1), y se está planteando una línea de trabajo con Educación (comentario 2 y 3)**

1- En esa línea casi experimental empezamos a trabajar las competencias clave, sabiendo además que igual era una opción muy de aquí, muy territorial... que igual, en algunas comunidades autónomas tomaban otras vías, como que fueran las propias entidades quienes realizaran estas pruebas... lo que ocurre es que darle a los técnicos de los centros, unas funciones en las que la verdad no teníamos mucha seguridad en que fueran a gestionarlas nada bien... "

2- "... Lo que os comentaba es que vamos a abrir una línea de trabajo con educación"

3- "...Hemos lanzado la idea al Servicio... No al Instituto de Cualificaciones porque está en otra guerra, si no más a lo que es formación de adultos... Se quedó en que tenemos que hacer algo, pero el movimiento se está haciendo por parte de los docentes, y vamos a montar una sesión para finales de agosto para trabajar este tema de una manera más estructurada, porque esto nos genera muchas dudas, entonces tenemos que compensarlo con una acción complementada con ese apartado de formación..."

### **En la oferta formativa se tiene como referente los programas formativos del catálogo de especialidades del SEPE**

De momento, y a falta de recursos propios, la formación se programa a través de los programas formativos del catálogo de especialidades del SEPE (familia profesional: Formación complementaria, y área profesional competencias clave), sin embargo teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de los cursos que se han realizado anteriormente, este sistema no acaba de adaptarse a las necesidades de sus usuarios/as. Por ejemplo, se estima que el número de horas no es suficiente (comentario 1), o los contenidos no del todo adecuados (comentario 2)

1- "Esos cursos del SEPE, que ahora los hemos programado y los vamos a impartir son 15 cursos, nos parece que tienen pocas horas, tienen instrucciones, el profesorado, y los centros de que aquí hay tema de motivación de hábitos de trabajo de que con este esquema, dos sesiones semanales, dos horas y media como máximo, o hay trabajo en casa, autoaprendizaje y ponemos los medios para el autoaprendizaje o si no, vamos a fracasar. Vamos a ver cómo va a funcionar"

2- "Tu debes dar la competencia que consideras relevante, esa es nuestra mayor debilidad, que nuestro referente son los programas formativos del SEPE, y que ahí aparecen contenidos que no siempre nos parecen adecuados..."

Sería deseable que las entidades que ofrezcan este tipo de formación cuenten con experiencia en la materia y que contaran con profesorado especializado en la formación de adultos (comentario 2). En este tipo de formación hay que cuidar especialmente la motivación, favorecer el autoaprendizaje, y en definitiva tener un profesorado especializado (comentario 3)

2- "A mi me gustaría que estos cursos los dieran algunas entidades que por cultura tienen más experiencia, pero como esto es un concurso, pues las están impartiendo varias entidades, no todas ellas están especializadas en este tipo de formación. Estamos tratando de llevarles a la realidad, ahora empiezan a ser conscientes. Yo creo que van a tener mucho problema para encontrar profesores. No tenemos profesorado adecuado para trabajar con adultos esas competencias tan transversales... De todos, voy a hablar mucho de Iturrondo<sup>105</sup>, porque tienen su experiencia, vamos a tener ahora una reunión a finales de la semana que viene con todos los centros para ponerles en contacto con todo el profesorado de Iturrondo para ver si les pueden lanzar cuatro o cinco ideas de su propia experiencia, que vamos a poner encima de la mesa o que ya les hemos informado... por ejemplo los materiales de forem: de matemáticas, de lengua castellana, y luego con otra acción complementaria que hemos desarrollado, la competencia tecnológica, en semipresencial, porque nos parece fundamental para todos los certificados tecnológicos, porque en algunos certificados hay contenidos, que para gente, que aunque tenga experiencia en esos sectores, si no los tratan un poco se va a perjudicar el nivel..."

3- "Nos preocupa que esto no puede ser una formación como el resto, que el profesorado tiene que tener determinado perfil, que hay que trabajar la motivación, los materiales para el autoaprendizaje... y ahí hemos hecho algunas cosas para trabajar los materiales... Entonces, bueno, estamos ahí para ver como funciona..."

**Para el actual diseño de la oferta formativa en competencias clave, se parte de las conclusiones extraídas en base al análisis de los resultados de una prueba piloto.**

De los cursos piloto en competencias clave (matemática, lengua castellana y digital) que se pusieron en marcha en colaboración de FOREM Navarra, utilizando como guía el programa formativo en competencias clave desarrollado por el Servicio Público de Empleo Estatal, se extrajeron una serie de conclusiones y propuestas que se detallan a continuación<sup>106</sup>:

-A estos cursos inicialmente asistieron 24 personas sin titulación.

- A estas personas se les realizó una evaluación inicial de competencias para verificar la no posesión de la competencia clave a desarrollar en el curso

- Una vez concluida la formación, los/as asistentes fueron evaluados/as por el Servicio Navarro de Empleo para valorar el nivel requerido para cada una de las competencias clave.

- Se presentaron a estas pruebas 18 de las 24 personas que realizaron el curso.

De las 18 personas presentadas, cuatro superaron las tres competencias clave evaluadas, y 5 las competencias clave de matemáticas y de lengua castellana. En particular, 10 personas obtienen el resultado de aptas en matemática, 13 en lengua castellana y 7 en digital. Por último, dos personas no superaron ninguna de las competencias clave que forman parte del curso realizado.

Para la valoración de los cursos se realizaron cuestionarios de evaluación de la calidad del curso a docentes, y cuestionarios de satisfacción a la finalización del curso.

Finalmente se extrajeron las siguientes recomendaciones:

---

<sup>105</sup> El **Centro de Formación "Iturrondo"** del Servicio Navarro de Empleo centra sus actuaciones en diseñar e impartir acciones formativas de calidad e innovadoras; al igual que en desarrollar programas y proyectos de formación que mejoren la empleabilidad y favorezcan la inserción laboral de las personas de la Comunidad Foral de Navarra.

[http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Servicio+Navarro+de+Empleo/Centro+de+Formacion+Iturrondo/Default.htm](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Servicio+Navarro+de+Empleo/Centro+de+Formacion+Iturrondo/Default.htm)

<sup>106</sup> Servicio Navarro de empleo: Memoria técnica de los cursos de competencias clave: competencia matemática, lengua castellana y digital (07/09/2010). "Este documento describe el proceso seguido en la preparación e impartición del curso "competencias clave" por parte del Servicio Navarro de Empleo y Forem Navarra, así como valorar si éste permite el desarrollo de las competencias clave: matemática, lengua castellana y digital. De esta manera, las conclusiones que se obtengan podrán tenerse en cuenta a la hora de diseñar nuevas ediciones. Además como objetivo complementario se recoge la valoración del material desarrollado en el Proyecto Escape del Programa Leonardo da Vinci. En particular, se identifica la adecuación de los módulos formativos diseñados como soporte didáctico para el desarrollo de estas competencias clave"

- 1- Realizar una selección adecuada de los asistentes en cuanto al cumplimiento de requisitos en materia de formación, a la homogeneidad del grupo en conocimientos previos, además de un nivel de motivación e interés elevado que garantice el seguimiento del curso y la consecución de los objetivos planteados.
- 2- Ampliar la duración de los tres cursos de competencias clave, dada la dificultad para conseguir los objetivos planteados con la duración actual. Se propone:
  - competencia matemática: 40 horas
  - competencia lengua castellana: 30 horas
  - competencia digital: 40 horas

*Esta propuesta permitiría además de trabajar con mayor profundidad la totalidad de los contenidos teóricos del curso, aumentar el número de actividades prácticas.*

- 3- Plantear sesiones de tres horas de duración
- 4- Aunque la competencia digital no sea requerida en el certificado de profesionalidad que desean realizar los participantes (eran candidatos a servicios socioculturales y a la comunidad), siempre que la formación asociada a un certificado se diseñe de forma semipresencial, será necesario verificar el nivel de competencia digital suficiente para asegurar el aprovechamiento del curso, a través de una prueba de evaluación de competencia. Además, aquellas personas que no posean dicha aptitud, deberán participar en el curso de competencia clave digital.
- 5- En el caso de incluir la formación en competencia digital, impartirla en primer lugar, para que los/as participantes puedan hacer uso de las nuevas tecnologías para el seguimiento del resto de competencias clave.
- 6- Incluir tareas fuera del aula que permitan la consecución de los objetivos propuestos.
- 7- En el caso de matemáticas y lengua castellana, espaciar el curso en el tiempo de forma que sea posible la realización de actividades fuera del aula. Se propone una sesión cada dos semanas
- 8- Ampliar el número de sesiones semanales en el caso de competencia digital: dos o tres sesiones semanales. Como alternativa a esta recomendación está la de garantizar la disponibilidad de los equipos informáticos necesarios, bien sea propios o bien facilitados por el centro, fuera del horario lectivo del curso. Si se opta por esta última la propuesta, al igual que en el caso de matemáticas y lengua castellana, la recomendación es de una sesión cada dos semanas. El objetivo de las dos alternativas es asegurar la continuidad y seguimiento adecuado del curso, así como la realización de tareas fuera del aula.
- 9- Reducir el tamaño del grupo a 15 asistentes con el objetivo de permitir el desarrollo de una metodología más participativa y el seguimiento adecuado de los/as participantes.
- 10- Asegurar la experiencia profesional y docente del profesorado, así como la posesión de formación específica en metodología didáctica.
- 11- Elaborar o utilizar material específico para la impartición de los contenidos de estos cursos, dada la insuficiente adecuación de los módulos del proyecto Escape. Estos materiales deben servir de referencia al personal docente para la impartición del curso y facilitar el seguimiento de este a los/as alumnos/as.
- 12- Facilitar el acceso al material específico recopilado y/o elaborado a aquellas personas que deseen preparar por su cuenta la participación en la evaluación de competencias clave.
- 13- Realizar una evaluación previa antes del curso a cada uno de los asistentes, con el objetivo de asegurar la no posesión de la competencia clave, así como el nivel de partida mínimo necesario.
- 14- Diseñar e implementar pruebas prácticas durante el curso, de forma que se posibilite la evaluación continua de los/as participantes.
- 15- Con el fin de realizar un seguimiento del curso una vez finalizado, se recomienda elaborar un procedimiento para evaluar la transferencia y el impacto de esta formación. De esta manera se podría valorar la participación posterior de los asistentes a cursos con certificado de profesionalidad y la consecución de los objetivos de estos últimos por parte de estas personas.

## Oferta formativa en competencias clave programada para el 2012

Para el 2012 se han programado 26 cursos en competencias clave. La mayor parte de nivel dos y en modalidad presencial<sup>107</sup>

Cursos programados de nivel dos en 2012	Número de cursos programados	Horas por curso
Competencia clave comunicación en lengua castellana N2- Preparación para el acceso a cursos de CPN2	4	25
Competencia clave digital. N2- Preparación para el acceso a cursos de CPN2	4	15
Competencia clave matemática N2. Preparación para el acceso a cursos de CPN2	11	20
Competencia clave en tecnología N2. Preparación para el acceso a cursos de CPN2	3	25
	22	

Cursos programados de nivel tres en 2012	Número de cursos programados	Horas por curso
Competencia clave matemática N3- Preparación para el acceso a cursos de CPN3	2	30
Competencia clave en ciencia N3- Preparación para el acceso a cursos de CPN3	1	35
Competencia clave tecnológica 3. Preparación para el acceso a cursos de CPN3	1	35
	4	

### Procedimiento de evaluación de competencias clave en Navarra: ¿Quiénes puedes aplicar las pruebas de evaluación?, ¿a quiénes van dirigidas las pruebas?, ¿cuándo pueden realizarse dichas pruebas?

#### - ¿cuándo pueden realizarse dichas pruebas?

Las personas pueden presentarse a las pruebas de competencias clave en muchos momentos (comentario 1):

- Antes de comenzar una acción formativa
- Al concluir la acción formativa si se quiere, o en otras pruebas libres (convocatoria ordinaria)
- Hay cuatro convocatorias anuales como mínimo. Siempre se pueden lanzar convocatorias extraordinarias (comentario 2)

1- "...Es que al final de estas acciones formativas el alumnado que quiera les evaluamos... o sea, les pasamos la prueba... eh?, y el que no quiere puede posponerlo para las convocatorias ordinarias, y quien quiere esperar a las convocatorias ordinarias va... y el que no supera la prueba después del curso y quiere volver a la convocatoria ordinaria, pues también puede... Porque el problema que tenemos aquí es que a veces pasa mucho tiempo desde que finalizan la acción hasta que tienen la prueba, son cuatro convocatorias al año... "

2- Luego existe también la posibilidad de hacer, además de estas evaluaciones al finalizar el curso de competencias clave, convocatorias extraordinarias, pues por ejemplo para ... pues porque tenemos un correctivo para un programa específico o para un tema de escuelas taller o en Tudela, bueno pues eso también se puede gestionar... o sea, cuando hay una iniciativa concreta a la que hay que darle respuesta.

#### -¿A quiénes van dirigidas las pruebas?,

No es imprescindible que las personas vayan a realizar un certificado de profesionalidad, las pruebas están dirigidas a todas las personas que quieran evaluar su nivel de competencias

<sup>107</sup> [http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2012/05/24/cursos+de+formacion.htm](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2012/05/24/cursos+de+formacion.htm)

clave. Es importante que las personas conozcan esta opción y sepan en qué consiste (servicios de orientación)

3- "Y entonces, la gente se apunta en las agencias de empleo, siempre con una persona que le informa... así como el resto de la oferta formativa se puede hacer por medio de Internet... aquí porque queremos garantizar (al menos en esta primera etapa) que la gente sepa donde se apunta y de que va todo esto, pues de la mano de un técnico. Se apunta en una convocatoria... No necesariamente tiene que estar inscrito en un curso de certificado de profesionalidad, sino que puede apuntarse si le apetece y ya está... Y hay cuatro convocatorias al año, que se gestionan desde el centro Itorrondo: en mayo... en (bueno, está aquí... en los documentos) septiembre, febrero, noviembre...

4- Para la aplicación de las pruebas hay un manual, para cada una de las pruebas para quién lo aplica... Hay para cada una de las pruebas hay una información colgada en Internet, de qué es lo que se va a exigir, porque pensamos que es muy importante para que la gente se lo pueda preparar, y lo que nos falta es meter ahí los materiales de referencia para que cada uno lo pueda trabajar... y ese es el proyecto que os comentaba antes... materiales seleccionados en Internet, no solo para el profesorado si no para el alumno...

### -¿Quiénes pueden aplicar las pruebas de evaluación?

Se trata de implicar a todas las entidades de formación en la realización de las pruebas. Este sistema se puede gestionar a través de otras entidades porque hay una aplicación informática generadora de pruebas aleatorias y una gestión específica creada específicamente para la realización de este tipo de evaluación<sup>108</sup>.

1- "Si, y luego en este procedimiento es **COMO GESTIONAMOS LAS CONVOCATORIAS**: el tema de las pruebas... y lo que si que hemos intentado es implicar a todas las entidades de formación que hacen las pruebas, no solo el tema de iturrondo, y gestionar el tema de custodia y de generación... porque hay una aplicación que te genera pruebas, y lo que hicimos es diseñar un banco de ítems y pruebas paralelas que te va gestionando el propio gestor para cada aplicación respetando lo que es la tabla de especificaciones (eso si). Lo hemos hecho tal y como lo diseñó en su momento para hacer las pruebas de los certificados de profesionalidad. Y entonces, esta todo el personal de formación implicado en la gestión en cruzarlas, en corregirlas, en atender a la gente... después emitimos un certificado... un documento (no le llamamos certificado) de superación de las pruebas, donde decimos específicamente que solo funciona para Navarra y para acceder a certificados en los que de manera expresa la necesidad de poseer esa competencia... Previamente en la oferta formativa ya viene previsto para cada certificado de profesionalidad, se establece que competencias clave son necesarias, y bueno, eso es a grandes rasgos como lo hemos gestionado..."

### Coste del sistema

El coste del sistema puede evaluarse teniendo en cuenta por un lado la **formación en competencias clave**, y por otro la aplicación de las pruebas de evaluación.

Los cursos de la familia profesional de formación complementaria- especialidad competencias clave, son presenciales, tienen una duración en la mayor parte de los casos de entre 25- 30 horas (excepción de algunos cursos de idiomas extranjeros y el curso "entrenamiento y desarrollo de competencias multifuncionales para el empleo"), están diseñados para impartirse a unas 20 personas, y tienen un coste por módulo de nueve euros<sup>109</sup>. Esta formación no es de las más caras porque no requiere de equipos (Comentarios 1 y 2)

Sin embargo, emplear la fórmula de las especialidades del Sepe para la realización de estos cursos no es la más adecuada, en opinión de Cruz Martínez. Este tipo de pruebas requiere de más horas, menos alumnos/as y mayor apoyo mediante tutorías personalizadas.

<sup>108</sup> <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/315EBEDA-AF13-49CE-8744-7001347759D6/220203/MostrarInforme.pdf>

<sup>109</sup> Familia profesional: formación complementaria- Área profesional Competencias Clave (FCOV) Por lo general son cursos de entre 25 y 30 horas, y tienen un coste por módulo presencial de nueve euros. <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/BusquedaEspecialidades.do>

Estas carencias se están tratando de compensar por medio de materiales de autoaprendizaje, el distanciamiento entre sesiones para facilitar el trabajo personal, trato personalizado, etc. (Comentarios 1 y 2).

También se plantea la posibilidad de contar con educación para poder llegar a más gente, con otros recursos (comentario 3)

1- *"No tenemos un estudio de costes... Para la formación es fácil sacarlo: ir a los módulos formativos de estas especialidades que son públicos y los sacáis. Lo que si queremos es que vayan 20 alumnos en contra de las conclusiones de forem de que cuantos menos mejor, pero es uno de los criterios del sepe: que hay que hay que extender la formación a un número no inferior a 20... pero eso encarecería los costes, eso en cuanto a la formación. En cuanto a esta opción de formación, que no es la ideal, no es la mejor..."*

2- *"Yo creo que lo costoso es la formación... pero también es barata, porque no requiere equipos... Si a lo mejor el concepto de tutoría, tiene que ser una formación más personalizada, pero vamos, si conseguimos compensar todo esto con buenos materiales de autoaprendizaje pues lo haríamos más eficientemente..."*

3- *"hasta ahora se han empleado solo los recursos ordinarios de formación para desempleados... Si conseguimos una buena alianza con educación, lo metemos en un concepto más amplio de acceso a certificados, yo creo que va a ser importante... Es una labor ingente..."*

En cuanto a la **aplicación de las pruebas de evaluación**, el coste mayor fue la elaboración de las propias pruebas (unos 50.000 euros)<sup>110</sup>.

Las convocatorias de pruebas libres no suponen un gran coste, ya que mediante la aplicación informática de generación aleatoria de preguntas, y siguiendo algunos protocolos de actuación, se ha podido implicar a varias entidades en la realización de este trabajo (comentarios 4 y 5)

4- *"En cuanto a la aplicación de las pruebas, en el diseño de las pruebas nos hemos gastado una pasta, unos 50.000 euros. A algunos les parecerá muchísimo a otros les parecerá poquísimo, pero hemos invertido dinero porque hemos hecho experimentación, hemos implicado a docentes en la elaboración de los ítems, y hemos querido que se hiciera bien. La aplicación cuesta poco, tenemos que calcular las horas de dedicación... Las convocatorias las hacemos a través del servicio del 012. Un servicio de Navarra. La canalizamos por ahí, como otras pruebas de selección y otras convocatorias en general, y la verdad es que pensamos que no cuesta mucho..."*

5- *"... y lo que si que hemos intentado es implicar a todas las entidades de formación que hacen las pruebas, no solo el tema de Iturrondo, y gestionar el tema de custodia y de generación... porque hay una aplicación que te genera pruebas, y lo que hicimos es diseñar un banco de ítems y pruebas paralelas que te va gestionando el propio gestor para cada aplicación respetando lo que es la tabla de especificaciones (eso si). Lo hemos hecho tal y como lo diseñó en su momento para hacer las pruebas de los certificados de profesionalidad. Y entonces, esta todo el personal de formación implicado en la gestión en cruzarlas, en corregirlas, en atender a la gente... después emitimos un certificado... un documento (no le llamamos certificado) de superación de las pruebas, donde decimos específicamente que solo funciona para Navarra y para acceder a certificados en los que de manera expresa la necesidad de poseer esa competencia..."*

### **Aspectos de mejora del sistema:**

Entre los aspectos de mejora que se plantean en el modelo de Navarra, destacan:

- 1- Mayor implicación de los/as orientadores/as de la red, en el sistema
- 2- Mejora progresiva de las pruebas a través del seguimiento y evaluación de las mismas en base a resultados.
- 3- Mayor adaptabilidad de las pruebas a la temática de los certificados de profesionalidad

---

<sup>110</sup> En el siguiente capítulo se profundizará sobre el proceso empleado en la elaboración de estas pruebas.

