

COMITÉ DE EDUCACIÓN (AEC)

Fundación (24-feb-1993 sede U.P.M. – Jesús García del Valle)

AEC

Universidad Politécnica de Madrid

UNED

ICAI

CEU San Pablo

**CECAP – Confederación Española de Empresas de
Formación (socio desde 1996)**



Comité de Educación

Afecta a toda la organización y su gestión es transcendental para la misma y para las personas.



•En ISO 9001

- 4 Sistema de Gestión de Calidad
- 5 Responsabilidades de la Dirección
- 6 Gestión de Recursos
- 8 Medición Análisis y Mejora

•En el modelo EFQM

- 1 Liderazgo
- 2 Política y Estrategia
- 3 personas
- 5 Procesos
- 7 Resultados en personas
- 9 Resultados clave

COMITÉ DE EDUCACIÓN



AUTORIDAD PORTUARIA DE GIJÓN

|| Gestión por competencias

Facilitar la gestión integrada de los recursos humanos: a través del aprovechamiento y desarrollo de los conocimientos, capacidades y cualidades de cada persona.

Tratar personalmente cada carrera profesional.

Potenciar la empleabilidad de los profesionales.

Apoyar la tarea de decisión a través de un sistema objetivo y con criterios homogéneos.

Se utiliza:

- **Como marco de clasificación profesional**
- **Para detectar necesidades formativas**
- **Constituir un sistema retributivo**
- **Definir criterios de promoción**



|| Gestión por competencias

•Las “Competencias” son los **conocimientos, capacidades y cualidades** profesionales necesarios para desempeñar un conjunto de funciones y tareas.

Ejemplo de competencias: Obra marítima, Planificación Territorial, Idiomas, Marketing, Trabajo en Equipo, Capacidad de Negociación, etc.



•Las “Ocupaciones” (puestos de trabajo) son el **conjunto de funciones y tareas** que cada empleado debe desarrollar. Ejemplo: Policía Portuario, Técnico de Infraestructuras, Técnico de RR.HH., Administrativo Asesoría Jurídica, etc.

Gestión por competencias

Herramientas del modelo

COMPETENCIAS TÉCNICAS

1. Asesoría Jurídica
2. Calidad
3. Comercial y Marketing
4. Compras y Suministros
5. Comunicación y Relaciones Institucionales
6. Conservación y Mantenimiento
7. Contabilidad y Auditoría
8. Desarrollo de Proyectos Telemáticos
9. Desarrollo de RRHH y Organización
10. Dibujo Técnico y Topografía
11. Gestión de Actividades Pesqueras
12. Gestión de Dominio Público
13. Gestión de Mercancías
14. Gestión Documental
15. Gestión Económico-Financiera, presupuestaria...
16. Idiomas
17. Infraestructuras
18. Logística e Intermodalidad
19. Medio Ambiente
20. Náutica Portuaria

21. Normativa Portuaria
22. Operaciones y Servicios Portuarios
23. Prevención de Riesgos Laborales
24. Relaciones Laborales
25. Sector y Estrategia Portuaria
26. Seguridad Industrial
27. Seguridad Operativa
28. Sistemas de Ayuda a la Navegación
29. Tráfico de Pasajeros
30. Uso y Explotación de Sistemas

