

Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción

Map of accreditable professional qualifications in work integration social enterprises

María J. Chisvert-Tarazona¹, Alicia Ros-Garrido¹, Ana Córdoba-Iñesta¹, Fernando Marhuenda-Fluixà¹

¹ Universitat de València, España

Maria.José.Chivert@uv.es , Alicia.Ros@uv.es , Ana.Cordoba@uv.es ,
Fernando.Marhuenda@uv.es

RESUMEN. El procedimiento de validación y acreditación de las cualificaciones profesionales, recientemente iniciado en España, surge con objeto de visibilizar competencias de las que no se dispone de certificación. Se considera que esta propuesta evaluativa puede permitir abordar con más rigor las desigualdades asociadas a los procesos de formación. El objetivo del artículo es analizar si este sistema de validación y acreditación es capaz de certificar la formación dirigida a colectivos vulnerables llevada a cabo en las Empresas de Inserción. La metodología de investigación, mixta, parte de una aproximación cuantitativa a través de encuestas telefónicas, e incorpora un enfoque más cualitativo a través de la realización de seminarios de formación a personas responsables de las EI. Entre los resultados destaca la elaboración de un mapa de cualificaciones susceptibles de acreditación en estas empresas. Se confirma que la mayoría de ocupaciones a las que acceden las personas trabajadoras de inserción son susceptibles de acreditación como cualificaciones y/o unidades de competencia de nivel 1 y que existen ocupaciones/cualificaciones desarrolladas desde las EI que no se han introducido todavía en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y por lo tanto no pueden ser acreditadas en la actualidad. Como conclusión, los colectivos en riesgo de exclusión social tienen mayores dificultades para acreditar sus competencias profesionales porque la norma de referencia y el procedimiento limitan sus oportunidades de acceso al sistema.

ABSTRACT. The procedure of validation and accreditation of professional qualifications has started recently in Spain. It emerges with the aim to give visibility to the competences which had not certification hitherto. This evaluative proposal is considered to allow addressing in a more rigorous way the inequalities associated to formal education. The aim of this paper is to analyze whether this validation and accreditation system is able to certify the training provided by Work Integration Social Enterprises (WISE) to the vulnerable people they hire. Our research combines quantitative and qualitative methodology using both telephone survey as well as training seminars with people working and training these vulnerable workers in WISE. The most remarkable result is the development of a map of all accreditable occupations found in these enterprises. Findings confirm that most positions in WISEs are eligible for accreditation as level 1 competence units and/or qualifications. We also found that there are level 1 occupations/qualifications developed by WISEs missing within the National Catalogue of Professional Qualifications. We conclude that workers in WISEs as well as vulnerable groups have greater difficulties to accredit their professional competences because the procedure and the reference standard limit their opportunities to access to the system..

PALABRAS CLAVE: Acreditación, Evaluación, Certificación, Cualificación, Mapa de cualificaciones, Empresas de inserción.

KEYWORDS: Accreditation, Evaluation, Certification, Qualification, Map of occupations, Work integration enterprises.

1. Introducción

El reconocimiento de saberes aportados en nuevos espacios de aprendizaje podría atenuar los efectos de las altas tasas de desempleo, del elevado porcentaje de abandono escolar temprano, de las cada vez más precarizadas transiciones formativas y laborales, así como del elevado número de trabajadores y trabajadoras sin cualificación certificada.

A nivel conceptual, dicho reconocimiento se identifica con diferentes términos. Por ejemplo, en Francia se alude a la *Validation des Acquis Professionnelles* (Kirst, 2002) y en Reino Unido se refiere el término *Accreditation of Prior Learning* (Colardyn y Bjornavold, 2005). En general en Europa se tiende al uso del concepto *Validation of Learning Outcomes* (Cedefop, 2008; Official Journal of the European Union, 2012). Concretamente en el contexto de España se conceptualiza como acreditación, tal y como se observa tras la lectura de la mayoría de textos académicos y legales (Medina, 2005; Ruiz, 2013).

Para que este reconocimiento sea efectivo, el Sistema Nacional de las Cualificaciones en el Estado español introduce un sistema de acreditación de las competencias dirigido a la evaluación y certificación de estos nuevos saberes. Se trata de ofrecer la posibilidad de reconocimiento de aquello que se «sabe» en relación a un contexto de actividad, más allá del lugar en que se haya realizado el aprendizaje (Tejada, 2007).

En este contexto, las políticas europeas de formación otorgan gran relevancia al reconocimiento de los aprendizajes adquiridos en procesos no formales o informales. Se trata de competencias profesionales susceptibles de ser acreditadas que no dependen de la realización de una determinada formación (Cedefop, 2012).

Las posibilidades de acreditarse son especialmente interesantes en España, donde más del 60% de la población activa no tiene certificado de su cualificación profesional (Arbizu, 2013). La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y la Formación Profesional (2002) introduce en España la oportunidad de evaluar y acreditar las cualificaciones profesionales (art. 2). Este proceso se materializa siete años más tarde con la aprobación del Real Decreto 1224/2009 que establece el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación; procedimientos que responden a recomendaciones del Consejo Europeo (2012) dirigidas a impulsar la validación del aprendizaje no formal e informal en atención, entre otras consideraciones, a la cohesión social.

Este artículo, resultado de un proyecto de investigación I, profundiza sobre el acceso a la cualificación promovido desde las políticas de formación profesional (FP) en España. El contexto de la investigación son las empresas de inserción (EI), estructuras empresariales legalmente reconocidas y que tienen como propósito consolidar procesos de inclusión social tras trayectorias de exclusión severas.

2. Las empresas de inserción

Las EI tienen como objetivo acompañar a las personas trabajadoras de inserción (PTI) en el aprendizaje de un oficio y favorecer su inserción en el mercado laboral normalizado (Marhuenda, Bernad y Navas, 2010). Estas empresas están reguladas a nivel estatal por la Ley 44/2007 y por la Ley 5/2011 de Economía Social. Tienen como finalidad la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Para hacerlo posible se lleva a cabo un plan de inserción cuyo objetivo es favorecer el acceso al mercado ordinario de trabajo. Esta finalidad debe constar en los propios estatutos para poder ser calificada, previo trámite administrativo, como EI.