4- Mejora de la formación en función de las conclusiones extraídas a través de los resultados de la evaluación de las experiencias piloto: más horas de duración, menor número de alumnado por curso, tutorías más personalizadas, introducción de materiales y métodos para el autoaprendizaje, profesorado especializado en formación de adultos.

5- Creación sinergias ente el Servicio Navarro de Empleo y Educación

## **1- Mayor implicación de los/as orientadores/as de la red, en el sistema**

1- *"No hemos hecho... O sea, los orientadores reciben la oferta formativa, reciben los materiales que hemos utilizado con más o menos acierto para los gestores, también para las personas interesadas... O sea, están formados ... ya ves como están ahora muchos orientadores que no se sabe si les van a dar trabajo... Otros que están más o menos fijos, tienen la amenaza encima con el recorte de las políticas activas... Quiero decir, que están informados y demás, pero no hemos trazado un plan específico con orientación, eh?"*

2- *"Yo creo que das por hecho, porque es un tema sensible, y la gente de orientación es la más efectiva y a lo mejor conoce las dificultades de acceso y la necesidad de generar oportunidades... Entonces, igual das por hecho que todo esto en orientación lo están aplicando, no?. A lo mejor, merece la pena realizar una sesión de trabajo, igual para transmitir, y sobre todo para recoger sus valoraciones y criterios para la gestión de todo esto, pero en el plan no está metido como tal una acción específica con el área de orientación. Tendríamos que hacerlo, si."*

3- *"Bueno, tenemos a una compañera, que está con todo el tema de la información que da la red de orientación, la preparación de los materiales, la información del portal, la información que trabajan los centros de formación ... "*

## **2- Mejora progresiva de las pruebas a través del seguimiento y evaluación de las mismas en base a resultados.**

Sobre todo es difícil establecer el nivel adecuado, con lo cuál las pruebas se han ido modificando en función de las conclusiones extraídas a partir de la aplicación de las mismas. Este trabajo de ajuste todavía se está haciendo.

Por otro lado, también se plantea estudiar si se convalidar algunos niveles de formación con un certificado de competencias clave: por ejemplo, convalidando el título de EGB. (comentario 5)

1- *"Si, que hay que ajustar... y ver los resultados... Nosotros nos pusimos a trabajar con acciones complementarias 2010- 2011... Empezamos a hacer el diseño de pruebas de la evaluación, porque hasta entonces (en casi dos años) para los certificados de socio-sanitaria que era donde más presión teníamos estuvimos utilizando las pruebas de Galicia ..., que bueno no iban muy bien, depende de quiénes las aplicara y con qué criterios..."*

2- *"Paralelamente a todo esto, en Iturrondo, que es un centro de formación, con un proyecto de forem había contenidos para la formación... porque el equipo de Iturrondo... son personas con las que creo que tenéis que estar, con Paz Hernández ¿?? y con Isabel, sobre todo para que os cuenten su visión de todo esto, porque Isabel es una orientadora que está en el tema mucho más que algunos, y dice que las pruebas son de mucha dificultad, y tiene su propia experiencia con la formación que estamos dando, no solamente con el proyecto de forem sino también con otras iniciativas que se están llevando a cabo en competencias clave. Tienen su propia visión, con lo que hacen y con lo que desde aquí se hace... y es que participan muy activamente, tienen sus reticencias. Tenemos las pruebas aplicándose desde este año, y, en paralelo, a parte de estos talleres en Iturrondo, para competencias básicas en tic y sobre todo en lengua castellana y matemáticas, en paralelo, en formación para desempleados, vía subvención, pues hemos lanzado también una programación de cursos en competencias clave"*

3- *"También está en la documentación que os voy a dar. Estos se inician, el primero el 20 de agosto, entonces, todavía no podemos sacar conclusiones. También ahí, tenemos algunas incógnitas, algunas preocupaciones, acabo de hablar ahora de ese tema con mi director. Entonces, nos lanzamos, Iturrondo por un lado a hacer formación, teniendo como instrumento para evaluar las pruebas de Galicia que nosotros éramos muy críticos. Y nos lanzamos en 2011 a diseñar las pruebas, no en todas las competencias, solo en aquellas que nos parecían más relevantes. Pues la matemática, la de lengua castellana, la científica, la tecnológica y la de inglés, alemán y francés. Nos lanzamos ha diseñar, a*

través de una acción complementaria, esas pruebas os paso la metodología también. La tenéis ahí. Teniendo como referente los programas formativos del catálogo de especialidades del SEPE. Esos objetivos de aprendizaje y esos criterios de evaluación. Diseñando tablas de especificación llevando la metodología SEPE. Son pruebas de selección múltiple, algunas abiertas y algunas como en el tema de idiomas y en castellano también, alguna audición. Temas de comprensión, y las experimentamos, antes de cerrar el proyecto, con gente que estaba cursando certificados de profesionalidad y con gente que estaba en el último año de la ESO. Bueno, pues ahí nos salieron unos datos, las cifras ya las tendréis”

4- “Y ahí, lo primero que nos encontramos, hecho con metodólogos, con gente que tiene mucha experiencia en el diseño de pruebas de evaluación en nuestro centro de energías renovables, para el desarrollo de los certificados de profesionalidad del área de renovables, pues hicieron con el criterio que habíamos establecido nosotros, pruebas de mucha dificultad por lo menos para la gente con la que estamos trabajando.”

“Bajamos el nivel, nunca sabes hasta dónde lo puedes bajar y ahora ya las estamos aplicando. Y los últimos datos que me pasaban muy gruesos, no en detalle porque estaba todo el mundo de vacaciones, os pongo un ejemplo: En el 2010, solamente para sociosanitaria de 214 presentados aprobaron el 73%... lo mismo en el 2011 en el área sociosanitaria aprobaban el 86% (con las pruebas de Galicia), y ya con nuestras pruebas casi el 44%.”

5- “... es también muy crítica con lo que hacemos, le parece que somos muy exigentes, y eso que nos hemos relajado... que somos muy exigentes, que dejamos a mucha gente fuera ... ella, por ejemplo, dice: y por que no admitimos a la gente que tiene ya el graduado escolar, si ese es más aval yo creo que no la evaluación que nosotros hacemos, bueno, pues eso está en la reflexión. Yo creo que todas estas cosas también las tenemos que recoger: el graduado escolar con algo de experiencia para salvar un poco la norma, a ver como queda ahora, pues yo los admitiría. Lo que quiero decir es que teníamos que abordar ese problema de que dejábamos gente fuera y hemos optado por esta línea conscientes de que tiene dificultades pero que teníamos que hacer algo, y que nos permitiera gestionar a un número importante de gente y luego introducir la otra estrategia que es la formación en competencias básicas...”

6- “Eso es, teniendo como referentes los objetivos del SEPE donde se ha dado diferente peso, dentro de la tabla de especificaciones, en algunos casos a temas de comprender frente a memorizar, o algunos contenidos frente a otros. Tenemos que ver ahora cómo se comporta cada ítem, algunos ítems ya están descartados desde la parte experimental porque sistemáticamente nadie los superaba. Extremadura nos pidió para un programa de escuelas taller que les enviáramos la tecnológica y la científica y ya ellos descartaron algunos y otros no funcionaron. Se trata de hacer ese análisis”

## **Mayor adaptabilidad de las pruebas a la temática de los certificados de profesionalidad**

1- “Ahora os explico las opciones que hemos tomado, y puede ocurrir que se nos quede gente fuera, que puede ser que para algunos certificados por ejemplo en la industria metal mecánica, pues habría trabajadores con experiencia, peones especializados que no van a superar la prueba de competencia tecnológica pero que... sabiendo que estamos hablando de acceder a la formación en un contexto formal, y eso requiere formación... Pero bueno, quiero decir que la vía de las competencias clave puede dejar fuera a gente, solamente con no tener en cuenta su experiencia o valorar su experiencia, nos podemos dejar gente válida... pero bueno, será cuestión de mejorar el sistema...”

2- “En este caso ya hablaríamos de sociosanitaria, creo que se ha pasado también prueba de lengua castellana, matemática y creo que también alguna de competencia tecnológica. Aquí ya no hablamos de esos dos certificados sino de convocatorias de pruebas de competencias clave porque aquí las convocatorias, ya os comento luego, no las vinculamos a determinados certificados, a partir de ahora sino como convocatorias generales y la gente se apunta. Porque no tenemos capacidad de gestionar todo eso en cada convocatoria para cada certificado, eso de momento”

**- Mejora de la formación en función de las conclusiones extraídas a través de los resultados de la evaluación de las experiencias piloto: más horas de duración, menor número de alumnado por curso, tutorías más personalizadas, introducción de materiales y métodos para el autoaprendizaje, mejora de aspectos motivacionales (comentario 1), profesorado especializado en formación de adultos (comentarios 2 y 3).**



1- "Es lo que no hemos podido pulir porque hemos tenido que ir a catálogo SEPE y vía subvención. Para poder asumir estas acciones tenemos que ir a las horas que se plantean en el catálogo sepe. ¿Qué hemos podido introducir?..Pues que no sean cursos intensivos, que sean lo más extensivos posibles: una sesión a la semana nos parecía con la experiencia de forem que era demasiado tiempo, vamos entonces a dos sesiones, e insistir con las sesiones de trabajo previas a la acción formativa con el profesorado, ponerles en contacto con los docentes de Iturrondo que tienen esa experiencia con el producto forem, de que hay que trabajar materiales de autoaprendizaje, que hay que trabajar la motivación, que esto no tiene nada que ver con la formación habitual, de que es mucho una labor de autorizar, es mucho llevar un proceso autorizado, y tener como referente esos objetivos que luego son los que vamos a evaluar. Eso es lo que hemos podido hacer, eso es como hemos podido incorporar esas recomendaciones del proyecto de forem y de la experiencia de Iturrondo, que es lo más próximo. Y evidentemente si avanzamos con educación, que ya no tenemos que tirar vía subvención, vamos a poder ir con hacia otro modelo mucho más sensible porque va a ser con recursos propios, y nuestra intención es estos recursos dedicarlos a esto de una determinada manera y alinearlos entonces con el acceso a los certificados de profesionalidad..."

2- "Pues eso te lo contarían en Iturrondo porque para esto creo que todavía no se ha seleccionado, y queremos ya que empiecen con eso y lanzarles ideas... Yo se en quiénes estás pensando, en qué experiencias, pero no tenemos en Navarra... la verdad es que habría de buscar qué entidades, los talleres... o sea, toda la gente que trabaja en los programas de cualificación inicial... ahí si que hemos captado a gente para la formación en Iturrondo... Con educación tendremos que ver, lo que pasa es que hay mucho funcionario... en el mundo del voluntariado seguro que hay mucha gente buena... Si todas estas entidades, asociaciones... Y lo que si hemos captado en programas de escuelas taller. Hay algunas escuelas taller que imparten el módulo de formación básica, y entonces de ahí también hemos captado gente... Pero no deja de ser gente que trabaja con jóvenes..."

3- "Esos cursos del SEPE, que ahora los hemos programado y los vamos a impartir (voy saltando, trato de tener un hilo argumental, pero voy avanzando) son 15 cursos, nos parece que tienen pocas horas, tienen instrucciones, el profesorado, y los centros de que aquí hay tema de motivación de hábitos de trabajo de que con este esquema, dos sesiones semanales, dos horas y media como máximo, o hay trabajo en casa, autoaprendizaje y ponemos los medios para el autoaprendizaje o si no, vamos a fracasar. Vamos a ver cómo va a funcionar. A mi me gustaría que estos cursos los dieran solamente entidades que por cultura, por experiencia estén especializados en formación de adultos, pero como esto es un concurso, pues ha sacado el que más otro tipo de entidades (...) Estamos tratando de llevarles a la realidad, ahora empiezan a ser conscientes. Yo creo que van a tener mucho problema para encontrar profesores. No tenemos profesorado adecuado para trabajar con adultos esas competencias tan transversales... De todos, voy a hablar mucho de Iturrondo, porque tienen su experiencia, vamos a tener ahora una reunión a finales de la semana que viene con todos los centros para ponerles en contacto con todo el profesorado de Iturrondo para ver si les pueden lanzar cuatro o cinco ideas de su propia experiencia, que vamos a poner encima de la mesa o que ya les hemos informado... por ejemplo los materiales de forem: de matemáticas, de lengua castellana, y luego con otra acción complementaria que hemos desarrollado, la competencia tecnológica, en semipresencial, porque nos parece fundamental para todos los certificados tecnológicos, porque en algunos certificados hay contenidos, que para gente, que aunque tenga experiencia en esos sectores, si no los tratar un poco se va a perjudicar el nivel..."

## **5- Creación de sinergias ente el Servicio Navarro de Empleo y Educación**

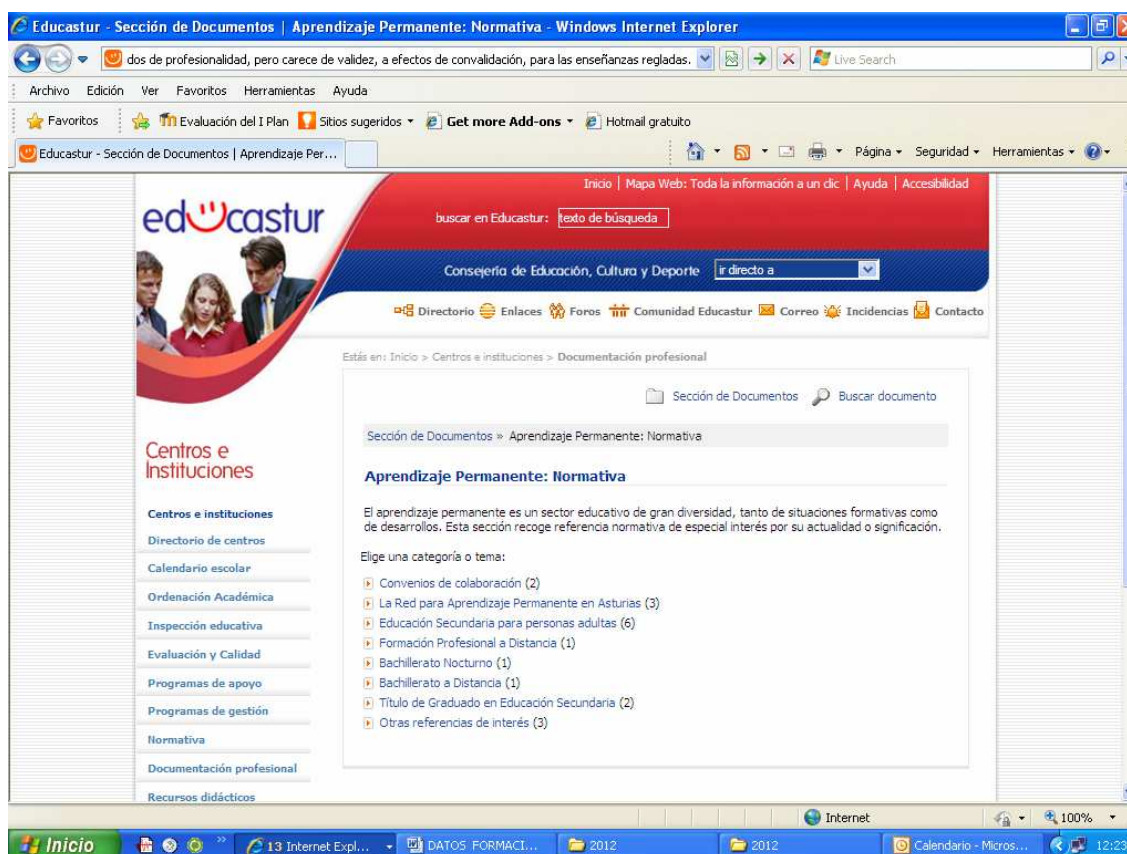
1-"Nos hemos centrado mucho en el tema de pruebas, pero lo importante es como extender el modelo, como llevarlo a la gente, y sobre todo como dar alternativas, en eso es en lo que estamos: hablamos de materiales, hablamos de formas de adquirir estas competencias clave a través de la formación formal, hablamos de otros recursos como los de educación, de generar sinergias con educación... y que seguimos trabajando..."

### **• ENLACES A PÁGINAS WEB DE OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Por último se reseñan los enlaces a las páginas Web de otras comunidades autónomas, que se han revisado para la elaboración de este informe, y en la que aparece información acerca de las fórmulas empleadas para la evaluación y formación en competencias clave, en cada una de ellas u otra información relacionada:

#### **Asturias:**

[http://www.educastur.es/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=187&Itemid=133](http://www.educastur.es/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=187&Itemid=133)



[http://www.educastur.es/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=188&Itemid=102](http://www.educastur.es/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=188&Itemid=102)

Decreto red de centros para educación de adultos en Asturias 2002:

<https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.1003733838db7342ebc4e1911000007/?vgnnextoid=d7d79d16b61ee010VgnVCM1000000100007fRCRD&fecha=24/10/2002&refArticulo=2002-2024002>

### Madrid:

Es el modelo más parecido al que se emplea en La Rioja. Son las propias entidades que ofertan la formación de certificado quienes realizan las pruebas de competencias clave. Las pruebas son facilitadas desde el Servicio de Empleo de Madrid, y son las mismas que se emplean en Galicia.

[http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142583709603&language=es&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL\\_pintarContenidoFinal](http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142583709603&language=es&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL_pintarContenidoFinal)

### País Vasco:

- Dirección de Aprendizaje permanente: <http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-798/es/>

- Servicio de mediación de aprendizaje en el País Vasco: Es un servicio gratuito, subvencionado por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación que proporciona información sobre actividades de aprendizaje puestas en marcha en una determinada zona o comarca de Euskadi, asesora y orienta en relación con los intereses y las posibilidades de las personas interesadas y promueve acciones que fomentan la necesidad de aprender a lo largo de la vida.

<http://hirubila.appspot.com/es/search/mediators>

## **En síntesis:**

### **Modelos de intervención en la evaluación y la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente**

#### **MODELO DE GALICIA**

Una de las peculiaridades del modelo de Galicia es que el sistema de evaluación **se gestiona a través del Instituto Gallego de las Cualificaciones**, que convoca mediante Orden **por lo menos una vez al año**, pruebas de evaluación en competencias clave para facilitar que las personas sin titulación puedan acreditar las competencias que se requieren para acceder a las acciones formativas de los certificados de profesionalidad de nivel dos y tres.

La **coordinación y gestión de las pruebas de evaluación** se realiza desde el Instituto Gallego de las Cualificaciones, adscrito a la Dirección General de Formación y Colocación.

#### **MODELO DE ARAGÓN**

Hay varias cuestiones que hacen destacar este modelo:

- El **desarrollo normativo** que lleva parejo, y la existencia de un Plan específico para la promoción del aprendizaje en Aragón.

- Los **Convenios de colaboración que se han establecido entre el Instituto Aragonés de Empleo y el Departamento de Educación, Cultura y Deporte**, para facilitar la **gestión en el ámbito de la formación para el aprendizaje permanente. Es la propuesta más cercana a la idea desarrollada desde Educación en el documento: "Plan para el aprendizaje permanente en España"**

- A través de la Orden se establecen las **pruebas libres**, y también los **cursos** para adquirir las competencias clave

- Otra cuestión de sumo interés es el **establecimiento de una serie de convalidaciones** para personas que hayan cursado algunos módulos/ acciones formativas concretas, aunque no hayan logrado obtener la titulación correspondiente

#### **MODELO DE NAVARRA**

En Navarra, es el Servicio de Empleo quien realiza periódicamente pruebas de evaluación de competencias clave.

Dichas pruebas no son exclusivas para las personas que quieren acceder a certificados de profesionalidad, si no que se hacen **extensivas a todas aquellas personas que quieran certificar y/o formarse en competencias clave** para el aprendizaje permanente.