COMPETENCIAS GENÉRICAS

1. Comunicar
2. Gestionar
3. Liderar
4. Negociar
5. Planificar
6. Trabajo en equipo

Competencias

Elementos básicos del modelo. Directorio de competencias

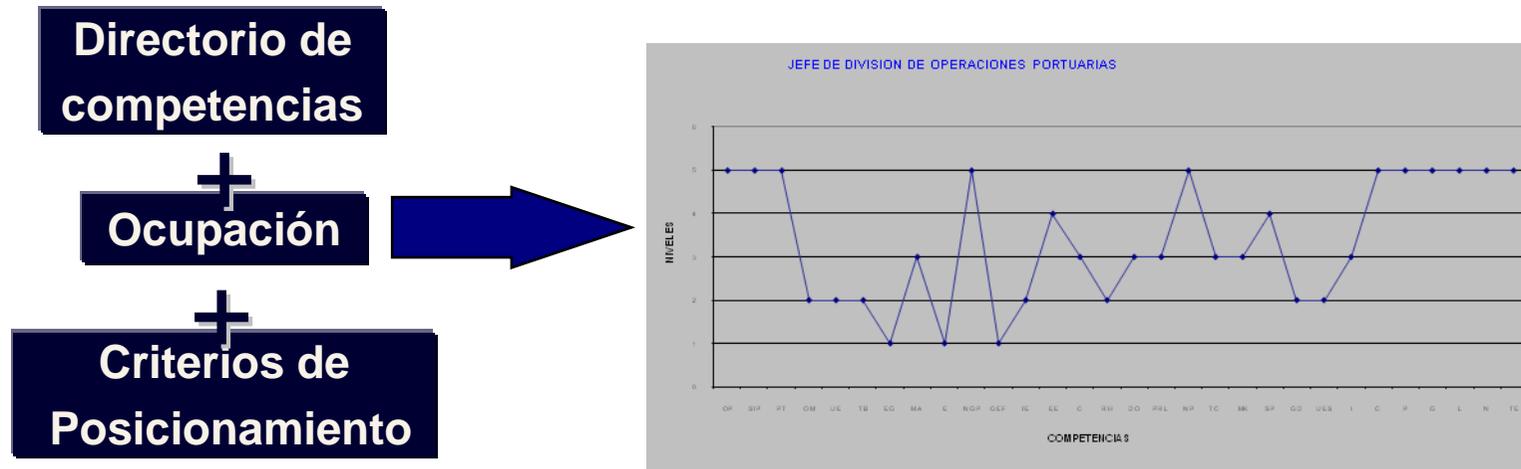
Nivel	Perfil de referencia	Contenido de referencia	Nivel	Operaciones Portuarias
6	Estratega / Investigador	"Relaciona y Juzga"	6	Capacidad para elaborar normas relacionadas con servicios portuarios, y diseñar servicios portuarios...
5	Experto	"Sintetiza e Innova"	5	Capacidad para controlar el tráfico marítimo, coordinar servicios portuarios ...
4	Especialista	"Define y Analiza"	4	Capacidad para determinar las necesidades relacionadas con los servicios portuarios, y para analizar las necesidades de sistemas de trabajo y medios técnicos ...
3	Profesional II	"Aplica, Adapta y Escoge"	3	Capacidad para identificar y resolver problemas relacionados con servicios y operativa portuaria, verificar la correcta tipificación de la infracciones denunciadas ...
2	Profesional I	"Imita y Comprende"	2	Capacidad para comprender y explicar la operativa portuaria, realizar programación de atraques ...
1	Usuario	"Está familiarizado"	1	Capacidad para identificar y describir los servicios portuarios, identificar operaciones, zonas, actividades que se presten en la zona de servicios del puerto...
0	No necesaria	"No necesaria"	0	No se requiere.

Elementos Básicos del Modelo: Perfiles de competencias



POSICIONAMIENTO

Es el proceso por el que se determina para una ocupación concreta el nivel de cada una de las Competencias del Directorio. Su resultado es la obtención del Perfil de Competencias de esa ocupación.



Elementos Básicos del Modelo Perfiles de competencias



EVALUACIÓN

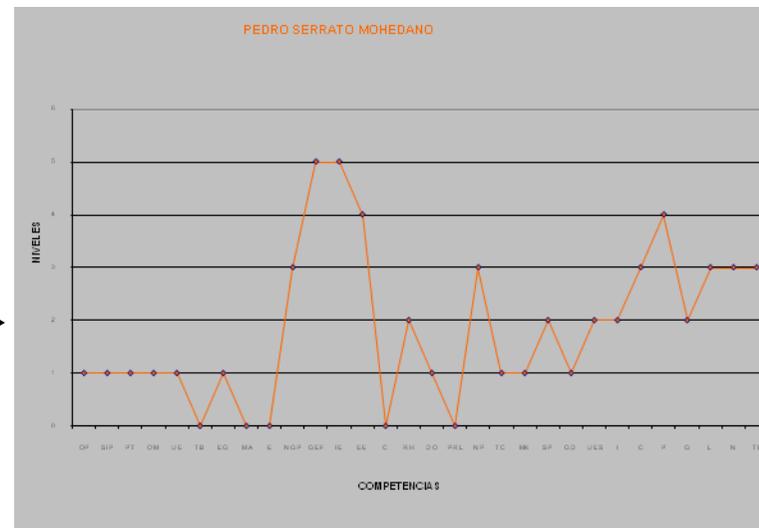
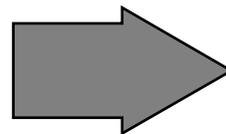
Es el proceso por el que se determina el nivel que tienen los empleados en cada una de las Competencias del Directorio, cuyo resultado es la obtención de sus Perfiles de Competencias Personales.