Se diferencian cuatro perfiles profesionales dentro de la EI: gerencia, producción, acompañamiento e inserción (FAEDEI y AERESS, 2014). El personal técnico de acompañamiento es el que coordina, acompaña y evalúa el proceso, tanto formativo como evolutivo, de las PTI, a lo largo de las tres fases fundamentales que se establecen desde su entrada en la EI: de acogida y diagnóstico inicial, de desempeño laboral y mejora de la empleabilidad y de transición al mercado laboral ordinario. El personal técnico de producción es el encargado

de formar profesionalmente a las PTI, pero también es clave en el acompañamiento porque su supervisión es directa y continuada en el propio puesto de trabajo.

Para entender la casuística de estas empresas en relación a las posibilidades de acreditación de la experiencia laboral que en ellas se desarrolla, a las cualificaciones y/o ocupaciones y al nivel de cualificación que pueden llegar a alcanzar, es necesario conocer de cerca las características de los verdaderos protagonistas de las EI: las PTI, sobre las que recae la acción de acompañamiento y formación. Estas personas son seleccionadas por las propias EI, por las entidades promotoras o por los propios servicios sociales de la zona. Son personas desempleadas inscritas en los servicios de empleo de la provincia y su condición de exclusión social la acreditan los propios servicios sociales, generales o especializados, de las Administraciones públicas. El artículo 2 de la Ley 44/2007 establece que los colectivos con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo considerados en situación de exclusión social son: personas receptoras de rentas mínimas de inserción (o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza); personas que no pueden acceder a las prestaciones anteriores por causas específicas (no disponen del periodo de empadronamiento exigido o han agotado el periodo máximo de percepción); jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta que proceden de Instituciones de Protección de Menores; jóvenes en situación de libertad vigilada o ex internos; personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación o reinserción social; personas internas de centros penitenciarios con el permiso necesario para una relación laboral o personas excluidas.

Al menos durante 6 meses, como mínimo, y hasta 3 años, como máximo, la persona en el puesto de inserción tiene un contrato laboral en una empresa en la que poco a poco va pasando de un contexto de aprendizaje dependiente del personal de producción y de acompañamiento, a un contexto de mayor autonomía, de mayor similitud con un contexto real de trabajo. Es, en ese momento, cuando se procura que la PTI se incorpore a una empresa ordinaria a la vez que el personal de la EI realiza el seguimiento y apoyo durante un máximo de 6 meses. Todo el proceso forma parte del itinerario de formación consistente en un plan de trabajo individualizado que se revisa durante todo el proceso para aproximar al PTI a una empresa ordinaria.

La existencia de estas empresas depende de su productividad, aunque tienen bonificaciones en la Seguridad Social por la contratación de estos colectivos. Son organizaciones con la doble finalidad de ser productivas y de proporcionar una formación que mejore la empleabilidad de personas con circunstancias desfavorables o en desventaja laboral y social. La transición al mercado laboral ordinario de dichas personas constituye una oportunidad de mejorar e incorporarse al mercado de trabajo ordinario (FAEDEI, 2011), puesto que las EI “(re)instalan a los participantes en la cultura del trabajo” (Ros y Bravo, 2013:215).

El objetivo básico del presente trabajo es aportar luz sobre las cualificaciones profesionales susceptibles de ser acreditables por los colectivos más vulnerables a través de la experiencia laboral y de las vías no formales de formación como las EI. Para su consecución se realiza un análisis de las oportunidades de acreditación de la experiencia laboral y de vías no formales de formación en EI. La pregunta que nos proponemos responder es en qué medida los procesos de acreditación ofrecen una segunda oportunidad a quienes no poseen una cualificación profesional certificada.

Con objeto de dar respuesta a dicha inquietud, se compara el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), referente curricular-normativo español, que posibilita los procesos de acreditación, con el saber competencial que se adquiere en las EI. Mediante este procedimiento, la investigación nos ha permitido comprobar en qué medida las ocupaciones, competencias o cualificaciones que desarrollan las personas trabajadoras de inserción (PTI) son susceptibles de ser acreditables porque están recogidas en el CNCP.

En esta línea, los objetivos específicos de la investigación son:

- La revisión de la adecuación del CNCP en atención a las cualificaciones, ocupaciones y unidades de competencia desarrolladas en las EI.

- La elaboración de un mapa de ocupaciones/cualificaciones acreditables en EI.

A partir de los objetivos establecemos dos hipótesis que han guiado el desarrollo del trabajo de campo: H1 La mayoría de las ocupaciones a las que acceden las PTI en las EI son susceptibles de ser acreditables como cualificaciones y/o unidades de competencia de nivel 1; H2 La existencia de ocupaciones/cualificaciones de nivel 1 desarrolladas desde las EI que no se han introducido todavía en el CNCP y por lo tanto no son acreditables.

Un aspecto a resaltar de los procesos de acreditación es que contribuyen a medir la distancia para alcanzar dichas competencias (CIDEA, 2000) y pueden proponer caminos formativos para alcanzar una cualificación completa o, al menos, para la certificación de una unidad de competencia (unidad mínima acreditable). El artículo analiza la distancia que hay entre lo que se enseña y se aprende en una EI respecto a lo que se podría, en su caso, certificar.

3. Metodología

En este apartado se describe el método de investigación para la realización del mapa de cualificaciones susceptibles de ser acreditadas por las personas en riesgo de exclusión social que participan en las EI.

La investigación se ha estructurado en tres fases: documental, experimental y de análisis de resultados. La primera fase, documental, ha permitido contextualizar los procesos de acreditación de competencias profesionales en la realidad sociopolítica occidental, obtener referencias histórico/actuales de los sistemas de acreditación, revisar métodos y seleccionar instrumentos, así como establecer las claves teóricas/conceptuales sobre la acreditación de cualificaciones a través de la experiencia laboral en colectivos vulnerables. En la segunda fase, experimental, se ha utilizado una metodología mixta, de tipo cuantitativa utilizando la técnica de encuesta telefónica, y de tipo cualitativa, desarrollando seminarios de formación con personal de las EI. El marco de conocimiento y fundamentación teórica sobre el objeto de investigación de la primera fase, junto a la metodología e instrumentos utilizados en la tercera fase, de validación y análisis de resultados, han permitido realizar el mapa de ocupaciones y reflexionar sobre el mismo.

A continuación se detalla el proceso seguido para la realización del mapa de cualificaciones. Se puede tener una visión más detallada de todo el proceso de investigación en Chisvert, Horcas y Abietar (2013).