Como en el modelo de Aragón, este sistema conlleva además del establecimiento de pruebas de evaluación, una **oferta formativa complementaria**.

Es importante destacar de esta experiencia la elaboración de varios proyectos paralelos, que refuerzan la calidad de este modelo:

- Elaboración de pruebas en competencias clave y aplicación informática- generador aleatorio de pruebas de evaluación.

- Estudio "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel dos"- Forem Castilla y León y Forem Navarra

- Materiales de formación realizados por Forem (Manuales para el alumnado, Guías para el personal docente, cuadernos de ejercicios...)

- Realización de experiencias piloto, tanto en la aplicación de pruebas de evaluación (modelo propio y modelo de Galicia), como en la formación en competencias clave.

- Evaluación y análisis de los resultados de estas experiencias piloto, y realización de un informe con las propuestas de mejora resultantes de la evaluación.

- **IX- Materiales para la evaluación y la formación de competencias clave para el aprendizaje permanente**

Como se ya ha mencionado en el anterior capítulo, los principales modelos puestos en marcha en las diversas comunidades autónomas para la evaluación y la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente, vienen acompañados por materiales específicos tanto para la evaluación como para la formación: principalmente en Navarra, Aragón y Galicia.

En este capítulo se describen y se muestran las particularidades de estos materiales (tanto los de evaluación como los de formación e incluso alguno diseñado para la orientación):

- Materiales para la **evaluación** de competencias clave para el aprendizaje permanente: pruebas de evaluación
- Materiales para la **formación** de competencias clave para el aprendizaje permanente: manuales para formadores, para alumnos/as, guías, etc.
- Materiales para la **orientación** en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y la formación de certificado de profesionalidad

Se trata de describir en base a la información que disponemos: cómo se han realizado estos materiales, qué resultados se obtienen, hasta qué punto se han probado y/o evaluado, cuál es el coste de los mismos, si son transferibles y en qué medida son accesibles al público en general.

### **9.1- Materiales para la evaluación de competencias clave para el aprendizaje permanente: pruebas de evaluación**

- **GALICIA**

Para las personas que quieran informarse acerca de estas convocatorias existe una **guía del candidato**, donde se especifican los contenidos y las características de las pruebas, así como los conocimientos específicos de los que se les va a evaluar.

En este documento, se especifica para cada uno de los niveles (nivel dos y tres) y para cada una de las competencias a evaluar (lengua gallega, lengua castellana, lengua extranjera, matemáticas, ciencia, tecnología y competencia digital):

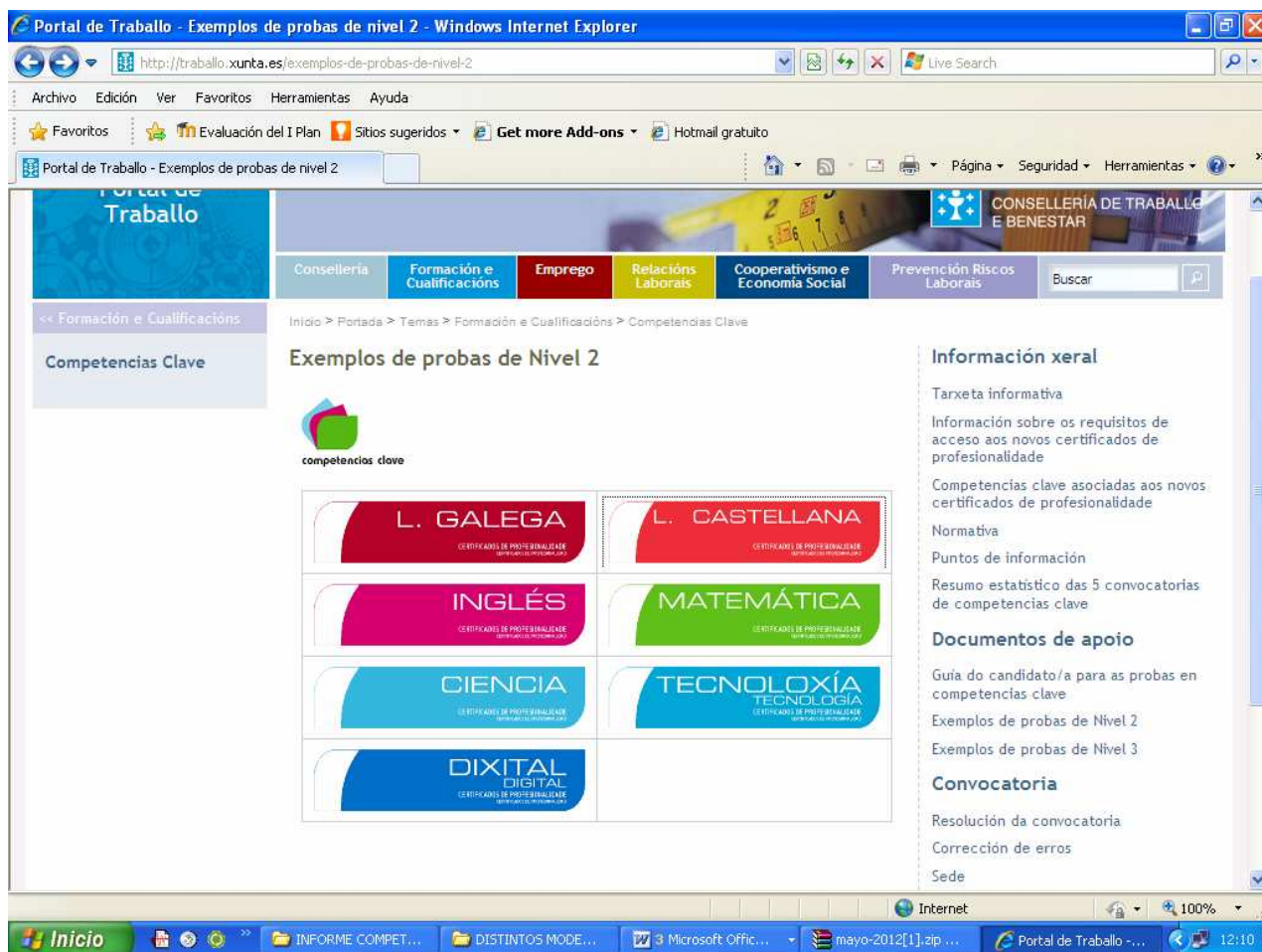
- Qué se necesita saber para superar la prueba
- Contenidos de cada prueba
- Características de la prueba

La guía del candidato/a se encuentra en el siguiente enlace:

[http://traballo.xunta.es/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Contidos\\_Estandar/formacion\\_e\\_cualificaciones/competencias\\_clave/guia\\_gal.pdf](http://traballo.xunta.es/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificaciones/competencias_clave/guia_gal.pdf)

Además se pueden consultar **ejemplos concretos de las pruebas de nivel dos y de nivel tres, por competencias:**

Ejemplos concretos de pruebas: <http://traballo.xunta.es/exemplos-de-probas-de-nivel-2>



Algunas de estas pruebas **con correcciones incluidas** se encuentran en la siguiente página Web de la Comunidad de Madrid (modelos de prueba de competencias clave)

[http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142583709603&language=es&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL\\_pintarContenidoFinal](http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142583709603&language=es&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL_pintarContenidoFinal)

Hasta el momento se han realizado cinco convocatorias con estas características.

Los **resultados** si se tiene en cuenta el número de personas presentadas, muestran una evolución positiva.

En cuanto al porcentaje de aptos, se mantiene más o menos en torno al 80% en el nivel dos y alrededor el 70% en el nivel tres.

**Evolución de los principales resultados- Nivel dos**

	Primera convocatoria	Segunda convocatoria	Tercera Convocatoria	Cuarta convocatoria	Quinta convocatoria
TOTAL PRESENTADOS/AS NIVEL 2	2.677	3.389	4.098	5.144	5485
PORCENTAJE DE APTOS NIVEL 2	85,51%	83,74%	81,94%	79,98	72,63%

*Elaboración propia a partir de datos del Instituto Gallego de las Cualificaciones: "Cuadro resumen con datos estadísticos en las cinco convocatorias"*

**Evolución de los principales resultados- Nivel tres**

	Primera convocatoria	Segunda convocatoria	Tercera Convocatoria	Cuarta convocatoria	Quinta convocatoria
--	----------------------	----------------------	----------------------	---------------------	---------------------

TOTAL PRESENTADOS/AS NIVEL 3	241	332	748	793	1.212
PORCENTAJE DE APTOS NIVEL 3	75,93	70,48	65,18	75,79	63,61

*Elaboración propia a partir de datos del Instituto Gallego de las Cualificaciones: "Cuadro resumen con datos estadísticos en las cinco convocatorias"*

Los datos de cada una de las convocatorias (desglosados por niveles y competencias) se puede encontrar en la página Web, a través del siguiente enlace:

[http://traballo.xunta.es/opencms/Biblioteca/Documentos/Contidos\\_Estandar/formacion\\_e\\_cualificacions/competencias\\_clave/Resumo\\_Estatistico\\_Competicencias\\_Clave.pdf](http://traballo.xunta.es/opencms/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/competencias_clave/Resumo_Estatistico_Competicencias_Clave.pdf)

- **CANARIAS**

Dichas resoluciones, así como distintos modelos de pruebas, y un tríptico informativo acerca del acceso a los cursos de certificado<sup>111</sup>, se encuentra en el siguiente enlace:

[http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/publico\\_objetivo/empresa/formacion/certificados\\_profesionalidad/contenido\\_web\\_estatico/contenidos\\_servicios\\_sce\\_formacion\\_pruebas\\_libres\\_evaluacion\\_competencias\\_basicas\\_certificados\\_profesionalidad](http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/publico_objetivo/empresa/formacion/certificados_profesionalidad/contenido_web_estatico/contenidos_servicios_sce_formacion_pruebas_libres_evaluacion_competencias_basicas_certificados_profesionalidad)

Entre las funciones encomendadas a las comisiones de evaluación (formadas por diplomados/as con competencias docentes según se especifica en la resolución), se encuentra el **establecimiento de las pruebas y los criterios de corrección de las mismas**.

La evaluación de las pruebas corresponde a las personas que componen las comisiones evaluadoras, que actúan de manera colegiada para adoptar la decisión de confirmar la acreditación de los niveles formativos mínimos requeridos. El resultado obtenido por cada aspirante en la prueba se califica en términos de acredita o no acredita. Para la determinación de la calificación final de los candidatos/as, las comisiones de evaluación celebran una sesión de evaluación, de la cual levantan un acta en la que se refleja la calificación obtenida por las personas aspirantes. En caso de no haber superado las pruebas, las personas interesadas pueden participar en cuantas otras convocatorias se celebren al respecto en el futuro.

**La prueba consiste en** un examen escrito para cada nivel, a través del cual cada aspirante debe demostrar el dominio de competencias básicas en comunicación lingüística, matemáticas, ciencias, geografía e historia, competencia digital y tecnológica.

Es por tanto una única prueba para cada nivel (dos y tres) y tiene una duración máxima de dos horas y media.

Enlace a la prueba realizada en mayo del 2011:

[http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/WebFP/Docs/PA/2011/GM/CFGM\\_2011.pdf](http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/WebFP/Docs/PA/2011/GM/CFGM_2011.pdf)

**Algunos resultados- "Pruebas libres para la demostración o acreditación de competencias básicas para recibir formación de certificado de profesionalidad de nivel dos"**

En el nivel dos superan la prueba el 30% de las/os aspirantes, mientras que en el nivel tres lo hacen el 50%.

**Evolución de los principales resultados- Nivel dos- Mayo 2011**

	Gran Canaria	Tenerife	TOTAL
TOTAL ASPIRANTES NIVEL 2	180	103	283
PORCENTAJE DE APTOS NIVEL 2	34,4%	22,3	30%

<sup>111</sup> El tríptico lleva por título: "convocatoria de pruebas libres de evaluación de competencias básicas. Acceso a la formación de los certificados de profesionalidad"



Elaboración propia a partir de datos del Gobierno de Canarias. Actas de evaluación<sup>112</sup>-

### Evolución de los principales resultados- Nivel tres. Mayo 2011

	Gran Canaria	Tenerife	TOTAL
TOTAL ASPIRANTES NIVEL 3	40	14	54
PORCENTAJE DE APTOS NIVEL 2	45%	64,3%	50%

Elaboración propia a partir de datos del Gobierno de Canarias. Actas de evaluación<sup>113</sup>-

#### • **ARAGÓN**

En Aragón, cada una de los módulos formativos N-2 pueden acreditarse mediante la superación de un curso de formación o a través de una prueba libre.

Como se comentó en el anterior capítulo, los  **cursos de formación**  tienen una duración entre 30 y 60 horas, en función del módulo formativo. Se ofertan en la modalidad presencial o a distancia en [Centros de Educación de Personas Adultas](#) y tienen una duración aproximada de quince semanas.

Las **pruebas libres** se celebran dos veces al año y los aspirantes pueden [matricularse](#) de un máximo de cinco módulos formativos N-2.

Es la administración educativa quien organiza estos exámenes en Centros de Educación de Personas Adultas para que las personas mayores de 18 años puedan obtener directamente el Certificado de superación de cada uno de los Módulos formativos en competencias clave para el nivel dos requeridos para cursar los Certificados de profesionalidad. Los/as aspirantes pueden presentar la solicitud de matrícula pudiendo matricularse en cada convocatoria en un máximo de cinco módulos <sup>114</sup>.

Las pruebas son únicas para todos los aspirantes en cada convocatoria y se realizan de forma simultánea en una jornada, en sesión de mañana o tarde. La duración de la prueba es de 3 horas y el tiempo destinado a cada uno de los módulos de 45 minutos.

A través de este enlace se pueden descargar modelos de exámenes de convocatorias anteriores:

[http://www.catedu.es/educacionpermanente/competencias\\_clave\\_n2/modelos\\_prueba.html](http://www.catedu.es/educacionpermanente/competencias_clave_n2/modelos_prueba.html)

#### • **NAVARRA**<sup>115</sup>

En Navarra hay como mínimo **cuatro convocatorias anuales** para que puedan presentarse las personas que lo deseen. También pueden realizarse convocatorias extraordinarias (atendiendo a personas de un territorio específico por ejemplo en Estella, en Tudela... o a un colectivo concreto).

Las personas que han finalizado un curso de competencias clave, también puede presentarse a estas pruebas, en el momento que encuentren más oportuno: al final de la acción formativa o a través de las distintas convocatorias.

<sup>112</sup> En:

[http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/publico\\_objetivo/empresa/formacion/contenido\\_web\\_es\\_tatico/contenidos\\_servicios\\_sce\\_formacion\\_pruebas\\_libres\\_evaluacion\\_competencias\\_basicas\\_certificados\\_profesionalidad](http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/publico_objetivo/empresa/formacion/contenido_web_es_tatico/contenidos_servicios_sce_formacion_pruebas_libres_evaluacion_competencias_basicas_certificados_profesionalidad)

<sup>113</sup> En:

[http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/publico\\_objetivo/empresa/formacion/contenido\\_web\\_es\\_tatico/contenidos\\_servicios\\_sce\\_formacion\\_pruebas\\_libres\\_evaluacion\\_competencias\\_basicas\\_certificados\\_profesionalidad](http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/publico_objetivo/empresa/formacion/contenido_web_es_tatico/contenidos_servicios_sce_formacion_pruebas_libres_evaluacion_competencias_basicas_certificados_profesionalidad)

<sup>114</sup> Pinchar el siguiente enlace para ver la:

[Solicitud de matrícula \(prueba libre\)](#)

<sup>115</sup> Evaluación de competencias clave para el aprendizaje permanente en Navarra:

[http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Formacion/EvaluacionCompetenciasClave/Default.htm](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Formacion/EvaluacionCompetenciasClave/Default.htm)

Las pruebas no son únicas, es decir hay **una prueba por competencia y por nivel** (dos y tres):

- Comunicación en lengua castellana
- Comunicación en matemáticas
- Competencia en ciencias
- Competencia en tecnología
- Competencia digital
- Comunicación en lenguas extranjeras

Las personas que quieren presentarse a estas pruebas han de **solicitarlo a los/as técnicos/as de las agencias de empleo o de los Centros de formación** de Iturrondo y Cenifer, con lo cual se garantiza que las personas que vayan a inscribirse vayan a recibir previamente un mínimo de información personalizada en referencia a la superación de estas pruebas.

Hay disponible una guía del usuario en el siguiente enlace:

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/315EBEDA-AF13-49CE-8744-7001347759D6/214761/quiadelusuario.pdf>

A las personas que superen las pruebas de evaluación se les expide un documento que les acredita como APTO en aquellas competencias clave y nivel superado. Con este documento acreditativo pueden acceder a los módulos formativos que requieran esas competencias clave como criterio de acceso.

Para aquellas personas que, o bien no hayan superado las pruebas de evaluación, o prefieran acudir a un curso de manera previa a presentarse a ellas, se les facilita la asistencia a una **oferta formativa específica**.

Esta formación se plantea como una preparación para las pruebas de evaluación en competencias clave, por lo que la sola asistencia a los cursos no da derecho al APTO en esa competencia. Para considerar superada la competencia clave se debe superar la correspondiente prueba convocada por el Servicio Navarro de Empleo.

Una vez finalizado el curso, como ya se ha comentado, las personas que lo deseen pueden presentarse a la prueba de evaluación que se pasa en el propio centro por los técnicos de seguimiento del Servicio Navarro de Empleo.

En el caso de participar en las pruebas de competencias clave ligada a una acción formativa, y no obtener el Documento de superación de la prueba; el/la usuario/a puede presentarse a una convocatoria ordinaria de esta misma competencia y nivel, siempre y cuando hayan transcurrido al menos 15 días naturales, a contar desde la fecha de realización de esta prueba en el centro de formación.

### **Elaboración de pruebas de competencias clave para el aprendizaje permanente**

En Navarra (como ya se ha mencionado al describir este modelo en el anterior capítulo), a través de una acción complementaria a la formación, se realizaron en el 2011 unas pruebas específicas para la evaluación de competencias clave para el aprendizaje permanente.

### **Características del estudio para la realización de las pruebas en competencias clave para el aprendizaje permanente:**

En la realización de este proyecto participaron nueve profesionales, cada uno de ellos expertos en cada una de las competencias clave a evaluar, además de un experto en informática de sistemas y otras dos en metodología didáctica:

- una experta en las competencias de ciencia y tecnología
- una experta en competencia digital



- un experto en informática de sistemas
- una experta en la compendia matemática
- dos expertas en idiomas
- dos expertas en metodología didáctica
- una experta en la competencia en lengua castellana

El proyecto en su totalidad tuvo en coste aproximado de 50.000 euros.

A través de este estudio se consiguió:

- elaborar pruebas de evaluación de las competencias clave (lengua castellana, matemática, digital, tecnológica, en ciencia, e inglés) en los distintos niveles (niveles dos y tres).atendiendo a los objetivos específicos y criterios de evaluación señalados en los programas formativos de cada competencia.
- aplicar las pruebas de manera experimental
- elaborar una base de datos que permitiera generar las diferentes pruebas de evaluación
- digitalizar las pruebas de evaluación con sus diferentes combinaciones

Para elaborar las pruebas se realizó en primer lugar una matriz o tabla de especificaciones, ponderando y jerarquizando los criterios de evaluación.

Por cada competencia clave se elaboraron inicialmente tres pruebas paralelas de 40 ítems cada una con el mismo grado de dificultad pero con diferentes niveles de jerarquización.