Se utilizan herramientas diferentes según se evalúen Competencias Técnicas o Genéricas..

Directorio de
competencias

+

Herramientas
de evaluación



Gestión por competencias

Los perfiles de las ocupaciones reflejan los niveles de competencias que son necesarios para desempeñar una ocupación óptimamente.

La comparación de ambos perfiles servirá de guía en el desarrollo profesional y el fomento de la empleabilidad de las personas. De la comparación obtenemos el gap.



GAP Formativo

Distancia Perfil Personal 28/01/2008 Evaluacion automatica

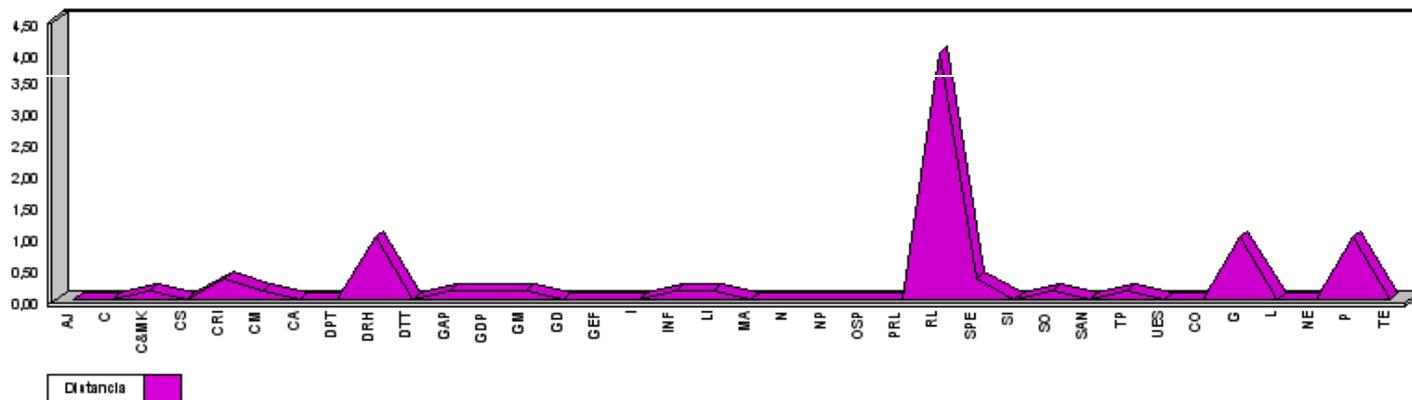
FERNANDEZ VELASCO, ENRIQUE
RESPONSABLE DE RRHH Y ORGANIZACION

	Empleado	Dist Máx
Dist Comp Tec	7,05	8,30
Dist Comp Gener	2,00	6,00

Comp Tec	
Comp Gener.	

	AJ	C	C&M K	CS	CRI	CM	CA	DPT	DRH	DTT	GAP	GDP	GM	GD	GEF	I	INF	LI	MA	N	NP	OSP	PRL	RL	SPE	SI	SO	SAN	TP	UES	CO	G	L	NE	P	TE
Perfil Ocup.	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	0,00	4,00	0,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	4,00	2,00	1,00	1,00	0,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00

	AJ	C	C&M K	CS	CRI	CM	CA	DPT	DRH	DTT	GAP	GDP	GM	GD	GEF	I	INF	LI	MA	N	NP	OSP	PRL	RL	SPE	SI	SO	SAN	TP	UES	CO	G	L	NE	P	TE
Perfil Pers.	2,00	3,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	3,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
Dist	0,00	0,00	0,15	0,00	0,35	0,15	0,00	0,00	1,00	0,00	0,15	0,15	0,15	0,00	0,00	0,00	0,15	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	0,25	0,00	0,15	0,00	0,15	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00



Esquema general del modelo

El Modelo de Gestión por Competencias se enfoca de forma integrada desde una perspectiva de Análisis Estratégico de la Organización.



Desarrollo de un Modelo de Relaciones Laborales para
Puertos del Estado y Autoridades Portuarias

COMITÉ DE EDUCACIÓN



ALCOA

Matriz Particular de una persona 1/2

The screenshot displays the LMS Client application window titled "LMS Client - [Ventana de aprendizaje]". The interface includes a menu bar with options like "Archivo", "Edición", "Ver", "Correo", "Reportes", "Ventana", and "Ayuda". Below the menu is a toolbar with various icons for navigation and editing. The main content area is divided into two panes. The left pane, titled "Conjuntos", contains a list of training sessions with expandable icons (+). The right pane, also titled "Conjuntos", shows a grid of icons representing individual training sessions. The status bar at the bottom indicates the system is "Listo" and shows the date "27/11/2008" and time "16:21:26". The Windows taskbar at the very bottom shows the Start button, several open applications, and system tray icons including the volume and battery status (99%).