Universo y muestra

El análisis documental realizado en la primera fase ha permitido definir la población de referencia y proceder al diseño y validación de los instrumentos de recogida de datos. Igualmente el convenio firmado entre la Universitat de València y la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) ha permitido consolidar el trabajo compartido entre el equipo investigador y las EI.

Según los datos de FAEDEI (2014), en 2013 contribuyeron al balance social ciento setenta y tres EI, si bien se estima que el universo es de doscientas doce empresas. En nuestro trabajo de campo hemos contactado con un total de ciento noventa y nueve EI, de las cuales once han cerrado durante el proceso de la investigación. Finalmente, se han obtenido datos contrastados de ciento cuarenta y cuatro EI para la realización del mapa de cualificaciones profesionales.

En concreto, se han obtenido datos de mil quinientas sesenta y seis personas que están en las EI como PTI, es decir, de personas concretas, en puestos de trabajo concretos, cuyas ocupaciones desarrolladas pueden ser susceptibles de ser acreditadas o no.

Encuesta telefónica

Esta encuesta nos ha servido para recoger información sobre la(s) ocupación(es) que desarrollan las PTI y ponerlas en relación con cualificaciones, competencias generales y unidades de competencia del CNCP. Las personas encuestadas eran las responsables de personal en EI.

La validez de contenido se ha garantizado al validar el procedimiento y la encuesta realizada a través de personas expertas de la Universidad Autónoma de Barcelona. La fiabilidad se preserva al dirigirnos prácticamente al universo.

En cuanto a la aplicación del método se definió un protocolo para el contacto con las EI.

- Primero: Una vez identificada la persona responsable de personal se le ofrecía información general del proyecto y se realizaba una primera encuesta telefónica para conocer qué ocupaciones se desarrollan en la EI, recabar una breve descripción de las realizaciones profesionales y el número de TI que las llevan a término.
- Segundo. El equipo de investigación revisaba la información proporcionada por la persona de contacto de la EI e identificaba qué ocupaciones de las desarrolladas por PTI podrían responder a cualificaciones profesionales y a unidades de competencia definidas en el CNCP.
- Tercero. Envío telemático de las identificaciones realizadas en el segundo paso. Dicho envío iba acompañado de un nuevo contacto telefónico para resolver cualquier duda surgida.
- Cuarto: Segunda encuesta telefónica con el responsable de la EI para evaluar la correspondencia entre las ocupaciones desarrolladas en la EI y la cualificación profesional y unidades de competencia, identificadas en el CNCP.

El protocolo ha sido clave para conocer la proximidad/distancia entre el CNCP y las ocupaciones que desarrollan las PTI en el momento del contacto con las EI.

La información proporcionada a lo largo del proceso se codificaba en una base de datos que recoge varias dimensiones: datos generales de la EI, persona de contacto, ocupación/ocupaciones desarrolladas, primera correspondencia de dicha ocupación/ocupaciones con cualificaciones o con unidades de competencia del CNCP, confirmación de la correspondencia anterior con la persona responsable de la EI. El análisis cuantitativo de los datos es lo que ha permitido extraer los resultados que posteriormente se detallan.

Una dificultad que el equipo de investigación consiguió salvar con tenacidad fue conseguir dar con la persona responsable del personal, aquella que efectivamente conoce de primera mano las ocupaciones que se desarrollan en la EI.

Seminario de formación

Paralelamente al desarrollo de las encuestas telefónicas, se realizaron cinco seminarios de formación en territorios del Estado español escogidos bajo el criterio de alta concentración de EI: Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza. Asistieron un total de noventa y una personas: trabajadores/as de gestión, de acompañamiento y producción de EI.

El objetivo de los seminarios era dar a conocer el discurso institucional sobre la acreditación de competencias, los protocolos de acreditación y los criterios evaluativos específicos de las cualificaciones profesionales en general, y de las cualificaciones profesionales detectadas en el mapa de ocupaciones en cada EI en particular. Asimismo, se pretendía generar un espacio de reflexión sobre las posibilidades de acreditación en las EI.

Cada seminario, de cuatro horas de duración, se ha replicado en los cinco territorios mencionados con una estructura dividida en dos partes. Una primera parte donde se presentaban los objetivos del propio seminario,

se proporcionaba información general sobre la FP en el Estado español, sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional sobre el CNCP, y finalizaba realizando una actividad práctica para comparar la ocupación/ocupaciones desarrolladas en las propias EI de las personas asistentes con la cualificación profesional correspondiente, es decir, se posibilitaba el uso y manejo de cualificaciones profesionales y guías de evidencia relativas a ocupaciones desarrolladas por estas empresas. En la segunda parte del seminario se daba a conocer el discurso institucional relativo a procesos y protocolos de acreditación, es decir, se explicaba el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales. También se realizaba una actividad práctica sobre las amenazas/oportunidades/fortalezas/debilidades de la acreditación a partir de la experiencia laboral en las EI. Esta última actividad práctica ha permitido recoger las aportaciones de las personas asistentes sobre la idoneidad del sistema de acreditación en colectivos vulnerables.

4. Resultados

El CNCP es el instrumento que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de formación, reconocimiento y acreditación identificadas en el sistema productivo (INCUAL, 2014).

Los resultados que se describen a continuación ponen en relación este referente normativo-curricular y las ocupaciones que desarrollan colectivos vulnerables en EI. Se parte de una premisa: el acceso al sistema de validación y acreditación de las competencias está mediado por la existencia previa de la cualificación en el CNCP.

El logro principal de esta investigación ha sido la elaboración del mapa de cualificaciones profesionales susceptibles de ser acreditables a las que pueden optar las PTI de las EI en España.

Se trata de una imagen fija, obtenida en 2014, que requerirá de futuras actualizaciones dirigidas a observar la evolución de las cualificaciones desarrolladas en estas empresas. Los resultados más relevantes son:

4.1. Las EI concentran su producción en 18 familias profesionales.

Se ha identificado que las ocupaciones desarrolladas por las EI tienen correspondencia con dieciocho familias profesionales. Las cualificaciones susceptibles de ser acreditables se sitúan mayoritariamente en las familias profesionales de Seguridad y medio ambiente y de Servicios socioculturales y a la comunidad (concentran el 40.48% de las PTI con opciones de acreditación).