Tras los resultados de la aplicación piloto el número de ítems varió en las diferentes competencias, según los criterios de evaluación establecidos en cada una, de manera que finalmente quedaron de la siguiente manera:

- Lengua castellana, nivel dos: 25 ítems, 23 de selección múltiple y dos de respuesta abierta
- Lengua castellana, nivel tres: 25 ítems, 23 de selección múltiple y dos de respuesta abierta
- Matemáticas, nivel dos: 30 ítems, 25 de selección múltiple y cinco de respuesta abierta
- Matemáticas, nivel tres: 30 ítems, 25 de selección múltiple y cinco de respuesta abierta
- Digital, nivel dos: 40 ítems de selección múltiple
- Digital, nivel tres: 40 ítems de selección múltiple
- Tecnológica, nivel dos: 35 ítems de selección múltiple
- Tecnológica, nivel tres: 35 ítems de selección múltiple
- Ciencia, nivel dos: 35 ítems de selección múltiple
- Ciencia, nivel tres: 35 ítems de selección múltiple
- Inglés A1: 43 ítems, 15 para la destreza de escuchar, 23 para la destreza de leer, 1 para la destreza de escribir y 4 para la destreza de hablar e interactuar
- Inglés B1: 43 ítems, 15 para la destreza de escuchar, 23 para la destreza de leer, 1 para la destreza de escribir y 4 para la destreza de hablar e interactuar
- Inglés B2: 43 ítems, 15 para la destreza de escuchar, 23 para la destreza de leer, 1 para la destreza de escribir y 4 para la destreza de hablar e interactuar

Para cada una de las pruebas hay disponible un manual para el evaluador y un manual para la persona usuaria que recoge la siguiente información:

- Manual para el/la evaluador/a: instrucciones, ítems, hoja de respuesta, criterios de puntuación
- Manual para el/la usuario/a: instrucciones, tiempo, condiciones, ítems, puntuación de cada respuesta, puntuación mínima para superar la prueba

A través de la prueba piloto o pretest, se ha pudo identificar: qué ítems eran los más adecuados, si el enunciado era correcto o comprensible y si las preguntas tenían la extensión adecuada, si la categorización de las respuestas era correcta, si existían resistencias psicológicas o rechazo hacia algunas preguntas, si el ordenamiento interno era lógico o si la duración estaba dentro de los aceptable por los encuestados.

A las personas que realizaron estas pruebas piloto se les entregó un cuestionario en el cual se les pedía su opinión y valoración sobre aspectos de la prueba relativos a la comprensión de las instrucciones y de las preguntas, a la duración de la prueba, a la prueba en general, etc.

Paralelamente se realizó un análisis de la validez y la fiabilidad de las pruebas, sometiéndose las pruebas al juicio de diversos/as expertos/as conocedores/as tanto de la redacción de los instrumentos de medida como de los contenidos de la competencia que se pretendía medir.

De la interpretación de los resultados obtenidos en la fase piloto se introdujeron las reformas pertinentes. Sobre todo se hicieron modificaciones relativas al nivel de dificultad de la prueba, duración y eliminación de preguntas que se adecuaban a lo que se evaluaba.

Además se elaboraron algunas recomendaciones:

- Simplificar la extensión de la prueba, agrupando para ello diferentes criterios de evaluación recogidos en el referente de competencia. La aplicación de estas pruebas generaba una gran fatiga en el colectivo que las realizaba por la larga duración de las mismas.
- Cada competencia es recomendable que se evalúe en distintos tiempos, cuando un candidato/a ha de evaluarse en dos competencias. Es conveniente dejar un tiempo entre prueba y prueba.
- También es conveniente que antes de realizar las pruebas de evaluación, los/as candidatos/as tengan acceso al referente sobre la que se les va a evaluar.

La última fase en la realización de este estudio fue la creación de una base de datos, la digitalización de las pruebas con sus diferentes combinaciones y la confección de un modelo de informe apto/no apto con las competencias en las que debería formarse.

Con esta base de datos se pueden obtener pruebas de evaluación paralelas equivalentes en cuanto al objeto de evaluación y grado de dificultad.

El programa permite elaborar tres bloques de ejercicios paralelos para cada área, desarrollados conforme a ponderaciones, de manera que, a partir de ellos, puedan elaborarse pruebas de evaluación compuestas aleatoriamente por preguntas de uno u otro bloque, de manera que el resultado también mantenga la proporción.

Cada examen generado por el programa contiene los siguientes datos:

- Fecha de generación del examen
- Manual de usuario
- manual para el evaluador
- preguntas y respuestas asociadas

Además se integra en el programa la emisión de un modelo de informe con el fin de generar dos actas:

Acta 1- documento en el que se especifica la relación de alumnos/as "aptos/ no aptos"

Acta 2- documento en el que se va a especificar en qué competencias debe formarse el alumno o alumna.

El diseño de esta base de datos está abierto para poder ir introduciendo nuevos ítems y en definitiva mejorarla en base a los resultados de las diferentes convocatorias.

Para la aplicación de la prueba existe un documento con un procedimiento para la evaluación de competencias clave dirigido a las agencias de empleo y centros de formación.

## **Aplicación de las pruebas de competencias clave para el aprendizaje permanente en Navarra**

### **Resultados**

En Navarra, hasta el momento de obtener las pruebas de competencias clave que se acaban de describir, se utilizaban las pruebas de Galicia, pero no estaban del todo satisfechos con ellas (comentarios 1, 2 y 3)

Con el sistema de evaluación diseñado desde Navarra, el porcentaje de aptos ha bajado casi a la mitad que con el sistema de Galicia.

Han bajado el nivel de dificultad de algunas de las pruebas, y el sistema se está probando aún, ya que es muy reciente (comentario 4)

1- *"Nosotros nos pusimos a trabajar con acciones complementarias 2010- 2011... Empezamos a hacer el diseño de pruebas de la evaluación, porque hasta entonces (en casi dos años) para los certificados de socio-sanitaria que era donde más presión teníamos estuvimos utilizando las pruebas de Galicia ..., que bueno no iban muy bien, depende de quiénes las aplicara y con qué criterios..."*

2- *"(...) Tenemos las pruebas aplicándose desde este año, y, en paralelo, a parte de estos talleres en Iturrondo, para competencias básicas en tic y sobre todo en lengua castellana y matemáticas, en paralelo, en formación para desempleados, vía subvención, pues hemos lanzado también una programación de cursos en competencias clave"*

3- *"Nos lanzamos a diseñar, a través de una acción complementaria. Teniendo como referente los programas formativos del catálogo de especialidades del SEPE. Esos objetivos de aprendizaje y esos criterios de evaluación. Diseñando tablas de especificación llevando la metodología SEPE. Son pruebas de selección múltiple, algunas abiertas y algunas como en el tema de idiomas y en castellano también, alguna audición. Temas de comprensión, y las experimentamos, antes de cerrar el proyecto, con gente que estaba cursando certificados de profesionalidad y con gente que estaba en el último año de la ESO. Bueno, pues ahí nos salieron unos datos, las cifras ya las tendréis"*

4- *"Y ahí, lo primero que nos encontramos, hecho con metodólogos, con gente que tiene mucha experiencia en el diseño de pruebas de evaluación en nuestro centro de energías renovables, para el desarrollo de los certificados de profesionalidad del área de renovables, pues hicieron con el criterio que habíamos establecido nosotros, pruebas de mucha dificultad por lo menos para la gente con la que estamos trabajando. Bajamos el nivel, nunca sabes hasta dónde lo puedes bajar y ahora ya las estamos aplicando. Y los últimos datos que me pasaban muy gruesos, no en detalle porque estaba todo el mundo de vacaciones, os pongo un ejemplo,..... En el 2010, solamente para sociosanitaria de 214 presentados aprobaron el 73%... lo mismo en el 2011 en el área sociosanitaria aprobaban el 86% y ya con nuestras pruebas casi el 44%."*

### **Evolución de los principales resultados**

	<b>2010</b> (pruebas Galicia)	<b>2011</b> (pruebas Galicia)	<b>2012</b> (prueba. Navarra)
<b>PRESENTADOS/AS</b>	214	318	446
<b>PORCENTAJE DE APTOS</b>	73,83%	86,47%	43,94%

*Elaboración propia a partir de datos del Servicio Navarro de Empleo (no se especifica competencia ni nivel)*

### **Transferibilidad de las pruebas**

El mayor inconveniente que se encuentra a la hora de poder transferir estas pruebas a otras comunidades, es que se podría ir desvirtuando la prueba, y perder así su validez.

En el sistema de pruebas de Navarra, se realizan varios tipos de exámenes con una combinación de preguntas que proporciona la aplicación informática diseñada a tal fin. Cuanto más se pasen las pruebas, menor es la efectividad de las mismas. (comentario 1)

Sin embargo es posible que siguiendo la misma metodología, se pueda utilizar la aplicación informática nutriendola con más ítems, tantos que la probabilidad de repetirse uno sea lo más escasa posible. De esta manera se reduciría el riesgo mencionado. (comentario 2)

1- *"Antes me preguntabas si vamos a poner a disposición las pruebas a las demás administraciones, pues bueno, no lo sé, no lo sé... Tengo una llamada, un correo del SEPE, de la gente que se encarga de*

los temas de pruebas de evaluación y me pide la base de datos de ítems, y lo tengo que llamar y lo estoy retrasando porque el problema es la custodia de todo esto, que no se desvirtúe... Bueno, al final... Si que quiero compartir con el SEPE la parte metodológica, que nos saquen los colores y nos digan lo que hemos hecho bien... porque es una gente que en el tema de evaluaciones son muy buenos entonces nos van a dar por todos los lados, pero precisamente quiero compartirlo con ellos, por eso, y porque tengan una base de datos de ítems...

2- "Imagínate, que en base a nuestra metodología, que van a alucinar, tenemos una tabla de especificaciones compartida por todos los que desarrollan las pruebas y al final tenemos cientos y cientos de ítems... Bueno, pues aunque se difundan vamos a tener tanto ítem que al final es difícil que se repita, y no se van a corromper tanto, no?..."

### **En síntesis:**

#### **Materiales para la evaluación de competencias clave para el aprendizaje permanente: pruebas de evaluación**

Aunque se señalan las pruebas de competencias clave de Galicia, Canarias y Aragón; destacan por el proceso de elaboración llevado a cabo, y su aplicabilidad, **las pruebas diseñadas desde el Servicio Navarro de Empleo.**

Dichas pruebas se realizaron en el 2011, a través de un estudio financiado como una acción complementaria a la formación. El proyecto en su totalidad tuvo en coste aproximado de 50.000 euros.

A través de este estudio se consiguió:

- elaborar pruebas de evaluación de las competencias clave (lengua castellana, matemática, digital, tecnológica, en ciencia, e inglés) en los distintos niveles (niveles dos y tres).atendiendo a los objetivos específicos y criterios de evaluación señalados en los programas formativos de cada competencia.
- aplicar las pruebas de manera experimental
- elaborar una base de datos que permitiera generar las diferentes pruebas de evaluación
- digitalizar las pruebas de evaluación con sus diferentes combinaciones

→ Para cada una de las pruebas hay disponible un **manual para el evaluador y un manual para la persona usuaria** que recoge la siguiente información:

- Manual para el/la evaluador/a: instrucciones, ítems, hoja de respuesta, criterios de puntuación
- Manual para el/la usuario/a: instrucciones, tiempo, condiciones, ítems, puntuación de cada respuesta, puntuación mínima para superar la prueba

→ Con la **base de datos** se pueden obtener pruebas de evaluación paralelas equivalentes en cuanto al objeto de evaluación y grado de dificultad.

El programa permite elaborar tres bloques de ejercicios paralelos para cada área, desarrollados conforme a ponderaciones, de manera que, a partir de ellos, puedan elaborarse pruebas de evaluación compuestas aleatoriamente por preguntas de uno u otro bloque, de manera que el resultado también mantenga la proporción.

Cada examen generado por el programa contiene los siguientes datos:

- Fecha de generación del examen
- Manual de usuario
- manual para el evaluador
- preguntas y respuestas asociadas

Además se integra en el programa la emisión de **un modelo de informe con el fin de general dos actas:**

Acta 1- documento en el que se especifica la relación de alumnos/as "aptos/ no aptos"

Acta 2- documento en el que se va a especificar en qué competencias debe formarse el alumno o alumna.

El diseño de esta base de datos está abierto para poder ir introduciendo nuevos ítems y en definitiva mejorarla en base a los resultados de las diferentes convocatorias.

Para la aplicación de la prueba existe un documento con un procedimiento para la evaluación de competencias clave, dirigido a las agencias de empleo y centros de formación.

## **9.2- Materiales para la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente: guías y manuales para alumnos/as y docentes, materiales para la orientación**

En cuanto a materiales disponibles para la formación y la orientación en competencias clave para el aprendizaje permanente destaca:

- 1- El estudio "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel dos"- Forem Castilla y León y Forem Navarra
- 2- Los materiales de Forem realizados en base a este último estudio
- 3- Los manuales de Aragón
- 4- Las aplicaciones informáticas para la orientación en competencias: "Búho", "Compete" y "Orienta"

### **1- El estudio "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel dos"- Forem Castilla y León y Forem Navarra**

De la experiencia piloto en formación de competencias clave, desarrollada por el Servicio Navarro de Empleo y Forem Navarra, se extrajeron varias conclusiones y recomendaciones (ya apuntadas en anteriores epígrafes), entre ellas:

*"Elaborar o utilizar material específico para la impartición de los contenidos de estos cursos, dada la insuficiente adecuación de los módulos del proyecto Escape. Estos materiales deben servir de referencia al personal docente para la impartición del curso y facilitar el seguimiento de este a los/as alumnos/as.*

*"Facilitar el acceso al material específico recopilado y/o elaborado a aquellas personas que deseen preparar por su cuenta la participación en la evaluación de competencias clave. Realizar una evaluación previa antes del curso a cada uno de los asistentes, con el objetivo de asegurar la no posesión de la competencia clave, así como el nivel de partida mínimo necesario"*

Es de esta experiencia, de donde surge la necesidad de realizar un estudio que sienta las bases para elaborar materiales específicos para impartir la formación relativa al aprendizaje de competencias clave. Así lo relata la técnica del área de empresa de Forem Navarra- Pilar Ruíz:

*"Bueno, es que esto nos remontamos al primer curso que hicimos, a la experiencia piloto que hicimos, el primer curso que lo realizamos en colaboración con servicio navarro de empleo a través de Iturrondo, que es el centro que centralizó todo el tema de las competencias clave, hasta ahora que se ha abierto a otros centros . Entonces, en ese primer curso que fue en el 2010, nosotros nos lanzamos a hacerlo, lo organizaba servicio navarro de empleo y lo ejecutamos en centro de forem, y lo hicimos en forem. Una cosa, un híbrido así , y era experimentar, y bueno como estaba el servicio navarro de empleo en el diseño, si que tuvimos cierta flexibilidad y entonces utilizamos unos materiales que estaban hechos , unos materiales desarrollados en un proyecto europeo (scape), con materiales específicos para las competencias básicas que marca Europa pero que no son la misma estructura que las competencias clave que tenemos aquí para el acceso a los certificados de profesionalidad , entonces de ese curso, hubo mucho interés en realizar la memoria de cómo había salido todo eso, para ver qué puntos de mejora había , en los que había que incidir más y qué había salido bien para aprovecharlo. Entonces se entrevistaron, la experta que hizo la memoria, el resto de la memoria, y que también ha colaborado en hacer la estructura de los materiales, entrevistó a los docentes, a los docentes de ese curso piloto y surgió como necesidad la realización de unos materiales, y eso que algún profesor, son profesores que tenían experiencia en la formación de adultos... " (Pilar Ruíz- Forem Navarra)*

El objetivo principal del estudio<sup>116</sup> es la "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel 2"

A través del estudio se trata de establecer unas "bases pedagógico- andragógicas sólidas en el proceso formativo de adquisición de competencias clave, centrándose sobre dos ejes principales:

- 1- Preparación de las pruebas de comprobación de la posesión de los requisitos para acceder a la formación de los módulos formativos vinculados a los certificados de profesionalidad de nivel 2 que implementen las distintas administraciones públicas
- 2- Realizar un aprovechamiento eficiente de la formación asociada a los certificados de profesionalidad de nivel dos, dado que las competencias clave se configuran como un pilar indispensable para conseguir ese fin."

En principio se trata de desarrollar estos recursos para los tres bloques competenciales que son comunes a todos los certificados de profesionalidad de nivel dos:

- Competencia clave en comunicación en lengua castellana
- Competencia clave en matemática
- Competencia clave digital

Y, estos son los tres ámbitos competenciales en los que se ha desarrollado el proyecto.

En cuanto a la **transferibilidad de la experiencia**, esta investigación nace con el propósito de servir a los objetivos de aquellas comunidades autónomas que quisieran hacer uso de él:

*"Por tanto, aparte del carácter específico del presente proyecto, la utilidad del mismo se refuerza para articularse como un elemento dinamizador e impulsor del desarrollo de estos procesos en la Comunidad Autónoma y, de una manera más universal, no sólo par Navarra y Castilla y León, sino también para el resto de Comunidades, facilitando e incrementando las posibilidades de realizar una formación cualificante que aumente las competencias profesionales y la empleabilidad del colectivo de trabajadores/as activos/as que no poseen los requisitos académicos exigidos para el acceso a la misma y para encarar con las máximas garantías el proceso formativo" (pp. 10)*

*"El ámbito territorial del proyecto es de carácter nacional, ya que las pruebas de competencias clave, la comprobación de los requisitos formativos y/o la esencialidad de las competencias clave enumeradas son comunes a todo el país, si bien el análisis se centrará particularmente en las dos comunidades que participan en el proyecto: la Comunidad de Castilla y León y la Comunidad Foral de Navarra. No obstante, los resultados y productos finales del proyecto son extrapolables a todo el territorio nacional ya que, con independencia de las peculiaridades que se puedan establecer en función del ámbito territorial concreto y la actuación de sus administraciones, los resultados y productos finales han de conformarse como válidos para todos los territorios de la geografía nacional, puesto que los certificados de profesionalidad y las competencias que requieren, así como la formación asociada, son válidos para todo el país" (pp. 14)*

Los **destinatarios finales** de este proyecto son:

*"1- Cualquier persona interesada en acceder a la formación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de nivel 2 que no posea las competencias clave suficientes en los ámbitos para cada uno de los módulos formativos, es decir, que no reúna los requisitos de acceso y/o las competencias clave que permiten aprovechar con éxito la formación"*

---

<sup>116</sup> Forem Castilla y León y Forem Navarra. Elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel 2. Informe final del proyecto 2012

Disponible en:

[http://www.forem.es/espanol/verde/pdf/proyectos/INFORME\\_FINAL\\_PROYECTO\\_190112.pdf](http://www.forem.es/espanol/verde/pdf/proyectos/INFORME_FINAL_PROYECTO_190112.pdf)

*Estudio sobre la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente*

"2- Personal docente que imparta la formación preparatoria para el acceso a las pruebas que organice la administración pública competente en las que se evaluará al candidato en cada uno de los ámbitos y niveles establecidos en los criterios de acceso a la formación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de nivel 2"

"3- Las administraciones competentes en la evaluación de las competencias clave, que serán destinatarios potenciales de los resultados del proyecto en el caso de facilitar la formación mínima necesaria para la adquisición de aquellas competencias clave suficientes para el aprovechamiento de la formación de los certificados de profesionalidad"

**El enfoque principal del estudio** se concentra en la población adulta, con sus especificidades; ya que los certificados de profesionalidad se dirigen en gran parte a esta población, y son muchos los estudios que muestran la exigencia de readaptar el proceso pedagógico (en clave andragógicas) para posibilitar un proceso de enseñanza- aprendizaje más eficiente.

También se tiene presente las posibilidades que ofrecen a estas personas, algunas modalidades de formación (a distancia, multimedia, virtual, online, etc.).

*"En las últimas décadas se ha abierto un amplio abanico de alternativas educativas (distancia, multimedia, online, virtual, etc.) que posibilitan la adaptación al proceso pedagógico a los destinatarios de la formación, hecho que resulta ineludible considerar en una formación con las características de la contemplada en el presente proyecto. Novedosos medios y materiales didácticos apoyados en el avance de las ciencias de la educación y de las tecnologías de la información y la comunicación (estilo pedagógico y formato)"*

Con este enfoque y teniendo en cuenta como destinatarios/as principales a población adulta; el estudio contribuye con los **siguientes productos**:

**1) Soportes didácticos que sirven para el desarrollo de las competencias clave en comunicación en lengua castellana, competencia matemática y competencia digital.** En este sentido, se ofrecen distintas alternativas de materiales y medios didácticos, ya que la heterogeneidad de los alumnos potenciales ha motivado un catálogo amplio y flexible, adaptable a las características de cada persona. Por ello, es necesario considerar las distintas opciones existentes en cuanto a formato, estilo pedagógico y medio de transmisión. En concreto, los materiales y medios didácticos diseñados son:

- Materiales y medios didácticos de Lengua Castellana adaptados al programa de dicha competencia que ha desarrollado el Servicio Público de Empleo, programa que está dirigido a personas que aspiran a superar las pruebas de competencia clave en la citada materia convocadas por las autoridades competentes.