Lista de Sesiones de Formación (izquierda):

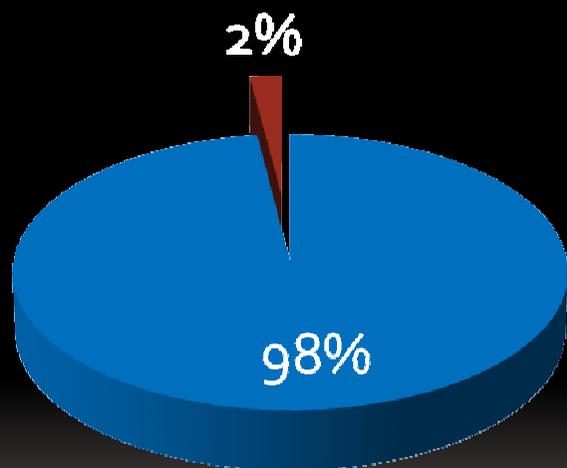
- Procedimiento de Medición de Vibraciones
- Sesión de Formación 0507. Introducción a la Lubri
- Sesión de Formación 5S (2 horas)
- Sesión de Formación Conducta Laboral (1 hora)
- Sesión de Formación de BPAP y TRACCESS (1 ho
- Sesión de Formación de Cambio de Calentadores
- Sesión de Formación de Espacios Confinados
- Sesión de Formación de Intercambio de Calor
- Sesión de Formación de JSA (1 hora)
- Sesión de Formación de Mantenimiento Autónomo
- Sesión de Formación de Preparación de Muestras
- Sesión de Formación de Puesta en Servicio de un
- Sesión de Formación de Seguridad Eléctrica
- Sesión de Formación de Seguridad General (2 hor
- Sesión de Formación de Trabajos en Altura (2 Hor
- Sesión de Formación del Proceso Bayer (2 horas)
- Sesión de Formación Medioambiental (1 hora)
- Sesión de Formación Solución Práctica de Probler
- Sesión de Formación Transporte Mercancías Pelic
- Sesión de Formación Tratamiento de Aguas
- Vapor Operador B

Grid de Sesiones de Formación (derecha):

Procedimiento de Medición ...	Sesión de Formación U...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formaci...	Sesión de Formación d...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación d...	Sesión de Formación ...
Sesión de Formación d...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación d...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación d...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación ...	Sesión de Formación ...
Sesión de Formación T...	Sesión de Formación Tr...	Vapor Operador B							

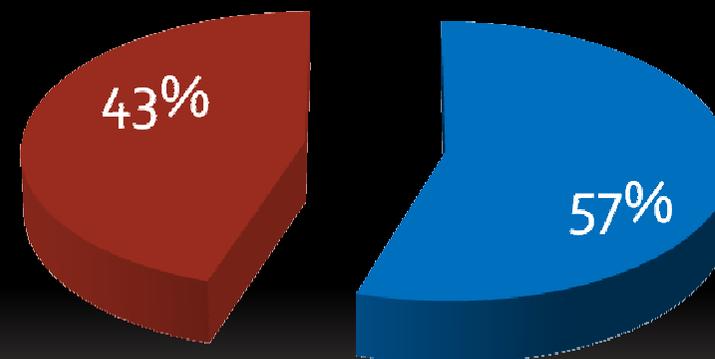
PYMES y empleo

Empresas



■ PYMES
■ resto

Trabajadores



■ PYMES
■ resto

Población Activa en España con Formación Profesional Inicial (INE, EPA 2007)

Total Población activa 16-65 años	22.189.900	100%
Formación Profesional Grado Medio	1.948.500	8,8%
Formación Profesional Grado Superior	2.132.400	9,6%
Educación Superior Primer Ciclo	2.064.400	9,3%
Educación Superior Segundo y Tercer Ciclos	2.732.100	12,3%
Total con Formación Profesional Inicial	8.877.400	40%
Sin Formación Profesional Inicial 2007	13.312.500	60%

Los ejemplos dados ...

- No facilitan la promoción profesional de una manera global.
- No tienen carácter oficial ni validez en todo el territorio nacional
- No facilitan la libre circulación de los trabajadores fuera de la empresa o del sector
- No empatan con la formación inicial
- No hacen currículum
- No se reconoce la experiencia laboral
- No...