Por otra parte, el 47.9% de las EI se sitúan en dos o más familias profesionales. La implantación en el mercado de estas empresas no responde al criterio de especialización. La tendencia es vincular la actividad productiva a la realización de actividades que requieran escasa cualificación con objeto de posibilitar la contratación de colectivos en riesgo de exclusión social. En muchos casos estas instituciones buscan la diversificación para combatir problemas de estacionalidad. Esta circunstancia en ocasiones conlleva que las PTI durante el periodo de contratación pasen por diversas ocupaciones en respuesta a criterios productivos.

A continuación se introduce una síntesis del mapa de cualificaciones acreditables a partir de la agrupación de las familias profesionales en cinco grandes sectores productivos: primario, manufacturero, de la construcción, de distribución y transportes, y servicios.

Sector primario

Un 17% de las EI pertenece al sector primario. El mapa se concentra en ocupaciones de las familias profesionales Agraria y de Instalación y mantenimiento (Ver Tabla 1). A pesar del gran número de cualificaciones de nivel 2, se observa que la gran mayoría de las PTI desarrollan actividades auxiliares, situadas en el nivel 1 de cualificación (88.88%). Otras familias profesionales del sector como Energía y Agua, Industrias extractivas y Marítimo-pesquera no están representadas en estas empresas.

FAMILIA PROF	Nº EI	Nº PTI	Nº CUALIF	CUALIFICACIONES PROFESIONALES	NIVEL CUALIF	Nº PTI
Agraria	23 (15.97%)	139 (8.54%)	8 (13,79%)	Actividades auxiliares en agricultura	1	27 (1.66%)
				Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	1	88 (5.41%)
				Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes	2	2 (0.12%)
				Actividades auxiliares en ganadería	1	2 (0.12%)
				Agricultura ecológica	2	4 (0.25%)
				Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes	1	11 (0.68%)
				Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria	2	4 (0.25%)
				Repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas	2	1 (0.06%)
Instalación y mantenimiento	2 (1.39%)	5 (0.31%)	2 (3,45%)	Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial	2	2 (0.12%)
				Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción	2	3 (0.18%)

Tabla 1. Cualificaciones profesionales total o parcialmente susceptibles de acreditación por PTI en el sector primario.

Elaboración propia.

Sector manufacturero

Un 18.75% de las EI pertenece al sector manufacturero (Tabla 2). La mayor concentración de PTI se produce en la familia profesional Textil, confección y piel. De nuevo son las cualificaciones de nivel I las que aglutinan a la mayor parte de las PTI (86%). Otras familias profesionales del sector como Química, Vidrio y Cerámica o Artes y Artesanía no están representadas en estas empresas.

FAMILIA PROF	Nº EI	Nº PTI	Nº CUALIF	CUALIFICACIONES PROFESIONALES	NIVEL CUALIF	Nº PTI
Industrias alimentarias	3 (2.08%)	15 (0.92%)	1 (1.72%)	Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria	1	15 (0.92%)
Fabricación mecánica	4 (2.78%)	15 (0.92%)	2 (3,45%)	Operaciones auxiliares de fabricación mecánica	1	13 (0.80%)
				Soldadura	2	2 (0.12%)
Madera, mueble y corcho	4 (2.78%)	13 (0.80%)	2 (3,45%)	Acabado de carpintería y mueble	2	3 (0.18%)
				Trabajos de carpintería y mueble	1	10 (0.61%)
Textil, confección y piel	13 (9.03%)	51 (3,13%)	3 (5.17%)	Ensamblaje de materiales	2	7 (0.43%)
				Operaciones auxiliares de lavandería industrial y de proximidad	1	34 (2.09%)
				Arreglos y adaptaciones de prendas y artículos en textil y piel	1	10 (0.61%)
Artes gráficas	3 (2.08%)	12 (0.74%)	2 (3,45%)	Reprografía	1	9 (0.55%)
				Operaciones de encuademación industrial en rústica y tapa dura	2	3 (0.18%)

Tabla 2. Cualificaciones profesionales total o parcialmente susceptibles de acreditación por PTI en el sector manufacturero.

Elaboración propia.

Sector de la construcción

Un 14.59% de las EI desarrollan actividad en el sector de la construcción, especialmente en la familia profesional de Edificación y obra civil (Tabla 3). El 86.77% de las PTI de este sector realizan operaciones auxiliares/básicas propias de un nivel de cualificación 1. Este sector ha sufrido especialmente los efectos de la crisis económica también en estas empresas, tal y como se expresaba en los seminarios.

FAMILIA PROF	Nº EI	Nº PTI	Nº CUALIF	CUALIFICACIONES PROFESIONALES	NIVEL CUALIF	Nº PTI
Electricidad y electrónica	6 (4.17%)	16 (0.98%)	2 (3.45%)	Operaciones auxiliares de montaje de redes eléctricas	1	13 (0.80%)
				Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos	1	3 (0.18%)
Edificación y obra civil	15 (10.42%)	75 (4.61%)	6 (10.34%)	Operaciones de hormigón	1	18 (1.11%)
				Fábricas de albañilería	2	2 (0.12%)
				Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas	1	17 (1.04%)
				Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción	1	26 (1.60%)
				Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción	1	2 (0.12%)
				Pintura industrial en construcción	2	10 (0.61%)

Tabla 3. Cualificaciones profesionales total o parcialmente susceptibles de acreditación en el sector de la construcción. Elaboración propia.

Sector de distribución y transportes

El 37.6% de las EI realizan actividades en el sector de distribución y transportes (Tabla 4). Encontramos dos cualificaciones de nivel 2 en las que hay un número relevante de PTI: (1) actividades de venta, en la familia profesional de Comercio y marketing, y (2) conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera, de la familia profesional de Transporte y mantenimiento de vehículos. En la familia profesional de Informática y comunicaciones tan sólo encontramos una PTI y la ocupación que desarrolla no es susceptible de acreditarse atendiendo a las cualificaciones disponibles en el CNCP. En la muestra de la investigación no se ha encontrado ocupaciones asimilables a cualificaciones de la familia profesional de Imagen y sonido.