- Materiales y medios didácticos de Matemáticas adaptados al programa de dicha competencia que ha desarrollado el Servicio Público de Empleo, programa que está dirigido a personas que aspiran a superar las pruebas de competencia clave en la citada materia convocadas por las autoridades competentes.

- Materiales y medios didácticos de Competencia Digital adaptados al programa de dicha competencia que ha desarrollado el Servicio Público de Empleo, programa que está dirigido a personas que aspiran a superar las pruebas de competencia clave en la citada materia convocadas por las autoridades competentes.

**2) Adaptación metodológica de los medios y materiales didácticos,** con el objetivo de encajarlos en distintas metodologías formativas, desde el estudio presencial, pasando por un enfoque semipresencial, hasta el estudio autónomo a distancia y teleformación. Se ha buscado la diversidad, tanto en el diseño de su estructura como en los medios a utilizar (escritos, audiovisuales, multimedia y virtual). Si bien el objetivo es común, se ha procurado contar con metodologías abiertas y flexibles, impulsando distintas vías a la hora de abordar el proceso formativo:





las personas con carencias en lengua castellana, de competencias clave de español para facilitar aprendizajes posteriores

Hasta el momento se han publicado los manuales referidos al desarrollo de competencias clave en matemáticas, y el método de aprendizaje de español para personas extranjeras. Está prevista la publicación del resto de manuales en próximas fechas. En Navarra, ya están utilizando estos manuales aunque en una versión no publicada:

"Entonces con el de lengua como todavía no se ha publicado, pues tenemos lo mismo... si alguien lo quiere utilizar tenemos aquí los dos: matemáticas y lengua, pero van a salir en breve también. Entonces, está en ese formato que se entregó, pero luego ya lo pondrán con un diseño mucho más chulo... con este color negro y verde. Y lo que te decía del de informática, que hay como tres libros, tres manuales de teoría que ya los teníamos hechos, estaban editados por nosotros en Navarra, adaptados al módulo de Navarra modulo 233 de ofimática de certificado, pero claro ahí está la teoría, y encima fue por no redactar todo y hay que hacer los apartados complementarios para que tengan una estructura similar al material de competencia digital, lo que son los cuestionarios de evaluación inicial, ejercicios corregidos, formularios también hechos, todo lo que es la guía del usuario. Todas esas partes se hicieron pero están en formato Word, y eso lo que habría que hacer es ese material que está muy bien es llevarlo a imprenta..." (Pili Ruiz- Forem Navarra)

### **Materiales Forem sobre la competencia clave en matemáticas: "Aprende matemáticas"**

El material didáctico está dirigido a aquellas personas que quieren prepararse para participar en la prueba de evaluación de la competencia en matemáticas nivel 2.

Lo más interesante de estos materiales es que permiten estudiar la materia de forma autónoma los contenidos de matemáticas que se exigen en estas pruebas.

Está formado por:

Manual del alumnado  
30 cm. 262 páginas  
ISBN: 978-84-939669-2-8  
12 € (IVA incluido)  
Julio 2012

Guía para el docente  
30 cm. 287 páginas  
ISBN: 978-84-939669-4-2  
15 € (IVA incluido)  
Julio 2012

Cuaderno de ejercicios  
30 cm. 74 páginas  
ISBN: 978-84-939669-3-5  
8 € (IVA incluido)  
Julio 2012

En el **manual de alumnado** se encuentran contenidos teóricos y prácticos para adquirir las competencias en esta materia: **pruebas de autoevaluación inicial** que ayudan a saber cuáles son los contenidos sobre los que hay que trabajar, orientaciones pedagógicas, unidades didácticas, recursos de apoyo y actividades prácticas. Dicho material se complementa con un **cuaderno de ejercicios** para facilitar el entrenamiento en distintas tareas, problemas...

El manual sigue el siguiente orden expositivo:

- 1- ¿Qué vas a aprender?
- 2- Evalúa tus conocimientos previos

- 3- Desarrollo de unidades didácticas (siete unidades)
- 4- Ponte a prueba
- 5- Recursos de apoyo

La **Guía para el docente** tiene los siguientes contenidos:

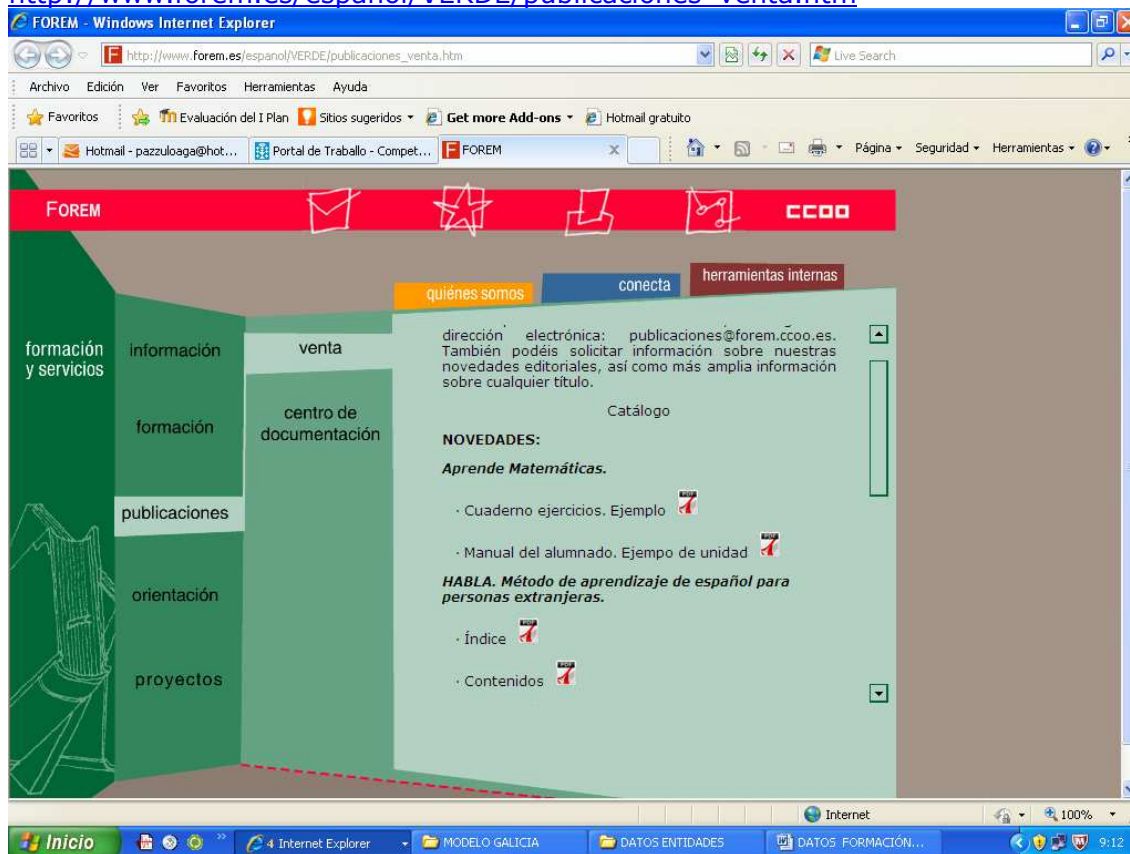
- 1- el contexto de las competencias clave
- 2- Materiales didácticos para el desarrollo de las competencias clave
- 3- Metodología didáctica utilizada para la construcción de los materiales
- 4- Programa formativo de la competencia clave matemática de nivel dos
- 5- Presentación de bloques temáticos y unidades didácticas
- 6- Estructura del manual para el personal docente
- 7- Procedimientos de evaluación del aprendizaje
- 8- Orientaciones didácticas generales para el personal docente
- 9- Temporalización de bloques temáticos
- 10- Recursos de apoyo

El **cuaderno de ejercicios** tiene como fin facilitar el entrenamiento en distintas tareas y problemas, y esta compuesto por cinco cuadernos de trabajo:

- 1- Los números
- 2- Las medidas
- 3- La geometría
- 4- El álgebra
- 5- La estadística

Para ampliar esta información, consultar el índice y los contenidos y/o solicitar ejemplares, puede hacerse a través del siguiente enlace:

[http://www.forem.es/espanol/VERDE/publicaciones\\_venta.htm](http://www.forem.es/espanol/VERDE/publicaciones_venta.htm)



## **Materiales Forem sobre el método de aprendizaje de español (niveles A1- A2) para personas extranjeras: "Habla"**

Este método de enseñanza está dirigido a trabajadores y trabajadoras inmigrantes alfabetizados, que se inician en el estudio del español.

La publicación incluye un libro para el alumnado de nivel inicial A1-A2, una guía didáctica o libro para el profesorado y un CD con grabaciones de audiciones. También existe una plataforma online

HABLA se enmarca dentro de las directrices del Marco de Referencia Europeo y del Plan Curricular del Instituto Cervantes, que fija los niveles de referencia del español según las recomendaciones del Consejo de Europa.

El proyecto integra diversas tendencias metodológicas, atiende a procesos de comunicación de la vida real y trabaja actividades de comprensión y expresión escrita y oral.

Las características y precio de los manuales son los siguientes:

### **Manual del alumnado**

30 cm  
238 páginas  
ISBN: 978-84-939375-7-7  
30 € (IVA incluido)  
Diciembre 2011

### **Manual del profesorado**

30 cm  
62 páginas  
ISBN: 978-84-939375-8-4  
35 € (IVA incluido)  
Diciembre 2011

Para ampliar esta información, consultar el índice y los contenidos y/o solicitar ejemplares, puede hacerse a través del siguiente enlace:

[http://www.forem.es/espanol/VERDE/publicaciones\\_venta.htm](http://www.forem.es/espanol/VERDE/publicaciones_venta.htm)

## **3- Los materiales de Aragón**

### **Material educativo gratuito en formato pdf**

En Aragón, se han realizado varios libros de texto en formato PDF que desarrollan el segundo nivel de los módulos de formación del Instituto Aragonés de Empleo.

Este es un material de carácter educativo que se distribuye gratuitamente, desde hace apenas un año (desde Septiembre del 2011)

Están disponibles los siguientes libros de texto:

- Ciencias- 182 páginas
- Tecnología- 156 páginas
- Comunicación en lengua castellana- 128 páginas
- Francés- 154 páginas
- Digital- 150 páginas
- Matemáticas- 124 páginas

A través de este enlace, pueden encontrarse todos ellos:

[http://www.catedu.es/webcatedu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=396](http://www.catedu.es/webcatedu/index.php?option=com_content&view=article&id=396)



## **Guía de lectura de las competencias clave para el aprendizaje permanente, dirigida a profesionales**

En esta **Guía de lectura de las competencias clave para el aprendizaje permanente** se recoge una breve presentación del tema y una selección de documentación para facilitar la aproximación a su conocimiento a los profesionales de la educación permanente

- Educación para un mundo en cambio.
  - El proceso hacia las competencias.
  - El concepto de competencia.
  - Currículo, evaluación, metodologías.
  - Un ejemplo de desarrollo: competencia en lengua extranjera.
- Retos y consecuencias.

Además están disponibles fichas con la descripción de contenidos y textos asociados al tema de competencias clave para el aprendizaje permanente

Todos estos materiales se encuentran recogidos en: <http://catedu.es/compclave/>

### **En síntesis:**

#### **Materiales para la formación de competencias clave para el aprendizaje permanente: manuales para formadores, para alumnos/as, guías, etc.**

**1- El estudio "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel dos"- Forem Castilla y León y Forem Navarra**

El objetivo principal del estudio es la "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel 2"

*Estudio sobre la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente*

A través del estudio se trata de establecer unas "bases pedagógico- andragógicas sólidas en el proceso formativo de adquisición de competencias clave, centrándose sobre dos ejes principales:

1- Preparación de las pruebas de comprobación de la posesión de los requisitos para acceder a la formación de los módulos formativos vinculados a los certificados de profesionalidad de nivel 2 que implementen las distintas administraciones públicas

2- Realizar un aprovechamiento eficiente de la formación asociada a los certificados de profesionalidad de nivel dos, dado que las competencias clave se configuran como un pilar indispensable para conseguir ese fin."

## 2- Materiales de Forem:

En base a este estudio, desde Forem se han desarrollado los materiales didácticos relativos las competencias clave que son comunes a todos los certificados de nivel dos:

- Competencia clave en comunicación en lengua castellana
- Competencia clave en matemática
- Competencia clave digital

Y paralelamente se ha desarrollado un método de aprendizaje de español para personas extranjeras en los niveles iniciales A1- A2, igualmente interesante en el propósito de dotar a las personas con carencias en lengua castellana, de competencias clave de español para facilitar aprendizajes posteriores

Hasta el momento se han publicado los manuales referidos al desarrollo de competencias clave en matemáticas, y el método de aprendizaje de español para personas extranjeras. Está prevista la publicación del resto de manuales en próximas fechas.

Hay **tres tipos de materiales complementarios** para cada una de las competencias clave: el manual del alumnado, la guía del docente y el cuaderno de ejercicios.

En el **manual de alumnado** se encuentran contenidos teóricos y prácticos para adquirir las competencias en esta materia: **pruebas de autoevaluación inicial** que ayudan a saber cuáles son los contenidos sobre los que hay que trabajar, orientaciones pedagógicas, unidades didácticas, recursos de apoyo y actividades prácticas. Dicho material se complementa con un **cuaderno de ejercicios** para facilitar el entrenamiento en distintas tareas, problemas...

En la **Guía para el docente** se encuentran otros materiales didácticos para el desarrollo de las competencias clave, metodologías didácticas, los procedimientos para la evaluación del aprendizaje y otras orientaciones didácticas para el desarrollo de esta formación.

El **cuaderno de ejercicios** tiene como fin facilitar el entrenamiento en distintas tareas y problemas, y esta compuesto por cinco cuadernos de trabajo, sobre las materias concretas que se imparten en el curso.

## 3- Los manuales de Aragón:

En Aragón, se han realizado varios libros de texto en formato PDF que desarrollan el segundo nivel de los módulos de formación del Instituto Aragonés de Empleo.

Este es un material de carácter educativo que se distribuye gratuitamente, desde hace apenas un año (desde Septiembre del 2011)

Están disponibles los siguientes libros de texto: Ciencias, Tecnología, Comunicación en lengua castellana, Francés, Digital y Matemáticas

En Aragón también se ha desarrollado una "**Guía de lectura de las competencias clave para el aprendizaje permanente**" dirigida a profesionales de la educación.

En esta Guía de lectura de las competencias clave para el aprendizaje permanente se recoge una breve presentación del tema y una selección de documentación para facilitar la aproximación a su conocimiento a los profesionales de la educación permanente

- Educación para un mundo en cambio.
- El proceso hacia las competencias.
- El concepto de competencia.
- Currículo, evaluación, metodologías.

- Un ejemplo de desarrollo: competencia en lengua extranjera.  
Retos y consecuencias.

Además están disponibles fichas con la descripción de contenidos y textos asociados al tema de competencias clave para el aprendizaje permanente

#### **4- Aplicaciones informáticas para la orientación en competencias: "Búho", "Compete" y "Orienta"**

Por último se mencionan otros materiales para la orientación en competencias, que son complementarios a la evaluación y la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente.

Algunos de ellos están enfocados a los profesionales de la orientación, y otros están diseñados para que las personas que quieran orientarse en el sistema nacional de cualificaciones profesionales y en la formación de certificado de profesionalidad, puedan hacerlo, a través de Internet.

##### **- Herramienta práctica de información, orientación y consulta para trabajadores/as sobre itinerarios formativos para la obtención de certificados de profesionalidad y acreditación de competencias profesionales: "El Búho"**

El interfaz principal de la herramienta, consiste en una imagen de una biblioteca organizada por las siguientes estanterías:

- La estantería de consulta incluye información sobre los sectores productivos en los que se engloban las 26 familias profesionales, a su vez sobre cada una de éstas, así como de los certificados de profesionalidad y títulos de formación profesional que contiene cada una de ellas)
- La de información, contiene la legislación, los enlaces de interés, el bloque temático y la bibliografía.
- Por último desde la de Orientación se pueden realizar cuestionarios de orientación profesional, y se tiene acceso a la herramienta práctica.

En la herramienta práctica existen tres posibles opciones: "mi expediente", "gestión de expediente" e "itinerario formativo". A groso modo, esta sección permite conocer al/la usuario/a las necesidades formativas para conseguir algún certificado o título de formación profesional, así como alguna unidad de competencia, e incluso le indica si ya tiene la posibilidad de obtener alguno.

La herramienta está enfocada tanto a los/as profesionales de la orientación, como a todas aquellas personas que quieran información u orientación sobre posibles itinerarios formativos para obtener un certificado de profesionalidad.

Esta aplicación así como el manual del usuario, se encuentra en el siguiente enlace:

<http://www.foremandalucia.es/aacc/itinerarioformativo/>





### Gestor Compete- versión orientación:

Esta es una herramienta, dirigida a los/as profesionales de la orientación, para orientar por competencias. Está basada en otras aplicaciones enfocadas a la selección de personal, que pueden consultarse en el siguiente enlace.

[http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Empresa/Gestion+por+competencias/](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Empresa/Gestion+por+competencias/)

A través de esta aplicación se pueden diseñar asimismo perfiles profesionales por competencias:

### Herramienta orienta

A través de esta aplicación, puede obtenerse información detallada acerca del sistema nacional de cualificaciones.

Las herramientas para la cualificación y la búsqueda de empleo, se organizan en las siguientes pestañas:

- Mercado de trabajo
- Orientación online
- Formación por competencias
- Formación en convenios colectivos
- Oferta formativa

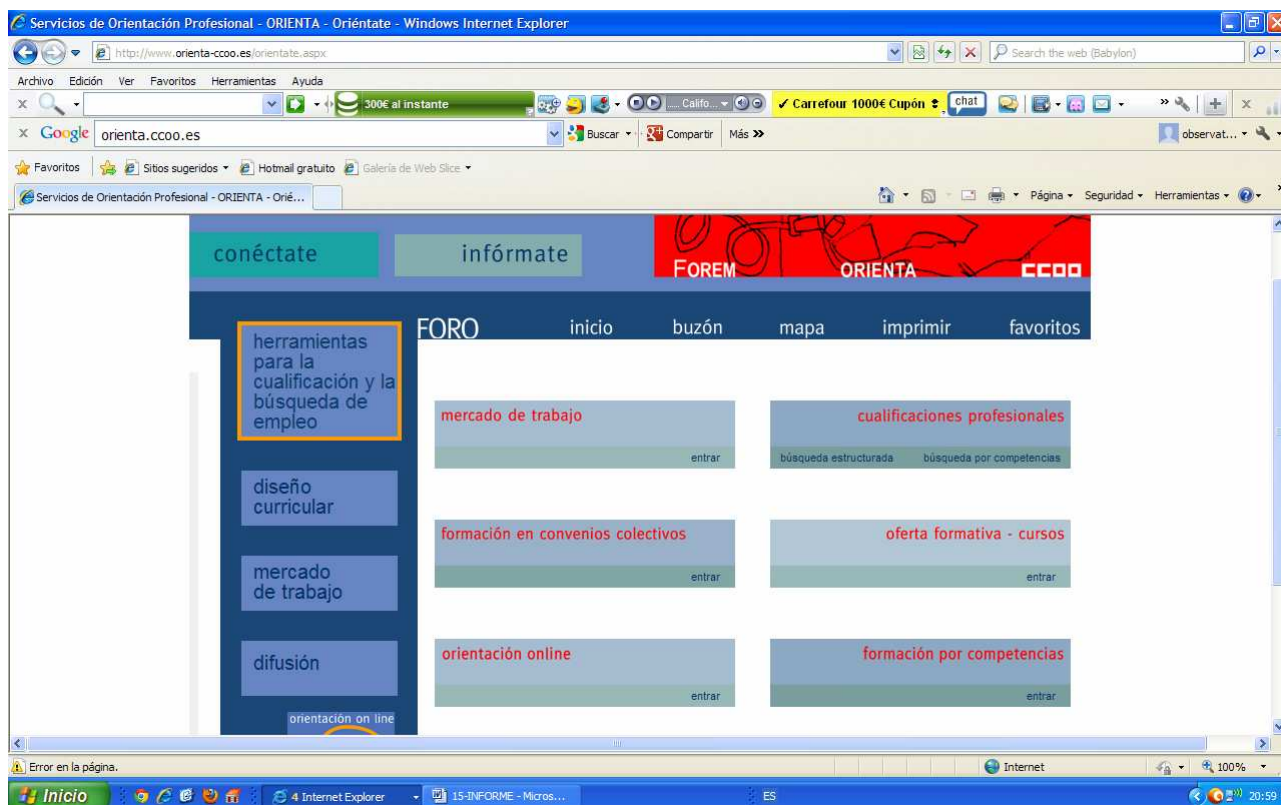
En concreto, en el apartado de **formación por competencias** se puede encontrar formación relacionada con el ámbito de competencia profesional que desee, incluyendo formación oficial del Sistema Nacional de Cualificaciones, formación asociada a Certificados de Profesionalidad. Todo ello partiendo de una selección de ocupaciones en la que podrá escoger entre varios sistemas de referencia para describir su interés.