COMITÉ DE EDUCACIÓN



**LOS CERTIFICADOS DE
PROFESIONALIDAD.
UNA FORMA DE VALIDAR TU
CURRICULUM**

|| Certificados de Profesionalidad

Los certificados de profesionalidad **acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.**



|| Certificados de Profesionalidad

Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

Favorecen la formación a lo largo de la vida.



Facilitan la libre circulación de los trabajadores.

|| Certificados de Profesionalidad

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales es un conjunto de dispositivos, normas y procedimientos que permiten la identificación, adquisición, reconocimiento y evaluación de la competencia que poseen las personas.



Instrumentos y acciones del SNCFP:

Catálogo Nacional
de Cualificaciones
Profesionales

CNCP

CMFP

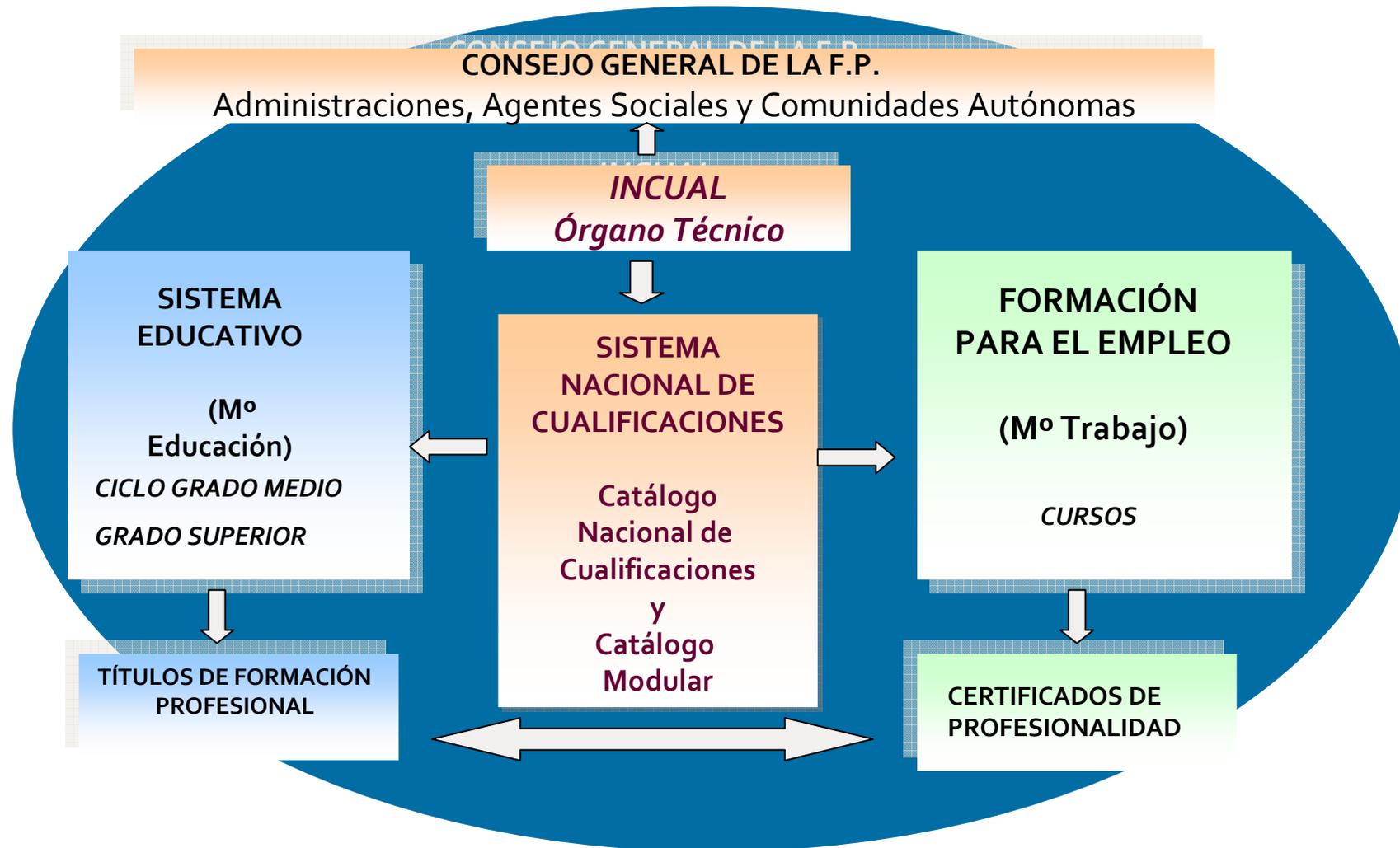
Procedimiento de
reconocimiento,
evaluación,
acreditación y
registro