FAMILIA PROF	Nº EI	Nº PTI	Nº CUALIF	CUALIFICACIONES PROFESIONALES	NIVEL CUALIF	Nº PTI
Transporte y mantenimiento de vehículos	20 (13.89%)	72 (4.42%)	3 (5.17%)	Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocería de vehículos	1	22 (1.35%)
				Operaciones auxiliares de mantenimiento en electrom. de vehículos	1	5 (0.31%)
				Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera	2	45 (2.76%)
Comercio y marketing	34 (23.61%)	168 (10.32%)	4 (6.9%)	Actividades de venta	2	73 (4.48%)
				Gestión comercial de ventas	3	1 (0.06%)
				Actividades auxiliares de almacén	1	23 (1.41%)
				Actividades auxiliares de comercio	1	71 (4.36%)

Tabla 4. Cualificaciones profesionales total o parcialmente susceptibles de acreditación en el sector de distribución y transportes. Elaboración propia.

Sector servicios

Este es el sector en el que en mayor medida encuentran su nicho de mercado las EI (91.66%), de hecho la gran mayoría de estas empresas desarrolla parte de su actividad en este sector. Especialmente destacable la familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad, en la que se concentra el 37.5% de las EI (Tabla 5). En esta familia profesional se halla también la cualificación que en mayor medida introduce a las

PTI en el mapa de ocupaciones: Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales. Por otra parte, las EI encuestadas no desarrollan ocupaciones asimilables a cualificaciones en la familia profesional de Imagen personal.

FAMILIA PROF	Nº EI	Nº PTI	Nº CUALIF	CUALIFICACIONES PROFESIONALES	NIVEL CUALIF	Nº PTI
Sanidad	1 (0.69%)	2 (0.12%)	1 (1.72%)	Traslado y movilización de usuarios/as y/o pacientes, documentación y materiales en centros sanitarios	1	2 (0.12%)
				Gestión de residuos urbanos e industriales	2	230 (14.13%)
Seguridad y medio ambiente	41 (28.47%)	358 (21.99%)	4enta (6.90%)	Interpretación y educación ambiental	3	4 (0.25%)
				Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales	1	120 (7.37%)
				Servicios para el control de plagas	2	4 (0.25%)
Administración y gestión	12 (8.33%)	19 (1.17%)	2 (3,45%)	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	1	18 (1.11%)
				Actividades administrativas en relación con el cliente	2	1 (0.06%)
				Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	2	46 (2.83%)
				Educación de habilidades de autonomía personal y social	3	1 (0.06%)
				Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	1	360 (22.11%)
Servicios socioculturales y a la comunidad	54 (37.5%)	435 (26.72%)	7 (12.07%)	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	2	13 (0.80%)
				Empleo doméstico	1	5 (0.31%)
				Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales	3	9 (0.55%)
				Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	2	1 (0.06%)
				Operaciones básicas de cocina	1	40 (2.46%)
				Operaciones básicas de restaurante y bar	1	68 (4.18%)
				Cocina	2	12 (0.74%)
				Recepción	3	11 (0.68%)
				Operaciones básicas de pisos en alojamientos	1	2 (0.12%)
				Operaciones básicas de catering	1	6 (0.37%)
Hostelería y turismo	22 (15.28%)	143 (8.78%)	7 (12.07%)	Servicios de restaurante	2	4 (0.25%)
				Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas	1	8 (0.49%)
				Socorrismo en instalaciones acuáticas	2	1 (0.06%)
				Operaciones básicas de pisos en alojamientos	1	2 (0.12%)
Actividades físicas y deportivas	2 (1.39%)	9 (0.56%)	2 (3,45%)	Operaciones básicas de catering	1	6 (0.37%)
				Servicios de restaurante	2	4 (0.25%)

Tabla 5. Cualificaciones profesionales total o parcialmente susceptibles de acreditación en el sector servicios. Elaboración propia.

4.2. Las Unidades de competencia: clave para la certificación de la experiencia profesional y la formación en colectivos vulnerables

El Mapa de ocupaciones evidencia que en muchas de las cualificaciones susceptibles de acreditación algunas unidades de competencia no forman parte de las tareas y/o funciones desarrolladas por las PTI. El sistema de acreditación, al fragmentar la evaluación en atención a unidades de competencia, posibilita una certificación parcial de la cualificación profesional tal y como se expresa en la norma (Real Decreto 1224/2009) y se recoge en publicaciones académicas (Bernad y Marhuenda, 2008; Chisvert-Tarazona, 2013).

Esta opción se convierte en oportunidad sólo si el procedimiento es capaz de acreditar de forma regular a las PTI que dispongan de los requisitos previos y del nivel de cualificación exigido (Chisvert-Tarazona, Córdoba-Iñesta y Ros-Garrido, 2014).

De darse las condiciones en el sistema de acreditación, algunas EI consideraban que la orientación profesional ejercida en la última fase de permanencia de las PTI pondría en relación dos vías de inclusión óptimas para estos colectivos: la FP y la acreditación de la experiencia laboral, instrumentos que aproximan al objetivo último de favorecer la incorporación de las PTI en el mercado laboral ordinario.

4.3. El CNCP no ha incorporado la totalidad de las cualificaciones profesionales disponibles en el mercado laboral, especialmente en el nivel de cualificación 1.

En la actualidad hay un total de seiscientos sesenta y dos cualificaciones profesionales disponibles en el CNCP en los niveles 1, 2, y 3 de cualificación. De ellas, tan sólo el 11.78% pertenece a cualificaciones de nivel 1. Si prestamos atención al nivel de cualificación de las ocupaciones identificadas en las EI (ver tabla 6) la mayoría de las opciones de acreditación se sitúan en el nivel de cualificación 1 y son escasas las que corresponderían al nivel de cualificación 3.

Nivel Cualificac.	Nº Cualific CNCP	Nº Cualific en EI	Frecuencia PTI en EI	% PTI en EI
1	78	30	1.048	64.38%
2	286	23	473	29.06%
3	298	5	26	1.59%
Sin cualificación			81	4.97%
Totales	662	58	1.628	100%

Tabla 6. Distribución de niveles de cualificación en el CNCP y en las EI. Elaboración propia.

El 4.97% de las PTI desarrollan ocupaciones que en la actualidad no son susceptibles de acreditación. Sirve de ejemplo en la familia profesional de Seguridad y medio ambiente la Gestión de recursos urbanos e industriales. Se trata de una cualificación que desarrollan en gran número de puestos de trabajo. Sin embargo, al observar con calma su contenido, en algunos casos las empresas reconocían a través de los seminarios la necesidad de introducir una cualificación de nivel 1, más próxima al trabajo que desarrollan. De hecho 18 PTI de esta familia no cuentan con cualificación explícita y en todos los casos se alude a una cualificación de nivel 1 de operaciones auxiliares en gestión de recursos urbanos.