Además, el sistema ofrece información sobre ocupaciones con comportamiento de empleabilidad positivo, y permite filtrar su búsqueda por niveles o por familias profesionales.

Al igual que el "Búho", es una herramienta que puede utilizar tanto orientadores/as como usuarios/as en la búsqueda de información y orientación sobre cualificaciones profesionales y certificados de profesionalidad.

Se accede al Orienta desde el siguiente enlace:

<http://www.orienta-ccoo.es/orientate.aspx>



### **En síntesis:**

**Materiales para la orientación en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y la formación de certificado de profesionalidad: Aplicaciones informáticas para la orientación en competencias: "Búho", "Compete" y "Orienta"**

Hay otros materiales útiles, en este caso para la orientación en competencias y/o en certificados de profesionalidad.

Algunos de ellos están enfocados a los profesionales de la orientación, y otros están diseñados para que las personas que quieran orientarse en el sistema nacional de cualificaciones profesionales y en la formación de certificado de profesionalidad, puedan hacerlo, a través de Internet.



## **BLOQUE 4- CONCLUSIONES**

**X- Resumen de los principales resultados de estudio**

**XI- Conclusiones y propuestas de actuación**

## • X- Resumen de los principales resultados del estudio

### **Introducción:**

El objetivo último de este estudio ha sido la elaboración de propuestas de actuación en la Comunidad Autónoma de La Rioja con respecto a la puesta en marcha de un sistema que favorezca la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente, entre la población con mayores carencias formativas.

Lo que aporta esta investigación es un marco de referencia para poner en marcha medidas, y/o tomar decisiones concretas para propiciar la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente entre la población con menor nivel formativo, a través de:

- La orientación
- La puesta en marcha de sistemas de evaluación y reconocimiento de competencias clave para el aprendizaje permanente.
- Una oferta formativa que de respuesta a estas necesidades

Este informe proporciona una visión del contexto general donde se encuentra el por qué de la importancia de la adquisición de las competencias clave para el aprendizaje permanente; y a la vez ofrece una idea de las principales necesidades y/o carencias que existen en La Rioja en lo que se refiere a este tipo de formación.

Asimismo, se muestra cómo se están realizando en la actualidad, los procesos selectivos y/o la comprobación de que el alumnado tiene conocimientos suficientes para aprovechar la formación de certificado, en las entidades que ofertan este tipo de formación, en La Rioja.

También se presentan modelos concretos de intervención que se han puesto en marcha en otras Comunidades Autónomas, tratando de recoger las buenas prácticas y al mismo tiempo los aspectos de mejora que pudieran perfeccionar dichos modelos, recopilándose materiales tanto para la evaluación en competencias clave para el aprendizaje permanente (pruebas de evaluación, como en la formación (guías y manuales para docentes y alumnado...), y en la orientación.

Finalmente a través de este informe, se ofrecen propuestas para facilitar la puesta en marcha de un sistema adaptado a las necesidades y especificidades propias de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que logre mejorar la formación y la empleabilidad de las personas que han quedado "fuera del sistema".

### **Interrogantes e hipótesis de trabajo de las que parte la investigación:**

Con este estudio se ha tratado de responder fundamentalmente a estos interrogantes:

- 1- ¿Hasta qué punto se da este fenómeno (carencia de competencias clave) en La Rioja?
- 2- ¿En qué competencias clave se encuentran las principales carencias?
- 3- ¿Cuál es el perfil de estas personas con carencias en competencias clave?
- 4- ¿Por qué han quedado "al margen" de estos conocimientos?: resistencias, miedo, falta de motivación...
- 5- ¿Hasta qué punto (esta carencia de competencias clave), y de qué manera está frenando y/o dificultando la inserción en el mercado laboral (empleabilidad) de estas personas?  
¿Hasta qué punto puede afectar la carencia de un título a la empleabilidad de las personas?
- 6- ¿En concreto, cuáles son los efectos del analfabetismo digital?
- 7- ¿Qué se puede hacer para disminuir la brecha digital?

- 8- ¿Cómo atraer a estos colectivos (que en principio se prevé que van a ser reacios) a formarse en estos conocimientos básicos?
- 9- ¿Hasta qué punto los requisitos de acceso a los certificados de profesionalidad (pruebas de competencias clave sobre todo), se están convirtiendo en una barrera en el acceso a la formación, para las personas que más necesitan formarse y conseguir un certificado?
- 10- ¿Qué sistemas de evaluación y qué oferta formativa (en relación con las competencias clave para el aprendizaje permanente) se han puesto en marcha en otras comunidades autónomas?
- 11- ¿Hasta qué punto son transferibles estos sistemas a nuestra comunidad?

A la vez se ha partido de las siguientes **hipótesis de trabajo**:

1 - En La Rioja, existe un gran número de personas que carecen de competencias básicas, que son por otra parte clave para el desarrollo del aprendizaje permanente, para el acceso al mercado laboral, y en general para ejercer plenamente la ciudadanía y aprovecharse de algunas de las ventajas que ofrece el sistema (formación on-line, orientación, recursos para la búsqueda de empleo...).

2- El problema de la carencia de competencias clave se ha agudizado con la crisis actual, y puede hacerse extensible a un grupo importante de trabajadores/a de mediana edad, pero también de jóvenes. Muchos/as de estos/as trabajadores/as que con la crisis se han visto expulsados/as del mercado laboral, abandonaron sus estudios para comenzar a trabajar en un momento en el que la formación no se hacía imprescindible para conseguir un puesto de trabajo remunerado<sup>117</sup>.

3- La carencia de competencias clave supone un importante freno en la inserción laboral de las personas desempleadas en el mercado laboral. Reduce notablemente su empleabilidad.

4- Genera una fuerte desmotivación e insatisfacción (incluso podríamos hablar de que hace disminuir la autoestima) entre las personas con estas carencias.

5- Las personas desempleadas, que han sido expulsadas del mercado laboral en estos últimos años, carecen de conocimientos informáticos suficientes para aprovechar las ventajas que Internet les ofrece en la búsqueda activa de empleo, la formación on- line... etc.

6- Las personas afectadas del analfabetismo digital son principalmente personas con cualificaciones de base reducida, que han abandonado pronto sus estudios, y desempleados/as de larga duración.

7- Precisamente, estos colectivos de personas, son los que podrían rentabilizar más y mejor el aprendizaje digital: para hacer cursos on-line por ejemplo.

8- La carencia de un sistema integrado de evaluación, reconocimiento, certificación y formación en competencias clave, está creando una barrera en el acceso de las personas menos cualificadas (y por tanto con una mayor necesidad) en la formación conducente a un certificado de profesionalidad.

9- Ante la carencia de un sistema claro y definido para evaluar dichas competencias, algunas de las entidades que ofertan este tipo de formación, establecen como criterios para formar

---

<sup>117</sup> España posee uno de los porcentajes de abandono escolar temprano más altos de la UE-27 (30 por 100) llegando a duplicar la media europea (15,3 por 100). Según se cita en el informe "sistema educativo y capital humano" del Consejo Económico y Social (2009-2010), "lo alarmante del caso español no reside únicamente en lo elevado del porcentaje de abandono, sino en su evolución temporal, que en los últimos años ha sido, además, muy negativa, habiendo registrado un aumento de casi un punto porcentual entre 2000 y 2006, frente a la clara tendencia descendente de la Unión Europea (-2,3 puntos porcentuales en el mismo periodo). España se sitúa, pues, aún a mucha distancia de alcanzar el objetivo europeo establecido para 2010 (10 por 100) y, por tanto, de los países que ya lo han logrado como Polonia, Eslovaquia, República Checa, Austria, y Finlandia" (Pág. 31)

parte de los cursos, el título de graduado ESO u otros requisitos de acceso, y no verse así en la obligación de hacer un prueba de evaluación para valorar si la persona efectivamente posee "los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación", tal y como establece la norma.

10- Esta circunstancia está provocando una barrera en el acceso a los certificados de profesionalidad, precisamente en aquellas personas que más lo necesitan (personas con baja cualificación y sin titulación).

### **Mercado laboral y nivel formativo de las personas desempleadas en La Rioja:**

Según el informe del mercado de trabajo de La Rioja (2012), con datos del 2011, "el 74,81% de los/as demandantes de empleo posee una titulación igual o inferior a la Educación Secundaria Obligatoria, el 16,37% de Bachillerato o Formación Profesional y el 8,82% de Estudios Universitarios.

Según el mismo informe, "Los hombres son mayoría en el nivel de Educación Secundaria Obligatoria o nivel inferior (41,95% de hombres y 32,86% de mujeres) y las mujeres son mayoría en el nivel de Bachillerato o Formación Profesional (6,62% de hombres y 9,75% de mujeres) y en el nivel de Estudios Universitarios (2,78% de hombres, 6,04% de mujeres"

El 18,33% de estos/as demandantes de empleo riojanos/as estarían dentro de la categoría "sin estudios o estudios no acreditados", y el 57,5% no tendría ninguna titulación.

La mayor parte de las personas demandantes de empleo que si tienen titulación, se sitúan en los niveles más bajos, es decir tienen el título de la ESO, un bachillerato o un Grado Medio de FP.

Dichas categorías (ESO, Bachillerato o formación profesional y grado medio de FP) suman 7.080 personas, y representan el 65,5% de los/as titulados/as

La relación entre nivel de estudios y empleabilidad está clara, de manera que las tasas de desempleo por nivel formativo aumentan tanto en cuanto la formación que ostentan los/as desempleados/as es menor.

### **Características de las personas desempleadas sin titulación en La Rioja**

Una de las variables que parece influir en la posesión o no de un título es el lugar de procedencia (nacional o extranjero). Más de la mitad de los/as nacidos/as en España tendrían una titulación, frente a un 11% de los/as de origen extranjero. El hecho de que esta diferencia sea tan grande se debe en parte al **número de de personas extranjeras que, según han manifestado, tiene una titulación válida en su país pero que no han convalidado en España**

La **media de edad en la que** estas personas desempleadas sin titulación **abandonaron sus estudios**, es de 15,44 (la edad mínima a los 10 años y la máxima 27 -esta última es de una licenciada con el título sin convalidar-).

El principal motivo para abandonar los estudios fue "para trabajar", "ayudar a la familia" o por "motivos económicos". También se señalan como motivos de abandono, la falta de motivación y/o interés por el estudio, o la percepción de "no servir para estudiar".

En cuanto al **interés y las motivaciones que tienen estas personas para seguir formándose**, sólo un 2,5% de las personas entrevistadas no mostraron interés en formarse, el resto o bien estaban realizando en ese momento un curso (17,5%), o estaban interesados en participar en una acción formativa (80%)

Las **mayores dificultades que encuentran estas personas para seguir formándose** son "la falta de oferta de cursos" y relacionada con esto, el "no ser seleccionados/as" una vez que se preinscriben en los cursos. También se apunta, como dificultad para seguir formándose, la "falta de conocimientos de base".

- La **preferencia en cuanto a la modalidad de formación** está clara, ya que 72 de las 80 personas que responden a esta pregunta, elegirían si pudieran en primera opción la modalidad presencial.

- No es de extrañar, el escaso interés que se tiene por las modalidades relacionadas con la teleformación, ya que los conocimientos sobre informática y el acceso a Internet, como se verá más adelante, son bastante limitados.

- **Existe una fuerte influencia del nivel de formación/ titulación sobre la empleabilidad de las personas:** La **media de tiempo en desempleo** aumenta considerablemente (es casi el doble) entre las personas desempleadas sin titulación (21,84 meses), si lo comparamos con las que tienen titulación (12,06 meses).

Este dato nos indica la importancia que puede tener un título a la hora de encontrar un empleo, y responde a uno de los interrogantes planteados en nuestra investigación:

¿Hasta qué punto puede afectar la carencia de un título a la empleabilidad de las personas?

### **En cuanto a la brecha digital:**

Según los resultados obtenidos, tendría más peso el componente de los conocimientos que las condiciones de accesibilidad, aunque ambos son importantes.

La mitad de las personas desempleadas sin titulación consultadas, no dispone de ordenador en su casa. Los motivos por los que no tienen ordenador en casa son principalmente económicos, y debido a la carencia de conocimientos informáticos para utilizarlo.

Un 30% no había utilizado el ordenador en los últimos tres meses

Los que han utilizado el ordenador en los últimos tres meses, lo han hecho preferentemente desde su propio hogar. El centro de estudio y las casas de amistades y familiares aparecen en segundo y tercer lugar respectivamente. También se han empleado, aunque en menor medida, las cibertecas, los PIO (puntos de información y orientación), los locutorios, los sindicatos y el SRE.

En cuanto a la **accesibilidad a Internet**, más de la mitad de estas personas no tienen conexión a Internet desde su hogar, y sin embargo, el 65% de las personas consultadas han usado Internet en los últimos tres meses.

Las personas que no ha utilizado Internet en los últimos meses, en la mayor parte de los casos, no lo ha hecho por no tener conocimientos suficientes para su manejo.

El lugar desde el que se han conectado a Internet, es principalmente el propio hogar, aunque muchos han empleado los centros de estudio, las casas de familiares y/o amigos/as, las cibertecas, los PIO, los locutorios, los sindicatos, la FER...

En cuanto a los **conocimientos de informática**, el 77,5% de las personas desempleadas sin titulación, dicen tener "poco" o "ningún" conocimiento de informática

El **grado de conocimiento de Internet** es asimismo muy limitado. En la mayor parte de los casos se ha considerado que se tiene "poco" o "ningún" conocimiento sobre Internet (72,4%)

- Sólo el 16% ha realizado algún curso de teleformación.

- La mayor parte de estas personas (76,3%) no se encuentran preparadas para realizar un curso utilizando Internet.

**Por último, el nivel de español de los/as extranjeros/as de habla no castellana:**

En cuanto a la **comprensión**: durante la entrevista el/la usuario/a ha demostrado tener un nivel de conocimiento del castellano en cuanto a la comprensión, bilingüe o alto en el 68% de los casos y medio-bajo en el 32%

Respecto al **nivel de habla**, se demostró un nivel medio- bajo en el 52% de los casos

### **¿Cuál es la visión de los/as profesionales de la Red de Empleo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente en La Rioja?**

Los/as profesionales de la red de empleo consideran que muchos/as de los/as desempleados/as sin titulación tienen **carencias en competencias clave** para el aprendizaje permanente.

Los colectivos más afectados, en opinión de estos/as profesionales, son las personas que abandonaron prematuramente el sistema educativo, los/as mayores de 45 años y las personas inmigrantes.

Esta carencia en competencias clave, en su opinión, **limita la empleabilidad** de estas personas.

Carecer de estas competencias coarta los aprendizajes a lo largo de la vida y la adaptación a los entornos cambiantes, que son dos aspectos importantes para favorecer la empleabilidad de las personas

En cuanto a la **brecha digital**, consideran que el componente que está suponiendo una barrera mayor en nuestra comunidad son "*los conocimientos informáticos y/o sobre manejo de Internet*", y no tanto la accesibilidad a medios informáticos.

Una de las cuestiones que se señala como **dificultad en el aprendizaje en competencias digitales**, es la falsa creencia de que estos conocimientos no les van a ser útiles, o no son necesarios en su vida diaria. A esta sensación de inutilidad, se une el miedo a lo desconocido y la rapidez con que operan los cambios en lo que tiene que ver con las TIC, y el esfuerzo que supone seguir estos avances para las personas que carecen por completo de competencias digitales.

Se relacionan estas resistencias y miedos con la edad: a mayor edad más resistencias, miedos y mayor sensación de que no es necesario para el día a día.

Los **ámbitos de actuación para favorecer la inclusión de las personas que se encuentran al margen de la revolución digital**, en el aprendizaje de estas competencias, son muy variados:

Se señalan distintos ámbitos:

- el educativo y socio- cultural (asociaciones vecinales y culturales)
- desde la orientación y la formación
- haciendo uso de diversas modalidades: presencial, on- line...
- incidiendo en el ámbito territorial y siendo un servicio de proximidad: "para que llegue a cualquier persona"
- poniendo recursos y medios al alcance de estas personas que no tienen competencias digitales (tutorización y acompañamiento)

Para **facilitar el acceso de las personas adultas al aprendizaje**, se propone ampliar la oferta formativa, con cursos que cumplan las siguientes características: que sean gratuitos, cortos, flexibles en cuanto a horarios, próximos a su lugar de residencia, inmediatos en cuanto al tiempo, básicos (empezar desde cero), que sean procesos acompañados y/o autorizados, para grupos homogéneos (del mismo nivel). La palabra y/o la idea que más aparece entre estos comentarios es: flexibilidad.

En opinión de los/as profesionales de la red de empleo, **se puede estimular el interés de las personas que no tienen titulación**, ofertando una formación flexible: cursos cortos, gratuitos, adaptados a las necesidades de las personas, con compromiso de contratación, vinculada a un título o certificado...

También se expresa la necesidad de motivar y facilitar el aprendizaje permanente, y concienciar a estas personas sobre la importancia de la formación continua en el desarrollo personal y profesional.

El **papel que están desempeñando los Servicios de Orientación** en cuanto a la fomentar la adquisición de competencias clave, es el de motivar a las personas a que se sigan formando, facilitando el acceso a la formación, informando acerca de las competencias que se están demandando en el sistema productivo, y las ofertas de formación que hay en el entorno más inmediato de la persona, insistiendo y/o concienciando sobre la importancia cada vez mayor que tiene la formación y el aprendizaje permanente en el desarrollo personal y en la empleabilidad de las personas.

En cuanto a las **medidas que se podrían tomar desde el ámbito de la orientación** para que las personas que no tienen titulación se "reenganchen" a la formación; se insiste en la importancia de la motivación, y en la necesidad de que exista una oferta formativa amplia, flexible y práctica; orientada a este tipo de personas: pruebas libres, pruebas de acceso, certificados de profesionalidad, formación y pruebas en competencias clave, reconocimiento de competencias profesionales...

Con respecto a los **requisitos planteados en el RD** (titulación y/o superación de pruebas de competencias clave), son percibidos como una limitación en el acceso de las personas sin titulación a la formación de certificado:

- Por un lado, porque hay muchas personas sin titulación, y poca oferta formativa de estas características.

En este contexto, se está optando por seleccionar para el acceso a formación de certificado a personas con titulación.

- Por otro, porque en la realidad no se evalúa el nivel de competencias clave, con lo que se restringe el acceso a este tipo de formación sólo a las personas con titulación. Incluso, se apunta la idea de que existe la creencia (no sólo entre la ciudadanía sino también en los ámbitos de la orientación y la formación) de que para acceder a estos certificados de nivel dos y tres es imprescindible contar con un título de graduado en ESO o de Bachillerato.

- Por último, se entiende que hay personas que conocen un oficio, pero sin embargo tienen deficiencias en cuanto a conocimientos en matemáticas, lengua..., además de limitaciones a la hora de enfrentarse a métodos de enseñanza tradicionales, basados en exámenes y/o pruebas escritas.

Como **alternativa para garantizar el acceso de las personas sin titulación a la formación conducente a certificado de profesionalidad**, se propone la **existencia de pruebas de evaluación en competencias clave** que sigan criterios comunes o que sean iguales para todos, y una oferta formativa que permita adquirir estas competencias clave en el caso de que no se posean.

Además se apunta como alternativa, el **aumento de la oferta formativa de certificado de nivel 1**, como llave para el acceso de las personas sin titulación a este tipo de formación certificada, y por lo tanto a la obtención de un certificado de profesionalidad.

### **Oferta formativa conducente a certificado en La Rioja**

Considerando los datos proporcionados por el Servicio de Formación de la Dirección General de Formación y Empleo de La Rioja, en el 2011, **34 entidades** han desarrollado **acciones formativas conducentes a Certificado de Profesionalidad** en nuestra región.