Evaluación y
mejora de la
calidad del SNCP

Información y
orientación

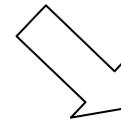
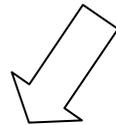


Consejo General de la F.P.



|| Certificados de Profesionalidad

**CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD:
acreditan competencias profesionales**



**Acciones de formación
para el empleo**

A través de la experiencia laboral



FACILITAR:

**LA INSERCIÓN LABORAL
LA PROMOCIÓN PROFESIONAL
EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA**



Centros que imparten los certificados de profesionalidad

Cursos de certificado ¿Dónde?

Centros integrados

Centros acreditados

Centros de referencia nacional



|| Concepto evaluación de competencia

Concepto evaluación de competencia

- Procedimiento sistemático ...
- ...por el que se recogen evidencias del desempeño profesional de un trabajador,
- ...de las que se infiere con fiabilidad, validez y rigor técnico, lo que éste es capaz de realizar,
- ...frente a las competencias establecidas en una **cualificación profesional del CNCP.**



Reconocimiento y acreditación

RECONOCIMIENTO

Resultado del juicio de evaluación realizado por el evaluador, recogido en un documento oficial.

ACREDITACIÓN

Acto de una Administración pública por el cual se otorga una credencial oficial de las competencias que posee una persona.

Calidad de la Formación



- Incorporación en los centros de formación de modelos para la **gestión de calidad**.
- Plan de **evaluación externa y seguimiento**.
- Sistema de **indicadores y criterios objetivos** de evaluación:
 - ✓ Planificación y organización.
 - ✓ Formadores.
 - ✓ Recursos materiales.
 - ✓ Satisfacción de los alumnos.
 - ✓ Resultados del aprendizaje.
 - ✓ Organización, funcionamiento y gestión del Centro.
 - ✓ Eficacia e impacto de la formación.

Eje sectorial del Repertorio de certificados de profesionalidad según CNCP



AGA: Agraria:

MAP: Marítimo-Pesquera:

INA: Industrias Alimentarias:

QUI: Química:

IMP: Imagen Personal:

SAN: Sanidad:

SEA: Seguridad y Medio Ambiente:

FME: Fabricación Mecánica:

IMA: Instalación y Mantenimiento:

ELE: Electricidad y Electrónica:

ENA: Energía y Agua

TMV: Transporte y Mantenimiento de Vehículos:

IEX: Industrias Extractivas

EOC: Edificación y Obra Civil:

VIC: Vidrio y Cerámica:

ADG: Administración y Gestión:

COM: Comercio y Marketing:

SSC: Serv. Socioculturales y a la Com

HOT: Hostelería y Turismo:

AFD: Actividades Físicas y Deportivas

ART: Artesanías

MAM: Madera, Mueble y Corcho:

TCP: Textil, Confección y piel:

ARG: Artes Gráficas:

IMS: Imagen y sonido:

IFC: Informática y comunicaciones:

Planificación del Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad

PLANIFICACIÓN CERTIFICADOS	
AÑO	Nº certificados
2007	20
2008	180
2009	250
2010	250
TOTAL	700

La evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR

- ✓ Que se le **reconozcan oficialmente las competencias** adquiridas mediante su experiencia laboral.
- ✓ Que pueda obtener un **Título de Formación Profesional** Reglada válido en todo el territorio nacional.
- ✓ Que pueda obtener un **Certificado de Profesionalidad** válido en todo el territorio nacional.
- ✓ Que se le **convaliden** materias si quiere realizar estudios de mayor nivel.
- ✓ **Elevar su nivel de cualificación.**
- ✓ Hacer **VISIBLES** sus competencias en el mercado laboral.

|| Dar las gracias a...

- **Jesús García del Valle y Gómez**
(Primer presidente de la sección de Educación de la AEC)
- **José García Pedralles**
(Responsable de RRHH de la APG)
- **Ignacio Sánchez Gatel**
(Responsable de Calidad de ALCOA-INESPAL Avilés)
- **Almudena Mazuelas Esteban**
(Jefa del Servicio de Centros Nacionales y relaciones con las CC.AA. – INEM)