Las ocupaciones no incluidas en el CNCP remiten a tres elementos: (1) actividades auxiliares o básicas de nivel 1 de cualificación no incorporadas; (2) ocupaciones muy específicas que difícilmente podrían transferirse más allá de la empresa en la que se generan; y (3) actividades artesanales escasamente introducidas en el mercado laboral. En el primer caso se podría citar: la gestión de residuos urbanos e industriales; el manipulado y envasado de productos; el desarrollo de actividades de recogida, recuperación y triaje (de textiles, juguetes,

electrodomésticos, etc.); el reciclaje de recursos informáticos, o la taquilla de parking. En el segundo caso se encuentran algunas actividades dirigidas al mantenimiento y a la reparación de muebles y/o electrodomésticos. Entre las ocupaciones artesanas destaca la de pantalleras artesanales, especializadas en la elaboración de lámparas, o la de herrero. Todas ellas actividades no son susceptibles de ser acreditadas en la actualidad dado que la norma curricular de referencia, el CNCP, no las ha incorporado.

4.4. Las plazas disponibles en las convocatorias autonómicas de acreditación de las cualificaciones en 2014 no incluyen cualificaciones susceptibles de acreditación por los colectivos más vulnerables.

Si se relacionan las cualificaciones susceptibles de ser acreditadas por las PTI con las convocatorias autonómicas de 2014 se detecta que son escasas las oportunidades de certificación.

En el sector primario no se incluye ninguna cualificación de la familia profesional Agraria. Tan sólo las cualificaciones de nivel 2 de la familia profesional de Instalación y mantenimiento disponían de plazas en las comunidades del País Vasco, Andalucía, Galicia y Aragón. En este sector podrían presentarse a las convocatorias el 0.30% de las PTI.

Similares resultados se reproducen en el sector manufacturero. Galicia y País Vasco ofertan Soldadura, de la familia profesional de Fabricación mecánica. En la familia profesional de Madera, mueble y corcho, de nuevo Galicia oferta Acabado de carpintería y mueble. En este sector los procesos de acreditación podrían beneficiar un 0.30% de las PTI.

En el sector de la construcción tan sólo se convocan plazas en la cualificación de Operaciones de hormigón en Aragón, perteneciente a la familia profesional de Edificación y obra civil. El 0.12% de las PTI podría optar a esta convocatoria.

En el sector de distribución y transportes se destinan 50 plazas en Murcia a actividades auxiliares de comercio, de nivel 1 de cualificación, perteneciente a la familia profesional de Comercio y marketing. En este caso podría beneficiarse un mayor volumen de PTI, el 4.36%.

Es el sector servicios el que concentra mayor proximidad de las convocatorias al mapa de ocupaciones susceptibles de acreditación en PTI. Siete comunidades convocan plazas para la cualificación Servicios para el control de plagas, convocatoria a la que podrían haber accedido el 0.25% de las PTI. En la familia de Servicios socioculturales y a la comunidad, las cualificaciones Atención sociosanitaria a personas en el domicilio y Atención sociosanitaria a personas dependientes se han convocado en doce comunidades al tratarse de profesiones reguladas, siendo susceptibles de beneficiarse un 3.63% de las PTI. Sin embargo, es la convocatoria realizada en País Vasco relativa a Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales la que en mayor medida beneficiaría a las PTI (21.11%). También en el sector de Hostelería y turismo se podrían presentar a las cualificaciones de nivel 1 relativas a Operaciones básicas de cocina, de restaurante y bar, y de pisos en alojamientos (6.76%); así como de las cualificaciones de Cocina (0.74%) y de Recepción (0.68%). En la familia profesional de Actividades Físicas y Deportivas la cualificación de Socorrismo en instalaciones acuáticas beneficiaría a un 0.06%.

En todo el territorio nacional el porcentaje de PTI con posibilidades de acreditar su cualificación profesional de acuerdo a las convocatorias autonómicas de acreditación en el 2014 es de 39.31% de las PTI, un dato que podría parecer muy positivo. Si bien, por una parte, al tratarse de convocatorias autonómicas, las oportunidades reales de participación se reducen sustancialmente dado que la pertenencia a la comunidad autónoma es en algunos casos criterio de valoración explícito en la norma. No es el caso de la convocatoria del País Vasco en Limpieza de superficies y mobiliario que amplía en un 22.11% las oportunidades de acceso a convocatorias. Si bien los colectivos vulnerables difícilmente se desplazarían a otras comunidades para participar en procesos de acreditación dado que en muchos casos llevan largo tiempo fuera del sistema educativo formal y estos procesos

evaluativos requerirían de la proximidad de lo local para favorecer la confianza en el sistema.

5. Discusión

Conocer la proximidad o distancia entre las ocupaciones que desarrollan las PTI y el CNCP permite obtener un conocimiento próximo a las posibilidades de acreditación en colectivos en riesgo de exclusión social y elaborar un mapa de cualificaciones susceptibles de ser acreditadas.

Este estudio aporta luz sobre oportunidades de acreditación a partir de la norma de referencia curricular de las personas vulnerables o en situación de riesgo de exclusión social que reciben formación durante una experiencia profesional en un contexto laboral.

Analizados los resultados, se confirma la primera hipótesis: La mayoría de las PTI desarrollan ocupaciones en las EI susceptibles de ser acreditables como cualificaciones y/o unidades de competencia de nivel 1 (64.38%). Este resultado preocupa si se pone en relación con las convocatorias para la acreditación de las competencias profesionales desarrolladas en las comunidades autónomas en 2014. Su análisis evidencia el olvido de las cualificaciones profesionales de nivel 1, tal y como se ha podido comprobar en los cinco grandes sectores.

También se confirma la segunda hipótesis: La existencia de ocupaciones/cualificaciones de nivel 1 desarrolladas desde las EI no introducidas en el CNCP. Se observa cómo algunas de las ocupaciones que desarrollan no son susceptibles de ser acreditadas en la actualidad. Podría ser de gran utilidad la revisión desde el Consejo General de la Formación Profesional y desde el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales de la posibilidad de incluir nuevas cualificaciones como Actividades auxiliares en la gestión de residuos urbanos e industriales. También podría ser sometida a valoración la posibilidad de acreditación de competencias transversales como el aprendizaje autónomo, el trabajo en equipo o la resolución de problemas.