En total se han realizado **102 acciones formativas**, 59 de las cuales (es decir el 57,8%) son cursos de Certificado completo, y el resto (43) son módulos formativos o unidades formativas de certificado de profesionalidad. El porcentaje de oferta parcial, según estos datos, es del 42,2%.

El **número de personas que se han beneficiado** de este tipo de formación ha sido de **1496** (un 13% del total de personas que han realizado en este año acciones formativas financiadas por el SRE)

851 alumnos/as (**56,9%**) han cursado el certificado completo, y 645 personas (43,1%) han realizado unidades formativas o módulos de certificado (oferta parcial).

De las 26 familias profesionales que están definidas en el CNCPPF, en La Rioja en el año 2011 se han impartido cursos conducentes a Certificado de Profesionalidad en 17 de estas 26 familias

La **familia profesional con más cursos ha sido "Servicios Socioculturales y a la comunidad"**. Concretamente, en los dos certificados que tienen que ver con el cuidado de personas dependientes: "atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales" "atención sociosanitaria a personas en el domicilio". Estos dos certificados, de nivel 2, han acaparado el 50% de la oferta formativa conducente a certificado (en cuanto al número de cursos)

### **Oferta formativa enfocada a la adquisición de competencias clave y entidades relacionadas con la formación de adultos en La Rioja**

Existe un gran número de entidades de diferentes ámbitos, relacionadas con la formación de adultos, que están realizando actividades encaminadas a la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente.

Además de la oferta educativa para adultos (formación permanente de personas adultas, en la que destaca la oferta de los CEPAS y el Aula Mentor), que se ofrece desde la Consejería de Educación con la colaboración en ocasiones de Ayuntamientos y entidades sin ánimo de lucro; existe una amplia gama de asociaciones, organizaciones e instituciones, que cuentan con profesionales especializados en educación para adultos, y que ofertan un tipo de formación íntimamente relacionada con los contenidos que se definen como competencias clave para el aprendizaje permanente:

- + Asociaciones de inmigrantes/ organizaciones que trabajan con inmigrantes
- + Organizaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social
- + Organizaciones que trabajan con personas con discapacidad
- + Cibertecas
- + Otras organizaciones/ entidades: Universidad Popular de Logroño, Asociación de amigos del Plus Ultra, Gota de leche, asociaciones de mujeres en el medio rural.
- + PCPI,s, Escuelas Taller

También en el catálogo de especialidades del SEPE se describe dentro de la familia profesional de formación complementaria un **área profesional de competencias clave (FCOV)**, en la que se describen 21 acciones presenciales con una duración media de entre 20 y 35 horas.

**En La Rioja, sin embargo, no se realiza ningún curso en esta área profesional de competencias clave.**

### **Aplicación de pruebas para la evaluación de competencias clave en La Rioja**

**Con los datos del EVAFOR**, se comprueba como en prácticamente la totalidad de cursos de certificado de nivel dos que se han impartido en La Rioja en el 2011, hay personas que no tienen la titulación requerida, y por lo tanto habrían de haber pasado y superado las pruebas de competencias clave para poder acceder a estas acciones formativas.

Casi el 60% del alumnado de las acciones formativas de certificado de nivel 2, no tiene la titulación requerida en el Decreto. Lo que significa que al menos 338 personas tendrían que



haber realizado estas pruebas (y las habrían superado), para poder acceder a los cursos de certificado de nivel dos

### **¿Cómo realizan la selección de participantes las entidades que ofertan certificados de profesionalidad de nivel 2 en La Rioja?**

A la hora de seleccionar al alumnado para realizar cursos de certificado de nivel dos, la mayor parte de las entidades, han tenido en cuenta, tanto la titulación como la superación de las pruebas en competencias clave.

La exigencia de realizar estas pruebas se considera necesaria sobre todo para homogeneizar/unificar el nivel formativo del alumnado del curso, y poder avanzar a un ritmo adecuado.

Para los/as responsables de las entidades es importante que las pruebas midan realmente los conocimientos necesarios para seguir con aprovechamiento el certificado de profesionalidad en concreto.

Este tipo de pruebas constituye la única posibilidad de que accedan personas con un perfil determinado, puesto que gran parte de las personas interesadas en este tipo de acciones formativas conducentes a certificado, no poseen ninguna titulación : por un lado porque existe un gran número de personas desempleadas que demandan este tipo de formación, pero que sin embargo no cumple con los requisitos de acceso, y por otro porque, incluso cuando tienen la titulación requerida no significa que posean los conocimientos necesarios para realizar el curso con aprovechamiento

Es necesario, por lo tanto, realizar pruebas homogéneas para determinar el nivel del alumnado.

En cuanto al **tipo de pruebas** que se están empleando desde las entidades para identificar si se tiene un nivel adecuado para realizar los cursos de certificado de nivel dos, la mayor parte de las entidades han diseñado sus propias pruebas de competencias, o bien han empleado las facilitadas por el SRE.

El **nivel a exigir** en la pruebas ha supuesto una dificultad para las entidades, en unos casos porque el nivel de las pruebas del SEPE se considera demasiado alto; en otros porque al diseñar las pruebas desde la propia entidad no se tenía la certeza de que el nivel exigido fuera el adecuado. También se señala como dificultad el empleo de tiempo y esfuerzo que se ha hecho desde las entidades, tanto en el diseño de las pruebas, como en la ayuda que se les ha prestado a los/as candidatos/as para que superasen con éxito dichas pruebas

Según los/as representantes de las entidades, las principales carencias se encuentran en la competencia matemática y la digital.

La carencia de conocimientos informáticos no sólo dificulta el aprovechamiento de la formación de certificado, si no que además supone una barrera en el acceso y/o mantenimiento de un puesto de trabajo.

Las opiniones acerca de si **la superación de las pruebas de competencias clave garantizan el aprovechamiento de la formación**, en general apuntan, que si bien no son una garantía completa, si que aportan una información valiosa, y en ese sentido es necesaria la realización de dichas pruebas. Sin embargo, hay otras cuestiones que pudieran tenerse en cuenta como la experiencia laboral o los conocimientos que pudieran poseerse sobre la cualificación en concreto a tener en cuenta a la hora de valorar si una persona tiene los conocimientos suficientes para aprovechar la formación.

También se señala como alternativa la idea de introducir una **formación previa a la propia del certificado** (formación en competencias clave y/o competencias transversales), teniendo como objetivo igualar el nivel. Un argumento a favor de este planteamiento es la gran

oportunidad que representa este tipo de formación para algunos sectores de población, que quedan al margen si no se les apoya con una formación previa o paralela.

Para que el sistema sea más equitativo, se propone asimismo unificar criterios, crear pruebas únicas y preparar a los/as posibles candidatos/as para que superen dichas pruebas.

La mayor parte de las entidades, se inclinarían por seguir los modelos de Navarra o Galicia, como fórmulas de gestión más adecuadas para desarrollar la evaluación y la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente en nuestra comunidad.

**A través de las hojas de recogida de datos por cada uno de los cursos de certificado de nivel dos realizado en el 2011**, se obtienen los siguientes datos acerca **del nivel formativo del alumnado**, así como de las **características de las pruebas realizadas** y de los **resultados de dichas pruebas**.

El 64% de las personas que solicitaron realizar un curso de certificado de nivel dos no tenían la titulación requerida.

Sólo en tres de los cursos no se realizaron pruebas de competencias clave.

La mayor parte de las entidades diseñan sus propias pruebas (más de la mitad) o utilizan las proporcionadas por del SRE (5 de las 15)

Por lo general se realizan pruebas en competencia matemática y en competencia en lengua castellana; y en algunos casos se incluyen también pruebas en competencia digital.

Cuando se han realizado "otro tipo de pruebas", se han evaluado conocimientos básicos y específicos sobre la materia del curso, o sobre cultura general.

Como media, estas pruebas se superan en casi el 60% de los casos.

En el 80% de los casos las personas que iniciaron una acción formativa de estas características, la concluyeron satisfactoriamente: La mayor parte de las personas que no obtuvieron el certificado de profesionalidad, abandonaron el curso porque encontraron trabajo.

Se encuentra una gran diversidad a la hora de realizar las pruebas de selección del alumnado a los cursos de certificado de nivel dos, principalmente en cuanto a los **métodos empleados**:

- En algunos casos, en primer lugar se hace una entrevista previa (a cualquier prueba) para determinar entre otras cosas el nivel de motivación y/o disponibilidad de las personas para realizar el curso, y también el nivel de titulación. Posteriormente, en una segunda fase, si hace falta (es decir si hay algún candidato seleccionado que no tiene la titulación requerida) se realizan las pruebas de competencia clave.

- En otros casos, se siguen realizando las mismas pruebas que se venían realizando para este tipo de cursos (antes del Real Decreto que regula los requisitos de acceso a los certificados), y que por lo general consiste en una entrevista y una prueba sobre conocimientos específicos en la cualificación que se va a impartir.

- A veces, las pruebas de selección que se hacen dependen del número y de las características que tengan las personas solicitantes (demanda del curso). Si hay un número de personas suficientes con la titulación requerida, no se realizan pruebas de competencias clave.

**La brecha digital, según los/as representantes de entidades de formación en La Rioja:**

Según valoran los representantes de las entidades de formación la amplitud de la brecha digital en La Rioja es importante, y afecta a la población desempleada en general, pero sobre todo a las personas mayores de 35 años sin cualificación.

La alfabetización digital es fundamental no sólo en lo referente a la formación sino también para la búsqueda de empleo, y para la vida en general.

Según los/as representantes de las entidades, sería necesario incluir en algunos cursos un módulo de nociones básicas en informática.

El componente de la brecha digital que supone una barrera mayor, en opinión de los/as representantes de las entidades, no es tanto el acceso a Internet y/o a los ordenadores, si no "los conocimientos informáticos y/o sobre manejo de Internet".

Faltan cursos orientados a la alfabetización digital, porque se están primando los cursos relacionados con oficios específicos y no tanto en competencias transversales

### **Resistencias y motivaciones de los/as desempleados/as sin titulación para el aprendizaje permanente, según los/as responsables de entidades de formación:**

Las principales **resistencias que pueden estar dificultando el acceso de muchas personas a la alfabetización digital**, tendrían que ver con el miedo hacia lo nuevo, y sobre todo con la falsa creencia de que la informática está ligada sólo con algunas profesiones, cuando en realidad está presente en todos los ámbitos de la vida, y no únicamente en el profesional.

El ámbito de la formación es fundamental a la hora de **favorecer la adquisición de competencias digitales**, en las personas que carecen de ellas y han quedado al margen de la revolución digital.

En cuanto a **estrategias que favorezcan el aprendizaje permanente** en las personas adultas, se mencionan la información, la orientación y la formación:

- Una oferta formativa flexible y variada, adaptada al público objetivo
- Desde la orientación a través de Servicios como el OPEA
- Poniendo los medios tecnológicos al alcance de las personas: se menciona como recurso interesante en este sentido a los PIO (Puntos de Información y Orientación)

Un incentivo para que las personas quieran seguir formándose, es obtener un título reconocible tanto desde el mercado laboral como en el sistema educativo; por eso es tan importante la formación conducente a certificado de profesionalidad.

Por otra parte, las personas han de ser conscientes de los requerimientos que hace el sistema productivo en cuanto a cualificaciones, y de la enorme importancia que ha adquirido la formación y la acreditación de las competencias, en la empleabilidad de las personas.

El aprendizaje permanente, es clave no sólo en el acceso al mercado laboral si no también en el mantenimiento de un puesto de trabajo.

En estos últimos años se aprecia una revalorización de la formación, especialmente entre las personas con baja cualificación. Una de las razones de esta revalorización es que las personas pueden comprobar en el mercado laboral, que lo que se está demandando además de tener las competencias necesarias para desarrollar un determinado puesto de trabajo, es un título o certificado que avale estas competencias.

El mayor **freno con respecto a la empleabilidad de las personas**, por encima de "no disponer de título", es "tener carencias en competencias clave".

En cuanto a la opinión que tienen en las entidades de formación, sobre la **barrera que pudiera suponer los requisitos exigidos en el acceso a la formación de certificado**, hay diversos comentarios.

- Estos requisitos pueden producir rechazo en las personas con menor nivel de formación (por miedo a ser evaluados en competencias clave, por ejemplo)
- Lo que realmente constituye una barrera para el acceso a este tipo de cursos de certificado, es la escasez de oferta formativa.
- Algunas personas sin titulación (que sin embargo, si tienen competencias) pueden esquivar esta barrera superando las pruebas de competencias clave
- La mayor barrera es no tener estas competencias clave (en particular es importante la competencia en lengua castellana), porque son imprescindibles realmente a la hora de poder aprovechar adecuadamente este tipo de formación, y también para encontrar y/o mantener un puesto de trabajo

### **Modelos de intervención en la evaluación y la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente:**

#### **MODELO DE GALICIA**

Una de las peculiaridades del modelo de Galicia es que el sistema de evaluación **se gestiona a través del Instituto Gallego de las Cualificaciones**, que convoca mediante Orden **por lo menos una vez al año**, pruebas de evaluación en competencias clave para facilitar que las personas sin titulación puedan acreditar las competencias que se requieren para acceder a las acciones formativas de los certificados de profesionalidad de nivel dos y tres.

La **coordinación y gestión de las pruebas de evaluación** se realiza desde el Instituto Gallego de las Cualificaciones, adscrito a la Dirección General de Formación y Colocación.

#### **MODELO DE ARAGÓN**

Hay varias cuestiones que hacen destacar este modelo:

- El **desarrollo normativo** que lleva parejo, y la existencia de un Plan específico para la promoción del aprendizaje en Aragón.
- Los **Convenios de colaboración que se han establecido entre el Instituto Aragonés de Empleo y el Departamento de Educación, Cultura y Deporte**, para facilitar la **gestión en el ámbito de la formación para el aprendizaje permanente. Es la propuesta más cercana a la idea desarrollada desde Educación en el documento: "Plan para el aprendizaje permanente en España"**.
- A través de la Orden se establecen las **pruebas libres**, y también los **cursos** para adquirir las competencias clave.
- Otra cuestión de sumo interés es el **establecimiento de una serie de convalidaciones** para personas que hayan cursado algunos módulos/ acciones formativas concretas, aunque no hayan logrado obtener la titulación correspondiente.

#### **MODELO DE NAVARRA**

En Navarra, es el Servicio de Empleo quien realiza periódicamente pruebas de evaluación de competencias clave.

Dichas pruebas no son exclusivas para las personas que quieren acceder a certificados de profesionalidad, si no que se hacen **extensivas a todas aquellas personas que quieran certificar y/o formarse en competencias clave** para el aprendizaje permanente.

Como en el modelo de Aragón, este sistema conlleva además del establecimiento de pruebas de evaluación, una **oferta formativa complementaria**.

Es importante destacar de esta experiencia la elaboración de varios proyectos paralelos, que refuerzan la calidad del modelo:

- Elaboración de pruebas en competencias clave y aplicación informática- generador aleatorio de pruebas de evaluación.
- Estudio "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel dos"- Forem Castilla y León y Forem Navarra
- Materiales de formación realizados por Forem (Manuales para el alumnado, Guías para el personal docente, cuadernos de ejercicios...)
- Realización de experiencias piloto, tanto en la aplicación de pruebas de evaluación (modelo propio y modelo de Galicia), como en la formación en competencias clave.
- Evaluación y análisis de los resultados de estas experiencias piloto, y realización de un informe con las propuestas de mejora resultantes de la evaluación.

### **Materiales para la evaluación y la formación de competencias clave para el aprendizaje permanente:**

Las pruebas de competencias clave que destacan sobre las demás, tanto por el proceso de elaboración llevado a cabo, como por su aplicabilidad son **las pruebas diseñadas desde el Servicio Navarro de Empleo**.

Dichas pruebas se realizaron en el 2011, a través de un estudio financiado como una acción complementaria a la formación. El proyecto en su totalidad tuvo un coste aproximado de 50.000 euros.

A través de este estudio se consiguió:

- elaborar pruebas de evaluación de las competencias clave (lengua castellana, matemática, digital, tecnológica, en ciencia, e inglés) en los distintos niveles (niveles dos y tres) atendiendo a los objetivos específicos y criterios de evaluación señalados en los programas formativos de cada competencia.
- aplicar las pruebas de manera experimental
- elaborar una base de datos que permitiera generar las diferentes pruebas de evaluación
- digitalizar las pruebas de evaluación con sus diferentes combinaciones

→ Para cada una de las pruebas hay disponible un **manual para el evaluador y un manual para la persona usuaria** que recoge la siguiente información:

- Manual para el/la evaluador/a: instrucciones, ítems, hoja de respuesta, criterios de puntuación
- Manual para el/la usuario/a: instrucciones, tiempo, condiciones, ítems, puntuación de cada respuesta, puntuación mínima para superar la prueba

→ Con la **base de datos** se pueden obtener pruebas de evaluación paralelas equivalentes en cuanto al objeto de evaluación y grado de dificultad.

El programa permite elaborar tres bloques de ejercicios paralelos para cada área, desarrollados conforme a ponderaciones, de manera que, a partir de ellos, puedan elaborarse pruebas de evaluación compuestas aleatoriamente por preguntas de uno u otro bloque, de manera que el resultado también mantenga la proporción.

Cada examen generado por el programa contiene los siguientes datos:

- Fecha de generación del examen
- Manual de usuario
- manual para el evaluador
- preguntas y respuestas asociadas

Además se integra en el programa la emisión de **un modelo de informe con el fin de general dos actas:**

Acta 1- documento en el que se especifica la relación de alumnos/as "aptos/ no aptos"

Acta 2- documento en el que se va a especificar en qué competencias debe formarse el alumno o alumna.

El diseño de esta base de datos está abierto para poder ir introduciendo nuevos ítems y en definitiva mejorarla en base a los resultados de las diferentes convocatorias.

Para la aplicación de la prueba existe un documento con un procedimiento para la evaluación de competencias clave, dirigido a las agencias de empleo y centros de formación.

### **Materiales para la formación de competencias clave para el aprendizaje permanente: manuales para formadores, para alumnos/as, guías, etc.**

En el ámbito de la formación destacan los siguientes materiales:

#### **1- El estudio "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel dos"- Forem Castilla y León y Forem Navarra**

El objetivo principal del estudio es la "elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel 2"

A través del estudio se trata de establecer unas "bases pedagógico- andragógicas sólidas en el proceso formativo de adquisición de competencias clave, centrándose sobre dos ejes principales:

- 1- Preparación de las pruebas de comprobación de la posesión de los requisitos para acceder a la formación de los módulos formativos vinculados a los certificados de profesionalidad de nivel 2 que implementen las distintas administraciones públicas
- 2- Realizar un aprovechamiento eficiente de la formación asociada a los certificados de profesionalidad de nivel dos, dado que las competencias clave se configuran como un pilar indispensable para conseguir ese fin."

#### **2- Materiales de Forem:**

En base a este estudio, desde Forem se han desarrollado los materiales didácticos relativos las competencias clave que son comunes a todos los certificados de nivel dos:

- Competencia clave en comunicación en lengua castellana
- Competencia clave en matemática
- Competencia clave digital

Y paralelamente se ha desarrollado un método de aprendizaje de español para personas extranjeras en los niveles iniciales A1- A2, igualmente interesante en el propósito de dotar a las personas con carencias en lengua castellana, de competencias clave de español para facilitar aprendizajes posteriores

Hasta el momento se han publicado los manuales referidos al desarrollo de competencias clave en matemáticas, y el método de aprendizaje de español para personas extranjeras. Está prevista la publicación del resto de manuales en próximas fechas.

Hay **tres tipos de materiales complementarios** para cada una de las competencias clave: el manual del alumnado, la guía del docente y el cuaderno de ejercicios.

En el **manual de alumnado** se encuentran contenidos teóricos y prácticos para adquirir las competencias en esta materia: **pruebas de autoevaluación inicial** que ayudan a saber cuáles son los contenidos sobre los que hay que trabajar, orientaciones pedagógicas, unidades didácticas, recursos de apoyo y actividades prácticas. Dicho material se complementa con un **cuaderno de ejercicios** para facilitar el entrenamiento en distintas tareas, problemas...

En la **Guía para el docente** se encuentran otros materiales didácticos para el desarrollo de las competencias clave, metodologías didácticas, los procedimientos para la evaluación del aprendizaje y otras orientaciones didácticas para el desarrollo de esta formación.