Otra de las claves que dificultan el acceso de los colectivos vulnerables es que al tratarse de convocatorias con un número de plazas limitadas no se acreditan quienes poseen las competencias que requiere la cualificación profesional atendiendo a la norma, sino quienes disponen de un historial profesional y formativo de mayor calidad. La gran mayoría de solicitantes son filtrados al inicio del proceso en atención al número de plazas disponibles.

De forma complementaria, uno de los criterios utilizados en las convocatorias de plazas es la introducción de cualificaciones que respondan a profesiones reguladas: Muchas de estas cualificaciones, lamentablemente, no se encuentran en el mapa de ocupaciones de las EI, y sería tal vez algo que pudieran plantearse en una estrategia a medio plazo.

No obstante, a través de los seminarios se constató la relevancia de la certificación para los colectivos en riesgo de exclusión social. En algunas EI se están desarrollando esfuerzos dirigidos a posibilitar la homologación de aulas en sus instalaciones o buscan centros de formación para el empleo con objeto de facilitar el acceso a la cualificación de las PTI. La impartición de certificados de profesionalidad en algunas de estas instituciones comienza a ser una opción tangible, si bien sería mucho más efectiva si pudiera acreditarse la experiencia profesional acumulada. Si el acceso a la validación y acreditación de competencias se garantiza a estos colectivos, las EI valoran que podrían destinar sus esfuerzos formativos a posibilitar la certificación de las cualificaciones profesionales o al menos de las unidades de competencia de la cualificación que no se estén desarrollando en el puesto de trabajo.

Se trata de un sistema que acredita y desacredita a la vez puesto que no garantiza la oportunidad de participación en el procedimiento a todas las personas que cuentan con competencias profesionales acreditables. Existe exclusión del proceso de acreditación de los colectivos vulnerables en tres momentos: (1) en la concreción de las cualificaciones que conforman el CNCP; (2) en la elección de las cualificaciones que

salen a convocatoria; y (3) en la selección inicial de participantes en dichas convocatorias.

La mejora de los procesos de acreditación de competencias profesionales en colectivos vulnerables requeriría por tanto la actualización del CNCP prestando especial atención a las cualificaciones de nivel 1, así como la revisión de los elementos y requisitos de las convocatorias de acreditación de competencias con objeto de dar cabida a los colectivos más vulnerables. A la luz de este análisis, ¿qué convocatoria de cualificaciones beneficiaría a estos colectivos? ¿Se requeriría de una discriminación positiva con plazas específicas? La respuesta quizás pase por modificar el procedimiento y garantizar que toda persona que dispone de unas competencias, independientemente del lugar en el que las ha adquirido, pudiera participar sin limitación de plazas. Hacer realidad en cada territorio autonómico el acceso a la totalidad de las cualificaciones profesionales en convocatorias anuales sería sin duda un paso hacia la visibilidad de las competencias adquiridas en espacios no formales e informales. Si se desea que los colectivos vulnerables puedan dar prueba de su saber hacer, es necesario construir el procedimiento desde la equidad social: ser conscientes de aprendizajes obtenidos en la economía sumergida o en espacios privados, aproximar la obtención al ámbito local, y garantizar la existencia de las cualificaciones, especialmente de nivel 1.

La disponibilidad de un espacio destinado a la formación y a la orientación profesional en las EI hace viable el acompañamiento hacia la certificación de las cualificaciones. Una estrategia plausible en estas empresas llevaría a racionalizar el esfuerzo formativo dirigiéndolo hacia unidades de competencia propias de la cualificación y que no se están desarrollando en sus puestos de trabajo. Pero esto sólo tendrá sentido si el sistema de acreditación posibilita realmente la certificación de las competencias adquiridas a través de la experiencia profesional.

Anteriormente se afirmaba que los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales contribuyen a medir la distancia que la persona debe todavía recorrer para alcanzar la cualificación profesional (o, en su caso, unidad de competencia). Conocer dicha distancia desde el inicio del proceso en una EI, podría ampliar sustancialmente las oportunidades de acreditación. Sin embargo, si lo evaluable pasa a ser lo que se planifica para facilitar la acreditación, la formación en estas empresas se aproximaría a una concepción cerrada del currículum conceptualizado por Pozuelos y Romero (2002). Por otra parte, la presión de la producción, participa también en la definición curricular cuestionando qué merece ser enseñado y en ocasiones puede convertirse en condicionante que limita la oportunidad de enseñar las competencias propias a una cualificación.

En definitiva, la investigación desarrollada no sólo reflexiona sobre los procesos de acreditación en general, sino que focaliza su atención en un contexto determinado: los colectivos vulnerables en las EI. Es necesario plantearse si el acceso a los procesos de acreditación es posible para estos colectivos, ya que como indican tanto la literatura como las estadísticas oficiales, son los mejor situados quienes habitualmente sacan mayor provecho de las políticas públicas. Los riesgos del proceso de acreditación no sólo son la falta de recursos disponibles desde las administraciones, sino también que la oportunidad de la acreditación no llegue a aquellas personas que más lo necesitan por carecer de la oportunidad de acceso a las convocatorias.

Queda pendiente investigar de qué manera son congruentes los propósitos de las EI con una formación que pueda certificarse de acuerdo al CNCP. En principio, se considera que las guías de evidencia constituyen un apoyo técnico para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las EI, es decir, son un instrumento de apoyo tanto para la planificación como para la evaluación de las competencias profesionales que se desarrollan en las EI y que, en su caso, pueden ser certificables.

También consideramos que debe mejorarse, en estudios posteriores, el contraste de la información obtenida de las EI con la procedente del CNCP puesto que la distancia entre ambas es tan considerable que puede deberse no sólo a la falta de correspondencia, que la hay, sino también a lo ajenos que resultan uno y otro mundos, el de la cualificación y FP y el de la inclusión social, regidos a veces por lógicas distintas. Si bien en nuestro trabajo de investigación partimos del convencimiento de la posibilidad de confluencia entre ambos ámbitos.

Efectivamente, las EI surgen “como un recurso socioeducativo funcional para una configuración del mercado de trabajo vinculada a los conceptos de flexibilidad y adaptabilidad” (Martínez-Morales, Bernad y Navas, 2011:84). Pero como advierten los propios autores, estas empresas adquieren un enfoque compensatorio si enfatizan en la responsabilidad individual, lo que puede convertirse en una demostración de la política neoliberal que responsabiliza a estas personas de su vulnerabilidad. La acreditación de las competencias parte de un enfoque educativo que privilegia los resultados de aprendizaje, razón por la que habrá que prestar atención a los efectos pedagógicos de esta evaluación con objeto de evitar el enfoque compensatorio.

Notas

1 “Mapa de ocupaciones acreditables desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en empresas de inserción” proyecto pre-competitivo financiado por la Universitat de València (UV-INV-PRECOMP13-115340) realizado entre septiembre de 2013 y diciembre de 2014.

Cómo citar este artículo / How to cite this paper

Chisvert-Tarazona, M. J., Ros-Garrido, A., Córdoba-Iñesta, A., y Marhuenda-Fluixà, F. (2015). Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción. *Certiuni Journal*, 1, 36-50. Consultado el [dd/mm/aaaa] en www.certiunijournal.com

Referencias

- Arbizu, F. M. (2013). Formación para el trabajo en tiempos de crisis: Balance y prospectiva. En Ruiz, C. et al (Grupo CIFO), Formación para el trabajo en tiempos de crisis. Balance y prospectiva. (pp. 7-25). Barcelona: Tornapunta Ediciones.
- Bernad, J.C. y Marhuenda, F. (2008). El sistema de cualificación profesional en España y los/as trabajadores/as escasamente cualificados/as. *Revista Europea de Formación Profesional*, 42-43, 91-102.
- Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications office. Recuperado de http://www.cedefop.europa.eu/en/files/4064_en.pdf
- Cedefop (2012). Development of national qualifications frameworks in Europe. October 2011. Luxembourg: Publications Office of the European Communities.
- Chisvert-Tarazona, M.J. (2013). Reconocimiento de saberes no escolares: acreditación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En M. J. Chisvert, A. Ros, A. y V. Horcas (Eds.) A propósito de la inclusión educativa: una mirada ampliada de lo escolar (pp. 224-249). Barcelona: Octaedro.
- Chisvert-Tarazona, M.J., Córdoba-Iñesta, A.I. y Ros-Garrido, A. (2014). Map of occupations for accreditation of professional experience in work integration enterprises. Disponible en: <http://www.eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/19/contribution/30964/>
- Chisvert-Tarazona, Horcas-López y Abietar-López (2013). La acreditación de la experiencia profesional en empresas de inserción social. En Ruiz, C. et al (Grupo CIFO), Formación para el trabajo en tiempos de crisis. Balance y prospectiva (Actas de congreso). CD. Barcelona: Tornapunta Ediciones.
- CIDEC (2000). Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate. Cuadernos de trabajo, 27. Donostia: Eusko Jaurlaritz.
- Colardyn, D. y Bjornavold, J. (2005). The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning National policies and practices in validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Recuperado de http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/01_aprendizaje_contiuo.pdf
- Consejo Europeo (2012). Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 22.12.2012, C 398/1.
- FAEDEI (2011). Memoria social 2010. Empresas de inserción social en España. Madrid: FAEDEI.
- FAEDEI (2014). Memoria social 2013. Empresas de inserción en España. Madrid: FAEDEI.
- FAEDEI y AERESS (2014). El acompañamiento en las Empresas de Inserción. Madrid: AERESS y FAEDEI.
- INCUAL (2014). Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Secretaría General Técnica.
- Kirst, E. (2002). Evaluar la experiencia adquirida. Entre normas de certificación y singularidad de los itinerarios profesionales. *Boletín Cinterfor*, 152, 89-97.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (BOE de 30 de marzo de 2011).
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE de 14 de diciembre de 2007).
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 de junio de 2002). Modificada por Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (BOE de 5 de marzo de 2002).
- Marhuenda, F., Bernad, J.C. y Navas, A (2010). La práctica en empresas como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas

Chisvert-Tarazona, M. J., Ros-Garrido, A., Córdoba-Iñesta, A., y Marhuenda-Fluixà, F. (2015). Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción. *Certiuni Journal*, 1, 36-50. Consultado el [dd/mm/aaaa] en www.certiunijournal.com

de inserción social. *Revista de Educación*, 351, 139-161.

Martínez-Morales, I., Bernad, J.C. y Navas, A. (2011). ¿Itinerarios hacia una ciudadanía precaria? Crítica de la regulación de las empresas de inserción social. En Córdoba-Iñesta, A. y Martínez-Morales, I. (Coord.) *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: condicionantes y potencialidades de la integración a través de las Empresas de Inserción Social* (pp. 61-89). Valencia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valencia

Medina, O. (2005). Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica. En J. Tejada, A. Navío y E. Ferrández. *IV Congreso de formación para el trabajo. Nuevos escenarios de trabajo y nuevos retos en la formación. Libro de actas*. Madrid: Tornapunta.

Official Journal of the European Union (2012). Recommendation on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01).

Pozuelos, F. J. y Romero, A. (2002). El ámbito político. Papel de la administración educativa en la definición del curriculum: el curriculum básico. En F. J. Pozuelos y A. Romero, *Decidir sobre el curriculum: Distribución de competencias y responsabilidades* (pp. 19-33). Sevilla: Morón.

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. BOE 205, 25/08/2009.

Ros-Garrido, A. y Bravo, T. (2013). Trabajo y educación: reflexiones sobre la formación para el empleo. En M. J. Chisvert, A. Ros y V. Horcas, *A propósito de la diversidad Educativa: una mirada ampliada de lo escolar* (pp. 207-223). Barcelona: Octaedro.

Ruiz, C. (2013). La acreditación y certificación de competencias adquiridas en situaciones no formales e informales: balance y líneas de trabajo futuro. En C. Ruiz, A. Navío, M. Fandos y P. Olmos, *Formación para el trabajo en tiempo de crisis. Balance y prospectiva. Libro de actas VI Congreso Internacional de formación para el trabajo* (pp. 115-132). Madrid: Tornapunta.

Tejada, J. (2007). Aprendizajes no formales e informales: reconocimiento y certificación en Europa. Ponencia presentada en el IX Congreso Internacional de Galicia y Norte de Portugal de formación para el trabajo. Santiago de Compostela 25-26/10/2007.