El **cuaderno de ejercicios** tiene como fin facilitar el entrenamiento en distintas tareas y problemas, y esta compuesto por cinco cuadernos de trabajo, sobre las materias concretas que se imparten en el curso.

### **3- Los manuales de Aragón:**

En Aragón, se han realizado varios libros de texto en formato PDF que desarrollan el segundo nivel de los módulos de formación del Instituto Aragonés de Empleo.

Este material de carácter educativo al que se puede acceder desde Internet de manera gratuita, se encuentra en la red desde hace apenas un año (desde Septiembre del 2011)

Están disponibles los siguientes libros de texto: Ciencias, Tecnología, Comunicación en lengua castellana, Francés, Digital y Matemáticas

En Aragón también se ha desarrollado una **"Guía de lectura de las competencias clave para el aprendizaje permanente"** dirigida a profesionales de la educación.

En esta Guía de lectura de las competencias clave para el aprendizaje permanente, se recoge una breve presentación del tema y una selección de documentación para facilitar la aproximación a su conocimiento a los profesionales de la educación permanente.

- Educación para un mundo en cambio.
- El proceso hacia las competencias.
- El concepto de competencia.
- Currículo, evaluación, metodologías.
- Un ejemplo de desarrollo: competencia en lengua extranjera.
- Retos y consecuencias.

Además están disponibles fichas con la descripción de contenidos y textos asociados al tema de competencias clave para el aprendizaje permanente

### **Materiales para la orientación en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y la formación de certificado de profesionalidad: Aplicaciones informáticas para la orientación en competencias: "Búho" ,"Compete" y "Orienta"**

Hay otros materiales útiles, en este caso para la orientación en competencias y/o en certificados de profesionalidad.

Algunos de ellos están enfocados a los profesionales de la orientación, y otros están diseñados para que las personas que quieran orientarse en el sistema nacional de cualificaciones profesionales y en la formación de certificado de profesionalidad, puedan hacerlo, a través de Internet.



## • XI- Conclusiones y propuestas de actuación

Teniendo en cuenta los resultados del estudio, en este apartado se exponen algunas conclusiones, que pretenden ser un punto de arranque para la reflexión y el debate, con el objeto de establecer un sistema de evaluación, reconocimiento y formación en competencias clave, que mejore la cualificación y en consecuencia la empleabilidad de las personas.

En espera de la próxima publicación del Real Decreto con las modificaciones sobre la regulación de los certificados de profesionalidad, y las consecuencias que traerá en cuanto a los requisitos de acceso, las modalidades de impartición, etc.; no puede perderse de vista la realidad existente en nuestra comunidad, y reducir el desarrollo de un sistema para favorecer el aprendizaje permanente, al cumplimiento de una norma.

Los datos sobre nivel de estudios de las personas desempleadas en La Rioja, la tasa de abandono escolar, la dimensión que alcanza la brecha digital, así como las valoraciones que han hecho los/as profesionales de la red de empleo y los/a de las entidades de formación sobre el nivel de competencias clave para el aprendizaje permanente que tiene una parte importante de la población riojana, son razones suficientes para emprender en La Rioja medidas encaminadas a favorecer la formación en competencias clave, así como otros mecanismos que tengan por finalidad motivar y "empujar" a las personas que no tienen ninguna titulación a que se "reenganchen" a la formación.

Como se ha visto, el nivel de formación y/o de titulación de las personas repercute directamente sobre su empleabilidad.

### **Modelos:**

Esta situación no es exclusiva de La Rioja, y en otras comunidades autónomas, se han puesto en marcha acciones que muestran algunos caminos a seguir en la dirección apuntada: favorecer la evaluación, el reconocimiento y la formación en competencias clave para el aprendizaje permanente, sobre todo entre las personas que no tienen un título.

De las experiencias de otras comunidades que se han estudiado y que se han expuesto en este informe, se pueden extraer interesantes enseñanzas.

Haber hecho un recorrido por los modelos existentes no sólo nos da una idea de las acciones que pueden emprenderse y las fórmulas que mejor se adaptan a nuestro contexto, si no que también nos da una idea de las cuestiones que pueden mejorarse: aprender de los errores, mejorar el sistema partiendo de las debilidades apuntadas, y seguir las recomendaciones que nos hacen quienes han puesto en marcha estos sistemas.

En cuanto a los modelos en concreto, quedarnos con lo mejor de cada experiencia significa, tomar **de Galicia** el uso que hace del Instituto Gallego de las Cualificaciones para evaluar y reconocer competencias clave.

**De Navarra**, las propias pruebas para evaluar las competencias clave, pero también la flexibilidad que ofrece a la población para que comprueben el grado de dominio que tienen de sus competencias clave, en cualquier momento (antes de iniciar un curso, al finalizarlo, o a través de las convocatorias ordinarias).

De este modelo también puede tomarse como referencia la oferta formativa que complementa el sistema y la preocupación por mejorar la calidad del mismo, lo que les hace evaluar y revisar los aspectos menos funcionales, y apuntar las áreas de mejora que pueden introducirse en el sistema, entre los que se encuentran los siguientes:

- 1- Mayor implicación de los/as orientadores/as de la red, en el sistema
- 2- Mejora progresiva de las pruebas a través del seguimiento y evaluación de las mismas en base a resultados.
- 3- Mayor adaptabilidad de las pruebas a la temática de los certificados de profesionalidad
- 4- Mejora de la formación en función de las conclusiones extraídas a través de los resultados de la evaluación de las experiencias piloto: más horas de duración, menor número de alumnado por curso, tutorías más personalizadas, introducción de materiales y métodos para el autoaprendizaje, profesorado especializado en formación de adultos.
- 5- Creación sinergias ente el Servicio Navarro de Empleo y Educación

**El modelo de Aragón**, es probablemente, el que más se parece al ideal planteado por el Ministerio de Educación, en el Plan de Acción para el Aprendizaje permanente en España.

Hay varias cuestiones que hacen destacar este modelo:

- El **desarrollo normativo** que lleva parejo, y la existencia de un Plan específico para la promoción del aprendizaje en Aragón: II Plan de Educación Permanente en Aragón 2010-2013 y el Plan 2011-2012 para la educación permanente en Aragón.

- Los **Convenios de colaboración que se han establecido entre el Instituto Aragonés de Empleo y el Departamento de Educación, Cultura y Deporte**, para facilitar la gestión en el ámbito de la formación para el aprendizaje permanente.

- A través de la "*Orden para establecer los procesos para la obtención de los conocimientos suficientes para cursar con aprovechamiento los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de nivel dos y sus instrucciones*", no sólo se establecen las **pruebas libres** para evaluar y certificar el grado de dominio de las competencias clave, como en los otros modelos estudiados, si no **también la oferta formativa** para adquirir dichas competencias, si fuese necesario.

### **Materiales:**

Se cuenta con diversas herramientas ya elaboradas, tanto para la formación como la evaluación, e incluso para la orientación (la orientación ha de ser también junto con la evaluación, el reconocimiento y la formación, uno de los pilares del sistema).

Contamos por tanto con un conjunto de materiales que se han elaborado específicamente para dar respuesta a la necesidad de ofrecer a una parte importante de la población, la oportunidad de reengancharse a la formación y de obtener un título, como mínimo un certificado de profesionalidad.

Los materiales para la formación, son materiales pensados para la formación de adultos, y adaptados por tanto a sus características. Materiales que sirven de apoyo también al personal docente; y lo que es muy importante, que pueden utilizarse para que las personas puedan plantearse la autoevaluación de sus conocimientos y el autoaprendizaje.

Como complemento, existen a su vez materiales para la orientación en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y la Formación de certificado de profesionalidad. Algunos enfocados al propio usuario, otros a los profesionales de la orientación.

## **El Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente**

Sin duda, el documento que mejor sirve de apoyo en el establecimiento de un sistema de estas características en La Rioja, es el del Ministerio de Educación: "El aprendizaje permanente en España", y específicamente el Plan de Acción para el aprendizaje permanente: nuevas oportunidades para aprender (que se encuentra en el mismo documento).

Son 25 acciones organizadas en ocho ejes de actuación, cada una de ellas son interesantes propuestas que pueden adaptarse a nuestro contexto.

En dicho documento se propone a "las Administraciones, Comunidades Autónomas, Agentes Sociales y Organizaciones o Entidades interesadas en el sector, la coordinación de sus acciones y recursos, y la participación de los siguientes ejes estratégicos, vinculados y coherentes con el Plan de Acción 2010- 2011 del Ministerio de Educación, con la Ley de Economía Sostenible, y con el Real Decreto Ley 1/2011 de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas"<sup>118</sup>:

<p><b>Eje 1. Desarrollar mecanismos que faciliten la reincorporación de la población adulta al sistema educativo para obtener el graduado en educación secundaria ESO</b></p>
<p>A1- Duplicar la oferta de Educación Secundaria de Personas Adultas  A2- Establecer la certificación de competencias básicas para colectivos sin ESO, en los Centros de Educación de Personas Adultas  A3- Potenciar y mejorar las pruebas libres para la obtención del Graduado ESO</p>
<p><b>Eje 2. Generalizar el reconocimiento de competencias profesionales, como mecanismo para aumentar la cualificación de la población activa, en particular la de los trabajadores poco cualificados</b></p>
<p>A4- Designar centros para atención permanente a personas adultas sin ESO que quieran solicitar el reconocimiento de competencias profesionales.  A5- Ofertar formación complementaria a los usuarios del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales  A6- Establecer convenios con entidades de la sociedad civil para estimular la participación de personas adultas en el reconocimiento de competencias profesionales  A7- Desarrollar mecanismos de coordinación para facilitar las convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales</p>
<p><b>Eje 3. Establecer nuevas vías de acceso a la formación profesional, y hacer compatible el trabajo y el estudio para los jóvenes que lo abandonan prematuramente</b></p>
<p>A8- Aumentar la oferta de Programas de Cualificación Profesional Inicial  A9- Reforzar las becas para posibilitar la continuidad de los estudios y fomentar contratos a tiempo parcial para compatibilizar trabajo y estudios en Ciclos de FP</p>
<p><b>Eje 4. Reforzar la actualización y la adquisición de nuevas competencias profesionales para afrontar con éxito el cambiante mercado laboral</b></p>
<p>A10- Extender la Formación para el Empleo como herramienta de actualización profesional  A11- Establecer programas de Formación para el Empleo dirigidos a la recualificación hacia nuevos sectores productivos</p>
<p><b>Eje 5. Promover el acceso de las personas adultas al bachillerato, a la formación profesional y a la universidad</b></p>
<p>A12- Potenciar la formación preparatoria para el acceso a ciclos de FP  A13- Ofertar cursos para la obtención del Título de Bachiller para titulados de Ciclos de Grado Medio de Formación Profesional  A14- Desarrollar las vías de acceso a estudios universitarios para mayores de 40 y 45 años  A15- Potenciar el aprendizaje permanente en las Universidades</p>
<p><b>Eje 6. Ofrecer educación y formación, formal y no formal, a personas en riesgo de exclusión social como estrategia de apoyo a la superación de situaciones de pobreza y marginación</b></p>

<sup>118</sup> Pág. 23 y 24 de este documento.

A16- Reforzar las competencias lingüísticas para inmigrantes  
A17- Incrementar la oferta de competencias básicas en TIC  
A18- Promover ofertas específicas para la adquisición de competencias personales y sociales

**Eje 7. Difundir entre la ciudadanía las posibilidades de la formación permanente**

A19- Realizar campañas de difusión ciudadana sobre las posibilidades del aprendizaje permanente  
A20- Establecer un punto central de información sobre Nuevas Oportunidades, telefónico y telemático

**Eje 8. Establecer mecanismos para la mejora de la calidad y la evaluación periódica de la implementación de las políticas relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida, con participación de todos los agentes implicados.**

A21- Establecer perfiles profesionales y regular la formación necesaria para formadores en el sector del aprendizaje permanente  
A22- Fomentar proyectos de innovación dirigidos al desarrollo de métodos innovadores de enseñanza y aprendizaje y a la producción de materiales y recursos didácticos para la formación permanente  
A23- Acreditar a las empresas o entidades proveedoras de la formación permanente  
A24- Realizar Conferencias bienales para efectuar balances de las políticas implementadas  
A25- Establecer una estructura estatal para la recogida y explotación de datos en el sector del aprendizaje permanente

"Este Plan de Acción se estructura en gran medida en torno a **la coordinación y racionalización** de los recursos disponibles, por lo que en gran parte de las acciones propuestas pueden ser abordadas con los presupuestos actualmente disponibles"<sup>119</sup>

**Ideas clave que han de guiar el Sistema que se ponga en marcha de La Rioja**

- Tomar como **punto de arranque el Plan de acción para el aprendizaje permanente en España.**
- Consensuar entre los diversos agentes socioeconómicos implicados en la formación de adultos, un **modelo de actuación a seguir en La Rioja**, y plasmarlo posteriormente en un documento: un Plan de actuación para favorecer el aprendizaje de competencias clave para el aprendizaje permanente. En estos momentos puede resultar de interés incluir este Plan en el propio **Plan de Formación Profesional de La Rioja**, en el que se está trabajando actualmente.
- Para coordinar todos estos esfuerzos, ha de haber un **líder claro** (consejería de educación, dirección general de formación y empleo, departamento de cualificaciones...), que organice las actuaciones dentro de un plan consensuado.
- Como se ha visto en el informe, hay muchas organizaciones y/o entidades que tienen una experiencia muy valiosa en el ámbito de la formación para adultos y que podrían formar parte activa en la ejecución de este plan.
- Sería recomendable **contar con la experiencia y la participación de entidades, asociaciones, centros formativos**, etc. de los que se ha hecho un inventario en el capítulo VI de este informe, para crear una **Red de Centros de nuevas oportunidades**, tomando como referencia la acción seis del Plan de Acción para el Aprendizaje permanente. Para ello, una vez creada la Red, habría que dotarla de procedimientos y protocolos de actuación similares, y encaminados a la consecución un objetivo común.
- Los pilares del sistema han de ser: reconocimiento y evaluación de competencias (clave y también de cualificaciones adquiridas mediante la experiencia profesional), oferta formativa específica (red de nuevas oportunidades) y orientación.
- **Dotar de la mayor flexibilidad posible al sistema**, de manera que una persona puede trazar diversos recorridos en función de sus necesidades (reconocimiento de competencias,

<sup>119</sup> Apartado 3.6 del Plan de Acción para el aprendizaje permanente en España.: "Financiación del Plan de Acción". Pág. 25

realización de pruebas libres...), y también utilizar diversas modalidades de formación para llegar a un mismo fin (autoaprendizaje, formación presencial, formación online, a distancia...): conseguir como mínimo obtener un certificado de profesionalidad.

- Establecer reconocimientos parciales de competencias adquiridas a través de la formación. (Sistema de convalidaciones en competencias clave- modelo de Aragón)<sup>120</sup>

- **Incentivar el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales** (bien sean competencias clave, o competencias en cualificaciones que se ha adquirido a través del trabajo).

- **Incrementar la oferta formativa conducente a certificado. Incrementar especialmente la de nivel 1** (en este momento tan escasa y tan necesaria como puerta de nuevo acceso a la formación) (también a través de los PCPI) **y la formación en competencias clave.**

- **La orientación es clave** para lograr incorporar a las personas de nuevo en el camino de la formación. Tienen un papel fundamental en el campo de la motivación, la información, la construcción de itinerarios formativos y profesionales, etc. Y también una labor importante a la hora de hacer ver a las personas, la trascendencia que puede tener la posesión de un certificado o un título a la hora de mantener un puesto de trabajo o de encontrar un empleo.

- **Formadores/as y orientadores/as han de estar formados en este sistema**, por lo que se deben establecer mecanismos de coordinación y actuaciones centradas en la formación de formadores.

- **Aprovechar las buenas prácticas emprendidas en otras Comunidades Autónomas**, aprender de sus aciertos y de sus errores.

- **Contar con los materiales que ya se han elaborado y probado.**

- En definitiva se trata de **crear sinergias, aprovechando los recursos existentes.** Sinergias entre educación y empleo, entre orientación y departamento de cualificaciones, entre las distintas entidades (asociaciones, organizaciones, sindicatos, Federación de Empresarios, CEPAS...). Entre todos aquellos agentes implicados en la formación, y sobre todo en la formación de adultos.

---

<sup>120</sup> Una persona, puede que no haya conseguido un título pero es probable que a través de la formación haya **adquirido** alguna o todas las competencias clave.

## • Bibliografía y documentos consultados

- Forem Castilla y León y Forem Navarra. Elaboración de recursos didácticos aplicables en diversos contextos metodológicos para la superación de las pruebas de competencias clave que se exigen para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel 2. Informe final del proyecto 2012

Disponible en:

[http://www.forem.es/espanol/verde/pdf/proyectos/INFORME\\_FINAL\\_PROYECTO\\_190112.pdf](http://www.forem.es/espanol/verde/pdf/proyectos/INFORME_FINAL_PROYECTO_190112.pdf)

- Ministerio de Educación. Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2012 (datos del curso 2009- 2010)

Disponible en:

<http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2012.html>

- Ministerio de Educación. Mapa de la Oferta de Formación Profesional en España. 2011.

Disponible en:

<http://todofp.es/dctm/todofp/20111018-mapafp.pdf?documentId=0901e72b80fea542>

- Ministerio de educación. Datos y cifras. Curso escolar 2011- 2012

Disponible en:

<http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones/datos-cifras/datoscifrasweb.pdf?documentId=0901e72b8053c5a2>

- Ministerio de Educación. El aprendizaje permanente en España. 2011

Disponible en:

<http://todofp.es/dctm/todofp/20111018-mapafp.pdf?documentId=0901e72b80fea542>

- Ministerio de Educación. Plan de acción 2010- 2011. Objetivos de la educación para la década 2010- 2020. 2010

Disponible en:

<http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2010/plan-de-accion-2010-2011vdefinitivafinal.pdf?documentId=0901e72b801b3cad>

- Ministerio de Trabajo. Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal: 2012- Informe de Mercado de Trabajo- La Rioja- Datos 2011

Disponible en:

[http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/IMT\\_2012\\_Datos2011\\_LaRioja.pdf](http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/IMT_2012_Datos2011_LaRioja.pdf)

- Ministerio de Trabajo. Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal: 2011- Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2010- Volumen II, Colectivos

Disponible en:

[http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado\\_trabajo/1600-4.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/1600-4.pdf)

- Ministerio de Trabajo. Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal: 2012- Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2011

Disponible en:

<http://www.todofp.es/dctm/todofp/mercado-laboral/mercado-de-trabajo-estatal-2012.pdf?documentId=0901e72b813b5648>

- Ministerio de trabajo. SEPE. Estrategia española del empleo 2011

Disponible en:

<http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/EstrategiaEspanolaEmpleo.pdf>

- Instituto de Estadística de La Rioja. Anuario estadístico de La Rioja. La Rioja en cifras (2011)

Disponible en:

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=451812&IdDoc=669181>

-Consejo Económico y Social- España. Informe sistema educativo y capital humano (2009-2010)

Disponible en:

<http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0109>

- Fundación Primero de Mayo. 2012 Anuario Sociolaboral. Empleo y Mercado de Trabajo. 2012

Disponible en:

[http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws\\_ShwNewDup?codigo=4039&cod\\_primaria=1158&cod\\_secundaria=1158](http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwNewDup?codigo=4039&cod_primaria=1158&cod_secundaria=1158)

- Otros informes del Observatorio de las ocupaciones del SEPE:

Disponibles en:

<http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/index.html>

- Informes anuales del mercado de trabajo provincial: generales y por colectivos (personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, personas extranjeras, personas mayores de 45 años, personas tituladas de FP, personas tituladas universitarias, personas demandantes de larga duración. Disponibles en:

<http://www.sepe.es/indiceObservatorio/indiceObservatorio.do?indice=2&periodo=anual&ambito=Provincial&provincia=26&idioma=es>

- Gobierno de La Rioja. Memoria 2011 del Servicio Riojano de Empleo

Disponible en:

[http://www.larioja.org/upload/documents/722195\\_Memoria\\_SRE\\_2011.pdf?idtab=451097](http://www.larioja.org/upload/documents/722195_Memoria_SRE_2011.pdf?idtab=451097)

- Castells, Manuel. La era de la información. Alianza editorial. Madrid 2005